

**QUIMPER BRETAGNE
OCCIDENTALE
CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

Séance du 25 septembre 2025

**Rapporteur :
Monsieur Jean-Paul COZIEN**

N° 19

ACTE RENDU EXECUTOIRE

compte tenu de :

- la publicité sur le site Internet, pour une durée de deux mois, à compter du : 06/10/2025
- la transmission au contrôle de légalité le : 06/10/2025 (accusé de réception du 06/10/2025)

*Acte original consultable au service des assemblées
Hôtel de Ville et d'agglomération
44, place Saint-Corentin – CS 26004 - 29107 Quimper Cedex*

Négociations annuelles obligatoires (NAO) portant sur la régie à autonomie financière de l'eau et de l'assainissement des eaux usées de Quimper Bretagne Occidentale

La collectivité et les organisations syndicales se sont rencontrées pour mener les négociations annuelles obligatoires (NAO). Elles ont été présentées et adoptées lors du CST du 28 avril 2025. Il convient désormais que le conseil communautaire les approuve.

I. Cadre des négociations annuelles obligatoires 2024-2025

Les négociations annuelles obligatoires (NAO) pour la période 2024-2025 ont été menées dans le périmètre actuel de la régie à autonomie financière. Ce périmètre regroupe les communes de Briec, Edern, Landrévarzec, Landudal, Quéménéven, Plogonnec et Locronan.

Ces négociations ont concerné exclusivement le personnel relevant du statut privé, qu'il s'agisse :

- de salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
- ou d'agents détachés dans le cadre d'un contrat de droit privé.

A la date du 9 décembre 2024, l'état des effectifs est le suivant :

- 5 agents titulaires fonction publique (hors directeur régie) ;
- 3 salariés en détachement ;
- 9 salariés sous statut privé (+1 restant à recruter) ;
- 1 directeur titulaire de la régie (droit public).

Le cycle des négociations annuelles obligatoires 2024-2025 s'est articulé autour de cinq réunions réunissant les représentants de l'employeur et ceux du personnel.

II. Résultats des NAO

1. Grilles de déroulement de carrière

Les grilles de chaque groupe sont divisées en échelons. Chaque grille comprend 10 échelons. Chaque échelon donne lieu à une rémunération progressive, assurant une évolution salariale concomitante à l'évolution de carrière et conditionnée à l'évaluation annuelle de l'agent.

2. Revalorisation collective des rémunérations en fonction de l'inflation

Cette réévaluation des rémunérations s'applique au 1^{er} janvier de chaque année. Elle donne lieu à l'adoption d'un taux de couverture (de 0 à 100 %) de l'inflation débattue en NAO. Pour la séquence 2024-2025, celle-ci ayant débuté en décembre, l'inflation prise en compte est celle des 12 mois précédents le mois de novembre 2024. L'inflation était de 1 % en novembre 2024 sur 1 an.

Le personnel bénéficiant au minimum d'un contrat de travail avec une antériorité de 6 mois peut bénéficier des éventuelles revalorisations collectives.

3. Application de la garantie minimum d'évolution (GME)

L'examen des situations individuelles fait apparaître que tous les agents sont actuellement rémunérés sur une base supérieure à celle prévue dans la convention collective.

4. Indemnisation des frais de repas pour les salariés en mission

Un groupe de travail dédié devra faire émerger des propositions qui seront étudiées à l'aune d'un principe d'efficacité mais également tenant compte des éventuels impacts vis à vis du fonctionnement des autres services de la collectivité.

Les autres pistes évoquées pour les repas (paniers repas, tickets restaurants etc...) ne sont pas retenues par les représentants de l'employeur.

5. Astreintes réalisées dans le cadre des missions exercées par un agent de la régie

L'âge limite au-delà duquel un agent ne serait plus soumis à l'obligation de prendre part au service d'astreinte, et la rémunération de l'astreinte sont discutés lors du cycle de travail 2024-2025, à l'initiative des représentants du personnel.

Les représentants de l'employeur indiquent que sur ces deux points, il n'est pas prévu d'évolution ; le niveau de rémunération de l'astreinte reste inchangé et conforme aux montants pratiqués à l'échelle de la collectivité et il n'existe pas aujourd'hui, au sein de la collectivité, d'âge limite au-delà duquel un agent n'est plus soumis à l'obligation de prendre part au service d'astreinte.

6. Conditions de travail / locaux

Les représentants du personnel évoquent la problématique des locaux occupés par la régie et ses agents ainsi que leurs conditions de travail.

Les représentants de l'employeur confirment la volonté de l'employeur de mettre à disposition de la régie, sur la commune de Briec, des locaux permettant un regroupement des équipes et de meilleures conditions de travail.

7. Comptage des heures

Le comptage des heures donnera lieu soit à l'acquisition d'un logiciel spécifique au service soit à une extension du logiciel des entités quimpéroises (INCOVAR).

Après avoir délibéré, le conseil communautaire décide à l'unanimité des suffrages exprimés :

- 1- d'adopter, pour les groupes 2 à 5, les grilles de déroulement de carrière telles que figurant en annexe ainsi que les durées minimales de positionnement sur chacun des échelons sans durée maximale ;
- 2- d'adopter la possibilité pour le personnel, en cas de contestation de l'évaluation annuelle réalisée par le supérieur hiérarchique N+1, d'engager un recours via une réunion impliquant le supérieur hiérarchique N+2 et un représentant syndical ;
- 3- de faire adopter avant la fin d'année 2025 une grille d'évaluation spécifique, en groupe de travail, aux agents de droit privé en fonction des critères servant à la notation de l'agent dans les grilles ;
- 4- d'un taux de couverture de l'inflation par l'employeur de 0 % pour l'année 2024 ;
- 5- d'autoriser la présidente à prendre tous les actes nécessaires à l'exécution de la présente délibération.