

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°1

Objet : **Modification du tableau des effectifs au 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,  
 Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,  
 Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 30 novembre 2021,

Le Président rappelle qu'il appartient au Bureau syndical, sur proposition de l'autorité territoriale, de fixer les effectifs des emplois permanents nécessaires au fonctionnement des services.

Le tableau des effectifs a été revu afin de présenter les emplois permanents occupés ou vacants, par poste de travail. Ces emplois sont présentés dans le tableau figurant en annexe, par direction. Le Président précise que ce changement de présentation doit permettre une meilleure lisibilité des emplois vacants, et devrait faciliter la gestion des agents en attente de réaffectation (inaptitude physique, demande de réintégration après disponibilité, suppression de poste).

Les grades mentionnés sont les suivants :

- le grade minimum de recrutement est basé sur le premier grade du cadre d'emplois,
- le grade maximum de recrutement est basé sur celui prévu à l'organigramme fonctionnel sauf exception mentionnée en italique.

L'organigramme fonctionnel reste cependant le document de référence pour l'accès aux emplois d'Eaux de Vienne, notamment pour la mobilité interne et l'avancement.

Le tableau des effectifs doit prévoir, si nécessaire, le recours au recrutement d'agents contractuels sur la base de l'article 3-3 2° de la loi 84-53 en cas de recrutements antérieurs de fonctionnaires infructueux ou en cas de recherche de qualifications particulières, d'expertise forte ou stratégique :

Emplois ouverts aux contractuels sur le fondement de l'article 3-3 2°	Motifs
Analyste budgétaire et financier Chargé·e assurances et sinistres Chargé·e marchés publics Chargé·e de projets Chargé·e de projets informatiques Chargé·e d'études et de travaux Chef·e de projet SI décisionnel Coordinateur·trice applications métiers Coordinateur·trice télégestion Electromécanicien·ne Planificateur·rice Responsable service relève et facturation Responsable service clients et ressources internes Technicien·ne SIG et topographie Technicien·ne systèmes et réseaux Urbaniste SI	recrutements antérieurs de fonctionnaires infructueux

<p>Contrôleur·euse de gestion          Coordinateur·trice commande publique          Postes de Direction : DGS, DRH, DAFIC, DP, DE, DIRE, DEEST          Responsable management de la qualité et environnement          Responsable Santé Sécurité au Travail          Responsable achat et marchés          Chargé·e d'affaires maîtrise d'ouvrages</p>	<p>Fonctions spécialisées : Les domaines de compétences sont spécifiques et nécessitent une ou des qualifications particulières.</p> <p>Les domaines de compétences présents ici peuvent être qualifiés par une expertise forte et/ou stratégique pour l'organisation d'Eaux de Vienne Siveer.</p>
--	--

Le contrat proposé sera de 3 ans maximum et renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats en CDD ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

Le recrutement d'agents contractuels ne pourra être prononcé qu'à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19/12/19 et n°88-145 du 15/02/88, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics. La rémunération sera alors calculée sur la base d'un indice majoré contenu dans l'espace délimité par le grades minimum et maximum de notre organigramme fonctionnel, et en prenant en compte la qualification détenue par l'agent retenu ainsi que son expérience professionnelle.

Il est rappelé que pour les autres emplois du tableau, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, les collectivités et établissements peuvent recruter, en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, un agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée d'une durée d'un an. Il pourra être prolongé, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année.

Le Président précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois créés sont inscrits au budget prévisionnel de l'exercice 2022.

Vu l'avis favorable du Comité technique du 30 novembre 2021,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver le tableau des effectifs d'Eaux de Vienne Siveer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, tel qu'il figure en annexe;
- de pourvoir certains emplois listés plus haut, à défaut de fonctionnaires correspondant au profil recherché, par des agents contractuels sur la base de 3-3 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et comme exposé ci-dessus;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion de ces contrats.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

TABLEAU DES POSTES PERMANENTS

DIRECTION	FILIERE	LIBELLE DE L'EMPLOI	GRADE MINIMUM *	GRADE MAXIMUM *	Possibilité de pourvoir le poste par un contractuel sur le fondement de l'article 3-3 2°	Postes permanents pourvus au 01/12/2021	DONT Postes occupés par un contractuel	Postes permanents vacants au 01/01/2022	Durée de travail	OBSERVATIONS - PRECISIONS
DAFIC	Administrative	Agent-e accueil et administration générale	AA	AAP1C	NON			1	TC	
		Analyste budgétaire et financier	R	A	OUI	1	1		TC	
		Assistant-e facturation	AA	AAP1C	NON	1			TC	
		Assistant-e grands comptes - Assistant-e de Direction	AA	R	NON	1			TC	
		Chargé-e assurances et sinistres	R	RP1C	OUI	1	1		TC	
		Chargé-e des marchés publics	R	RP1C	OUI	2	1		TC	
		Chargé-e juridique et des assemblées	R	RP1C	NON			1	TC	recrutement non finalisé
		Conseiller-ère clientèle	AAP1C	RP2C	NON	1			TC	
		Coordonnateur-rice de la commande publique	R	A	OUI	1	1		TC	
		Directeur-rice de l'Administration, des Finances et de la Clientèle	A	AHC	OUI	1			TC	
		Gestionnaire comptable	AA	AAP1C	NON	9	1		TC	
		Gestionnaire facturation	AA	R	NON	2			TC	
		Responsable des affaires juridiques et assemblées	A	AP	NON	1			TC	
		Responsable des releveurs de compteurs	R	RP2C	NON	1			TC	
		Responsable facturation	R	RP1C	NON	1	1		TC	
Responsable grands comptes	A	AP	NON	1			TC			
Responsable service Achats / Marchés	A	AP	OUI	1	1		TC			
Responsable service clients et ressources internes - coordinateur-rice territorial de la re	R	A	OUI	1	1		TC			
Responsable service comptabilité	R	A	NON	1			TC			
Responsable service relève et facturation	R	A	OUI	1	1		TC			
Agent-e accueil et administration générale	ATP1C	ATP1C	NON	2			TC	Poste supprimé au 01/01/2022		
Expert-e comptage et consommation	AT	AMP	NON	1			TC			
Magasinier-ère central(e)	AT	ATP1C	NON	2		1	TC	Création		
Releveur-euse de compteurs	AT	ATP1C	NON	8	1		TC			
Responsable approvisionnements	AM	TP2C	NON	1			TC			
		<b>TOTAL</b>			<b>42</b>	<b>10</b>	<b>3</b>			
DEEST	Administrative	Agent-e de coordination garage	AA	AAP1C	NON	1			TC	
		Assistant-e de Direction	AA	R	NON	1			TC	
		Agent-e d'entretien siège	AT	ATP2C	NON	1			TNC	30/35ème
		Agent-e mécanicien	AT	ATP1C	NON	2			TC	
		Agent-e Patrimoine	AT	ATP2C	NON	1		1	TC	
		Agent-e SIG et topographie	AT	ATP1C	NON	2			TC	
		Chargé-e analyses laboratoire	AT	TP2C	NON	3			TC	
		Chargé-e surveillance qualité eau	AT	TP2C	NON	2			TC	
		Chargé-e surveillance qualité eau itinérant	AT	TP2C	NON	2		1	TC	poste devenu vacant à la suite d'une mobilité interne
		Coordinateur-rice télégestion	T	TP2C	OUI	1	1		TC	création
		Dessinateur-rice SIG et topographie	AM	TP2C	NON	1			TC	
		Directeur-rice de l'expertise, de l'évaluation et des services techniques	I	IP	OUI	1	1		TC	Poste à supprimer au départ en retraite de l'agent
		Responsable Patrimoine	AM	AMP	NON	1			TC	
		Responsable service bâtiment et parc véhicule	T	TP1C	NON	1			TC	
		Responsable service surveillance qualité eau	T	TP1C	NON	1			TC	
Responsable SIG	T	I	NON	1			TC			
Technicien-ne SIG et topographie	AM	TP2C	OUI	2	1		TC			
		<b>TOTAL</b>			<b>24</b>	<b>4</b>	<b>3</b>			
DGS	Administrative	Assistant-e DGS / Elus	AA	RP2C	NON	2			TC	
		Attaché-e de communication	R	A	NON	1			TC	
		Chargé-e de communication	R	RP1C	NON			1	TC	création (pérenisation poste CDD)
		Contrôleur-euse de gestion	A	AP	OUI	1	1		TC	
		Secrétaire administrative et communication	AA	AAP1C	NON	1			TC	
		DGEP 80 à 150 000 hab			OUI	1			TC	
		Administrateur-rice du développement des systèmes d'information	I	I	NON	1			TC	
		Agent-e gestion de la donnée SST	AT	ATP1C	NON	1			TC	
		Chargé-e de projets informatiques	T	TP1C	OUI			2	TC	recrutement non finalisé + poste vacant suite mobilité interne
		Chef-fe de projet décisionnel	T	I	OUI	1	1		TC	
		Conseiller-ère prévention	T	TP2C	NON	1		1	TC	création (pérenisation poste CDD)
		Coordinateur-rice applications métiers @titlas	T	TP2C	NON	1			TC	
		Développeur-euse	T	TP2C	OUI	1	1		TC	
		Directeur général des services	IC	ICHC	OUI	1			TC	
		Responsable santé et sécurité au travail	I	I	OUI	1	1		TC	
Responsable systèmes et réseaux + RSSI	T	I	NON	1			TC			
Technicien-ne Systèmes et réseaux	AMP	TP2C	OUI	3	1		TC			
Urbaniste SI	T	I	OUI	1	1		TC			
		<b>TOTAL</b>			<b>19</b>	<b>6</b>	<b>4</b>			
Administrative	Administrative	Assistant-e pôle et ressource	AA	AAP1C	NON	1			TC	

**TABEAU DES POSTES PERMANENTS**

DIRECTION	FILIERE	LIBELLE DE L'EMPLOI	GRADE MINIMUM *	GRADE MAXIMUM *	Possibilité de pourvoir le poste par un contractuel sur le fondement de l'article 3-3 2°	Postes permanents pourvus au 01/12/2021	DONT Postes occupés par un contractuel	Postes permanents vacants au 01/01/2022	Durée de travail	OBSERVATIONS - PRECISIONS		
DIRE	Administrative	Assistant-e de Direction / Assistant-e pôle et ressource	AA	R	NON	1			TC			
		Chargé-e d'études et de travaux	ATP2C	TP1C	OUI	4	1		TC			
	Technique	Chargé-e maîtrise d'oeuvre	T	I	NON	2			TC			
		Chargé-e de projets	AT	TP2C	OUI	3			TC	1 en congé parental		
		Dessinateur-riche surveillant travaux	ATP1C	T	NON	5			TC			
		Directeur-riche de l'ingénierie et de la ressource en eau	I	IP	OUI	1			TC			
		Responsable pôle ingénierie	I	I	NON	1			TC			
		Responsable service ressource et hydrogéologie - Hydrogéologue	TP2C	I	NON	1			TC			
			<b>TOTAL</b>			<b>19</b>	<b>1</b>	<b>0</b>				
	DP	Administrative	Assistant-e de Direction	AA	R	NON	1			TC		
Chargé-e d'affaires maîtrise d'ouvrages			I	IP	OUI			2	TC	modification		
Technique		Chargé-e schémas directeurs et gestion des systèmes	I	I	NON	1			TC			
		Directeur-riche de la prospective	I	IHC	OUI	1			TC			
		Technicien-riche schémas directeurs et gestion des systèmes	T	TP2C	NON			1	TC	création (transformation poste CDD)		
		<b>TOTAL</b>			<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>					
DRH	Administrative	Chargé-e administration du personnel	R	RP1C	NON	1			TC	A supprimer au prochain tableau (transformation poste)		
		Chargé-e emploi et formation	R	RP1C	NON			1	TC	création (pérenisation poste CDD)		
		Directeur-riche des ressources humaines	A	AHC	OUI	1			TC			
		Gestionnaire de la formation et des oeuvres sociales	AA	AAP1C	NON	1			TC			
		Gestionnaire de la paie et du personnel	AA	R	NON	1		2	TC	mobilité interne agent + transformation poste chargé administration du personnel		
		Responsable administration du personnel	R	A	NON	1			TC			
		Responsable recrutement et formation	R	A	NON	1			TC			
				<b>TOTAL</b>			<b>6</b>	<b>0</b>	<b>3</b>			
		DE	Administrative	Adjoint-e responsable secrétariat et clientèle	AA	R	NON	1			TC	
				Assistant-e de Direction	AA	R	NON	1			TC	
Chargé-e clientèle assainissement	AA			AAP1C	NON	1			TC			
Chargé-e secrétariat et clientèle	AA			AAP1C	NON	14		1	TC	poste vacant suite à inaptitude au poste		
Chargé-e secrétariat et clientèle	AA			AAP1C	NON	4			TNC	24,5/35ème - 24/35ème - 17,5/35ème - agent interco 14/35ème		
Chargé-e secrétariat, clientèle et comptabilité	AA			AAP1C	NON	3			TC			
Chargé-e secrétariat, clientèle et urbanisme	AA			AAP1C	NON	1			TC			
Chargé-e administrative des services techniques	AA			AAP1C	NON	1			TNC	agent interco 15/35ème		
Poste pour agent en attente de réaffectation	AAP2C			AAP2C	NON	1			TC			
Responsable secrétariat et clientèle	AAP7C			RP2C	NON	3		1	TC			
Technique	Adjoint-e responsable agence - Responsable centre d'exploitation		T	IP	NON	2			TC			
	Adjoint-e responsable d'agence		T	I	NON	1			TC			
	Adjoint-e responsable centre d'exploitation		AM	AMP	NON			1	TC	poste devenu vacant à la suite d'une mobilité interne		
	Adjoint-e responsable hydrocurage - Agent-e hydrocurateur		ATP2C	AMP	NON	2			TC			
	Adjoint-e responsable ouvrages		AM	AMP	NON	3		1	TC	poste occupé par intérim par un responsable ouvrages		
	Adjoint-e responsable ouvrages - Électromécanicien-ne ouvrages ASST		ATP2C	AMP	NON	1			TC			
	Adjoint-e responsable réseaux		AM	AMP	NON	6			TC			
	Agent-e de contrôle AC/ANC		AT	AMP	NON	6			TNC	agent interco 18/35ème		
	Agent-e d'entretien		AT	ATP2C	NON	1			TC	1 poste issu du transfert et restant en anomalie		
	Agent-e Exploitation Ouvrages		AT	AM	NON	6			TC			
Agent-e Exploitation Ouvrages - Agent-e contrôle qualité	AT	T	NON	1			TC					
Agent-e Exploitation Réseaux	AT	AMP	NON	63		3	TC	5 postes issus du transfert et restant en anomalie				
Agent-e Exploitation Réseaux - Magasinier	AT	AM	NON	4		1	TC					
Agent-e Exploitation Réseaux (travaux)	AT	ATP1C	NON	5			TC					
Agent-e hydrocurateur et de suivi du curage des lagunes	AT	ATP1C	NON	8			TC					
Agent-e référent caméra	AM	AMP	NON	1			TC					
Agent-e référent caméra - Agent-e de contrôle AC/ANC	AT	AM	NON	1			TC					
Chargé-e d'études et du suivi des industriels en ASST et EP	ATP2C	TP2C	NON	2			TC					
Chargé-e d'études (assainissement)	AMP	TP2C	NON	2			TC					
Chargé-e développement territoire Montmorillon	T	I	NON				TC	poste devenu vacant à la suite d'une mobilité interne				
Chargé-e diagnostic réseaux AEP-Défense incendie	AT	AMP	NON	2			TC					
Chargé-e suivi exploitation réseaux ASST	AM	AMP	NON	1			TC					
Chargé-e travaux ouvrages agence	AM	AMP	NON	1			TC					
Chargé-e travaux réseaux	AM	AMP	NON	1		1	TC					
Chargé-e urbanisme et travaux assainissement	AM	AMP	NON	2			TC					
Chargé-e urbanisme, diagnostic AEP-ASS et police des réseaux	AM	AMP	NON	1			TC	poste devenu vacant à la suite d'une mobilité interne				
Chargé-e clientèle assainissement	AT	ATP1C	NON	1			TC	Une intégration directe dans le CE adjoints administratifs sera proposée à l'agent				
Chargé-e devis et DICT	AT	ATP1C	NON	1			TC					
Chargé-e devis et urbanisme	AM	AMP	NON	1			TC					

Envoyé en préfecture le 14/12/2021

Reçu en préfecture le 14/12/2021

Affiché le



ID : 086-200049104-20211207-SAJA\_211207\_1-DE

TABLEAU DES POSTES PERMANENTS

DIRECTION	FILIERE	LIBELLE DE L'EMPLOI	GRADE MINIMUM *	GRADE MAXIMUM *	Possibilité de pourvoir le poste par un contractuel sur le fondement de l'article 3-3 2°	Postes permanents pourvus au 01/12/2021	DONT Postes occupés par un contractuel	Postes permanents vacants au 01/01/2022	Durée de travail	OBSERVATIONS - PRECISIONS
		Directeur-riche de l'exploitation	I	IP	OUI	1			TC	
		Électromécanicien-ne ouvrages	AT	AMP	OUI	50	1	4	TC	création sur Lusignan
		Électromécanicien-ne ouvrages - agent-e de contrôle qualité	AT	T	NON	1			TC	
		Magasinier-ère	AT	AM	NON	1			TC	
		Magasinier-ère - Chargé-e suivi exploitation réseaux ASST	AT	AMP	NON	1			TC	
		Magasinier-ère référent	AT	AMP	NON	3			TC	
		Mécanicien-ne - Soudeur-se agence	AT	ATP1C	NON	1			TC	
		Planificateur-riche	T	TP1C	OUI	1	1		TC	
		Responsable centre d'exploitation - Chargé-ne télégestion	T	TP1C	NON	1			TC	
		Responsable centre d'exploitation - Responsables ouvrages	T	TP1C	NON	1			TC	
		Responsable centre d'exploitation - Responsables réseaux	T	TP1C	NON	1			TC	
		Responsable centre d'exploitation	AM	TP1C	NON	5			TC	
		Responsable d'agence	I	IP	NON	3	1		TC	
		Responsable hydrocurage	AM	T	NON	2			TC	
		Responsable maintenance et travaux ouvrages	AM	TP2C	NON	1			TC	
		Responsable ouvrages	AM	TP2C	NON	6			TC	
		Responsable pôle assainissement	I	I	NON	1			TC	
		Responsable réseaux	AT	TP2C	NON	6		1	TC	
		Responsable secrétariat et clientèle	AM	AM	NON	1			TC	une intégration directe dans le CE adjoints administratifs sera proposée à l'agent
		Responsable service Assainissement	T	I	NON	1			TC	
		Responsable urbanisme et travaux assainissement	T	TP1C	NON	1			TC	
<b>TOTAL</b>						<b>244</b>	<b>10</b>	<b>25</b>		
<b>NOMBRE TOTAL DE POSTES PERMANENTS</b>						<b>358</b>	<b>32</b>	<b>41</b>		
						<b>3</b>	<b>4</b>			
						<b>POSTES D'APPRENTIS</b>	<b>3</b>	<b>4</b>		
						<b>1</b>	<b>0</b>			
						<b>CONTRATS DE PROJET (CDD art 3-II)</b>	<b>1</b>	<b>0</b>		

\* Les grades minimum sont les premiers grades des cadres d'emploi et les grades maximum sont ceux prévus dans l'organigramme fonctionnel sauf exception mentionnée en italique

Légende des codes grade

AA	Adjoint Administratif
AAP2C	Adjoint Administratif Principal de 2ème classe
AAP1C	Adjoint Administratif Principal de 1ère classe
R	Rédacteur
RP2C	Rédacteur Principal de 2ème classe
RP1C	Rédacteur Principal de 1ère classe
A	Attaché
AP	Attaché Principal
AHC	Attaché Hors Classe
AT	Adjoint Technique
ATP2C	Adjoint Technique Principal de 2ème classe
ATP1C	Adjoint Technique Principal de 1ère classe
AM	Agent de Maîtrise
AMP	Agent de Maîtrise Principal
T	Technicien
TP2C	Technicien Principal de 2ème classe
TP1C	Technicien Principal de 1ère classe
I	Ingénieur
IP	Ingénieur Principal
IHC	Ingénieur Hors Classe
IC	Ingénieur en Chef
ICHC	Ingénieur en Chef Hors Classe
IG	Ingénieur Général

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°2

**Objet : Mise à jour de l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel relative au régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAUD
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2016-4916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel de la Fonction Publique d'Etat,

Vu la circulaire NOR : R DFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017,

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 30 novembre 2021 sur le projet de mise à jour de l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel relative au RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs,

Dans le cadre de la refonte des régimes indemnitaires de la fonction publique, tous les régimes indemnitaires existants ont été remplacés par le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dit RIFSEEP.

Il est proposé de mettre à jour l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel, relative aux règles et conditions d'attribution du RIFSEEP applicables au sein du Syndicat issues des délibérations du



Bureau du 3 juillet 2018, des 15 janvier, 9 juillet et 10 décembre 2019, 8 décembre 2020, 13 avril 2021, 8 juin 2021, 20 juillet 2021 et 12 octobre 2021.

Les mises à jour concernent :

- l'intégration d'une nouvelle fonction : Chargé(e) de communication, poste de la filière administrative ouvert en catégorie B,
- la modification du classement de la nouvelle fonction de chargé(e) d'affaires maîtrise d'ouvrage, poste de la filière technique : initialement classée en catégories B à A, cette fonction est réévaluée avec un classement unique en catégorie A.

Les mises à jour de cette annexe s'appliqueront à compter 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Le projet d'annexe 9 du règlement intérieur du personnel mise à jour est annexé à la présente délibération.

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 30 novembre 2021,


Le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver la mise à jour de la délibération relative au régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) transposée dans l'annexe 9 du règlement intérieur dans les conditions fixées ci-dessus ;
- d'adopter par conséquent l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel tel que figurant en annexe de la présente délibération, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion du RIFSEEP.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture



# ANNEXE 9 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

## Régime indemnitaire (RIFSEEP)

SOMMAIRE		
<b>Article 1</b>	<b>Bénéficiaires</b>	<b>Page 1</b>
<b>Article 2</b>	<b>Structuration (IFSE + CIA)</b>	<b>Page 2</b>
<b>Article 3</b>	<b>Modalités de versement</b>	<b>Page 8</b>
<b>Article 4</b>	<b>Attribution</b>	<b>Page 9</b>
<b>Article 5</b>	<b>Concessions et date d'effet</b>	<b>Page 11</b>

Dans le cadre de la refonte des régimes indemnitaires de la fonction publique, tous les régimes indemnitaires existants sont remplacés par un nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le RIFSEEP, fixé par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, s'appuie pour les équivalences avec l'Etat sur des textes d'application suivants :

Filière	Cadre d'emploi	Arrêté d'application	Arrêté relatif aux montants
Administrative	Attachés territoriaux	17 décembre 2015	3 juin 2015
	Rédacteurs territoriaux		19 mars 2015
	Adjoint administratifs territoriaux	18 décembre 2015	20 mai 2014
Technique	Ingénieurs en chef territoriaux	14 février 2019	14 février 2019
	Ingénieurs territoriaux	26 décembre 2017	26 décembre 2017
	Techniciens territoriaux	7 novembre 2017	7 novembre 2017
	Agents de maîtrise territoriaux	16 juin 2017	28 avril 2015
	Adjoint techniques territoriaux		

Cette annexe a pour objet de définir les règles et conditions d'attribution du RIFSEEP applicables au sein du Syndicat.

### ARTICLE 1 - BENEFCIAIRES

Le RIFSEEP est attribué aux agents qu'ils soient à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné :

- titulaires et stagiaires,
- contractuels de droit public sur des emplois permanents,
- contractuels de droit public sur des emplois non permanents recrutés pour des renforts (saisonniers) à compter du 4<sup>ème</sup> mois d'emploi (continue ou discontinue).

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

Catégorie	Filière administrative	Filière technique
A	Attachés territoriaux	Ingénieurs en chef territoriaux Ingénieurs territoriaux
B	Rédacteurs territoriaux	Techniciens territoriaux
C	Adjoint administratifs territoriaux	Agents de maîtrise territoriaux Adjoint techniques territoriaux

## ARTICLE 2 – STRUCTURATION

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle (part fixe) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui peut être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement des agents (part facultative et variable).

### Article 2.1 – Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Pour déterminer le niveau d'IFSE auquel pourra prétendre l'agent public, il sera tenu compte du groupe de fonctions sur lequel sa fonction est référencée.

Chaque fonction est référencée au sein d'un groupe voire d'un sous-groupe de fonctions en tenant compte :

- Des filières : administrative et technique
- Des catégories : A, B et C
- Des cadres d'emploi au sein de chaque catégorie
- Des organigrammes fonctionnels avec les cadres d'emploi de début et fin de carrière
- Du total de l'évaluation des 3 critères professionnels : C1+C2+C3

C1	Indicateur	Définition de l'indicateur	Evaluation
encadrement	niveau hiérarchique	positionnement hiérarchique dans l'organigramme (en cas de double fonction, c'est le positionnement le plus important qui est retenu)	direction générale
			direction
			responsabilité d'un pôle ou d'une agence
			resp. adjointe d'une agence/développement d'un territoire
			responsabilité d'un service ou d'un centre d'exploitation
			responsabilité d'une activité
			resp. adjointe d'une activité/centre d'exploitation/coordination fonctionnelle
	nombre de collaborateurs encadrés	agents en gestion dans sa direction/pole/agence /service/activité	aucun niveau d'encadrement
			> 31
			16 à 30
			6 à 15
			1 à 5
niveau de responsabilité lié à la fonction	niveau de responsabilité de la fonction en terme d'encadrement ou de coordination	0	
		stratégique	
		intermédiaire supérieur	
		intermédiaire	
		opérationnelle	
		coordination fonctionnelle/encadrement ponctuel	
		aucun niveau d'encadrement	
Activités de l'encadrement	niveau de responsabilité lié à la structure	responsabilité dans le type de structure ou d'activité à gérer	collectivité
			direction transversale
			pôle ou agence ou développement d'un territoire
			service ou centre d'exploitation
			activité
	délégation de signature	fonction disposant d'une délégation de signature	aucune
			oui
	autonomie de gestion	fonction nécessitant une autonomie dans la gestion financière, RH, budgétaire	non
			large
			encadrée
			restreinte
			sans objet

C2	Indicateur	Définition de l'indicateur	Evaluation
Qualification	diplôme	niveau de diplôme attendu sur la fonction (et non le niveau de diplôme détenu par l'agent occupant la fonction - en cas de double niveau prendre le niveau supérieur)	I (bac +5 et plus) II (bac +3 ou 4) III (bac +2) IV (bac ou équivalent) V (CAP ou BEP)
	habilitation	la fonction nécessite-t-elle une habilitation (CACES, électrique, conduite, permis autre que B, chlore, ...)	plusieurs habilitations 1 habilitation aucune habilitation
Technicité/Expertise	difficultés	niveau de difficultés requis pour la fonction	niveau 7
			niveau 6
			niveau 5
			niveau 4
			niveau 3
			niveau 2
			niveau 1

C3	Indicateur	Définition de l'indicateur	Evaluation
Sujétions particulières	activité itinérante	fonction exigeant des déplacements au moins 4 jours/semaine (ne perçoit pas de frais de déplacement à 15,25€)	oui
			non
	insalubrité	fonction exerçant une activité dangereuse, insalubre, inconfortable ou salissante	100% (quotidien)
			> ou = à 50%
			> à 10%
	heures supplémentaires des encadrants (article 3.5 RI)	compensation des heures supplémentaires effectuées par les encadrants non soumis au régime des heures supplémentaires (récupérées ou payées)	sans objet
			encadrant stratégique
			encadrant intermédiaire supérieur
			encadrant intermédiaire
	exposition aux risques verbales	fonction exposée aux agressions verbales externes (usagers, élus, tiers ...)	encadrant opérationnel/fonctionnel
			sans objet
			très fréquente (quotidien)
fréquente (au moins une fois par semaine)			
exposition aux risques mécaniques	fonction exposée aux blessures, contagions, morsures, risques chimiques/amiantes, accidents de la route, etc...	occasionnelle (au moins 1 fois par mois)	
		rare (au moins une fois par an)	
		très fréquente (quotidien)	
		fréquente (au moins une fois par semaine)	
contraintes physiques	fonction nécessitant des contraintes physiques à l'exercice des missions (port de charges, travail en hauteur, contraintes posturales, milieu bruyant)	occasionnelle (au moins 1 fois par mois)	
		rare (au moins une fois par an)	
		quotidien	
météorologiques	fonction exercée à l'extérieur soumise au climat (chaud, froid, pluie, ..)	ponctuelle	
		sans objet	
		quotidien	
vestimentaire/EPI	port d'une tenue vestimentaire et/ou d'équipement de protection réglementaires	ponctuelle	
		sans objet	
		quotidien	
DATI	fonction avec risque "travailleur isolé" nécessitant le port du DATI	oui	
		non	
travail sur écran	fonction de la filière administrative nécessitant un travail posté devant un écran d'ordinateur	au moins 75%	
		entre 50 et 75%	

Les groupes de fonctions par filière sont les suivants :

Groupe fonction s	Sous groupe	Définition	Fonction	annuel brut EDV	plafond annuel brut décret
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE A - Attachés Territoriaux</b>					
1A		Direction	Directeur administration/finances/clientèle ----- Directeur ressources humaines ----- Contrôleur de gestion	18.000€	36.210€
2A	2A1	Responsabilité d'un pôle		12.700€	32.130€
	2A2	Responsabilité d'un service/activité avec encadrement et très forte expertise	Responsable service achats/marchés ----- Responsable grands comptes ----- Responsable affaires juridiques et assemblées	11.150€	
3A	3A1	Responsabilité d'un service/activité avec encadrement + Métier à forte expertise	Responsable service clients et ressources internes ----- Responsable service comptabilité ----- Responsable administration du personnel ----- Responsable service relève/facturation ----- Attaché de communication ----- Responsable recrutement et formation	7.400€	25.500€
	3A2	Chargé de mission ou métier à forte expertise sans encadrement	Coordonnateur de la commande publique ----- Analyste budgétaire et financier	6.050€	
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE B - Rédacteurs Territoriaux</b>					
1B		Responsabilité d'un service ou plusieurs service(s) avec management d'agents de cat B et C + Métier à forte expertise	Responsable service clients et ressources internes ----- Responsable service comptabilité ----- Responsable administration du personnel ----- Responsable service relève/facturation	7.500€	17.480€
2B		Responsabilité d'une activité+ encadrement de proximité d'agents de catégorie C + Métier à forte expertise	Attaché de communication ----- Chargé emploi et formation ----- Responsable releveurs de compteurs ----- Responsable secrétariat et clientèle ----- Responsable facturation	6.200€	16.015€
3B		Instruction avec maîtrise particulière, sans encadrement	Analyste budgétaire et financier ----- Chargé juridique et assemblées ----- Chargé assurances et sinistres ----- Chargé de communication ----- Chargé administration du personnel ----- Coordonnateur de la commande publique ----- Coordinateur territorial de la relation clientèle ----- Conseiller clientèle ----- Chargé marchés publics ----- Adjoint responsable secrétariat et clientèle ----- Gestionnaire facturation ----- Assistant grands comptes ----- Assistante DGS/élus ----- Assistante de direction ----- Gestionnaire paie et personnel	4.300€	14.650€
<b>FILIÈRE ADMINISTRATIVE - CATÉGORIE C - Adjoint Administratifs Territoriaux</b>					
1C	1C1	Fonctions avec technicité particulière et forte autonomie	Adjoint responsable secrétariat et clientèle ----- Assistant grands comptes ----- Assistante DGS/élus ----- Assistante de direction ----- Gestionnaire paie et personnel ----- Gestionnaire facturation	4.000€	11.340€
	1C2	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification/maîtrise particulière	Chargé secrétariat et clientèle et comptabilité ----- Gestionnaire comptable ----- Assistante pôle et ressources ----- Gestionnaire formation et œuvres sociales ----- Agent marchés publics ----- Agent de coordination garage	3.650€	
2C		Fonctions d'exécution, sans sujétion ou avec sujétion déjà valorisée par NBI	Chargé clientèle assainissement ----- Chargé secrétariat et clientèle ----- Chargé secrétariat et clientèle et urbanisme ----- Assistant facturation ----- Agent accueil et administration générale ----- Secrétaire administrative et communication ----- Chargée administrative des services techniques	3.400€	10.800€
<b>FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE A - Ingénieurs en Chef Territoriaux</b>					
1A+		sans objet	sans objet	sans objet	57.120€
2A+		Direction Générale	Directeur général des services	35.600€	49.980€
3A+		sans objet	sans objet	sans objet	46.920€
4A+		sans objet	sans objet	sans objet	42.330€
4A+		sans objet	sans objet	sans objet	42.330€

Groupe fonctions	Sous groupe	Définition	Fonction	IRSE annuel brut EDV	IRSC plafond annuel brut décret	
<b>FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE A - Ingénieurs Territoriaux</b>						
1A	1A1	Direction stratégique	Directeur de la prospective	29.750 €	36.210€	
	1A2	Direction de pôle/service/agence	Directeur de l'exploitation	21.750€		
			Directeur ingénierie et ressource en eau Directeur expertise/évaluation/services techniques			
1A3	Responsabilité d'une agence + métiers à très forte expertise	Responsable agence	16.950€			
2A	2A1	Responsabilité d'un pôle	Responsable pôle assainissement Responsable pôle ingénierie	12.700€	32.130€	
	2A2	Responsabilité de plusieurs services, ou adjoint responsable agence + métiers à forte expertise ou métier à forte connotation stratégique	Administrateur du développement des SI Responsable management de la qualité et de l'environnement Adjoint responsable agence Chargé(e) d'affaire maîtrise d'ouvrage Chargé développement territoire Montmorillon	11.150€		
3A	3A1	Responsabilité d'un service ou d'une activité ou métier à forte expertise	Responsable service ressource et hydrogéologie Responsable service assainissement Chargé maîtrise d'œuvre Responsable systèmes et réseaux Responsable systèmes d'information géographique Responsable sécurité des systèmes d'information Responsable sécurité/santé au travail Chargé schémas directeurs et gestion des systèmes	7.400€	25.500€	
	3A2	Chargé de mission ou métier à forte expertise	Urbaniste SI Chef projet SI/DAFIC Chargé projet décisionnel Hydrogéologue	6.050€		
<b>FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE B - Techniciens Territoriaux</b>						
1B	encadrement d'agence/pôle ou de plusieurs services dont des agents de catégorie B	1B1	Adjoint responsable agence / chargé développement territoire	Adjoint responsable agence Chargé développement territoire Montmorillon	9.650€	17.480€
		1B2	Autres responsables	Responsable service ressource et hydrogéologie Responsable service assainissement Responsable centre d'exploitation Responsable service bâtiment et parc véhicule Responsable service surveillance qualité de l'eau Planificateur Responsable systèmes et réseaux Responsable systèmes d'information géographique Responsable projets et développements Responsable sécurité des systèmes d'information	7.500€	
2B		2B1	Encadrement d'un service/de proximité	Responsable réseaux Responsable ouvrages Responsable hydrocurage Responsable maintenance et travaux ouvrages Responsable urbanisme/travaux ASST Responsable secrétariat et clientèle Responsable achats et approvisionnements	6.200€	16.015€
		2B2	Coordination d'équipe ou métier à forte expertise	Urbaniste SI Chef projet SI/DAFIC Chef projet décisionnel Conseiller prévention	5.800€	
3B	ans encadrement	3B1	Expertise	Hydrogéologue Chargé de mission Expert contrôle AC/ANC Chargé études et travaux Chargé d'études Chargé suivi des industriels en ASST et AEP Coordinateur télégestion Coordinateur application métiers Chargé de projets Animateur Développeur	6.200€	14.650€

Groupes fonctionnels	Sous groupes	Définition	Fonction	IFSE annuel brut EDV	IFSE plafond annuel brut décret		
3B	sans encadrement	3B2	Maîtrise particulière et itinérance modérée	Agent contrôle qualité	4.800€	14 650€	
			Dessinateur surveillant travaux				
		3B3	Poste sédentaire avec maîtrise particulière	Technicien schémas directeurs et gestion des systèmes			4.300€
				Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant			
<b>FILÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE C - Agents de Maîtrise Territoriaux</b>							
1C	fonctions avec encadrement d'équipe / expertise	1C1	Encadrement ou coordination d'une équipe	Responsable réseaux	6.100€	11.340€	
			Responsable ouvrages				
				Responsable hydrocurage			
				Responsable maintenance et travaux ouvrages			
				Responsable achats et approvisionnements			
				Responsable patrimoine			
1C	fonctions avec encadrement d'équipe / expertise	1C2	Responsabilité "adjoint"/expertise	Adjoint responsable réseaux	5.850€		
			Adjoint responsable ouvrages				
				Adjoint responsable hydrocurage			
				Adjoint responsable centre d'exploitation			
				Chargé d'études			
2C	fonctions avec technicité particulière sans encadrement d'équipe	2C1	Forte itinérance / sujétions	Electromécanicien ouvrages ASST	5.400€	10.800€	
				Electromécanicien ouvrages AEP			
				Electromécanicien ouvrages AEP-ASST			
				Agent de contrôle AC/ANC			
				Chargé travaux ouvrages agence			
		2C2	Itinérance / sujétions modérées	Chargé travaux réseaux	4.550€		
				Chargé diagnostic réseaux AEP/défense incendie			
				Agent référent caméra			
				Chargé devis et urbanisme			
				Agent contrôle qualité			
2C3	Non itinérante, sans ou avec peu de sujétion	Dessinateur surveillant travaux	4.000€				
		Dessinateur SIG et topographie					
		Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant					
		Chargé urbanisme/travaux ASST					
		Magasinier référent					
				Magasinier et agent exploitation			
				Chargé télégestion			
				Chargé urbanisme/diagnostic réseaux AEP-ASST/police des réseaux			
				Chargé suivi exploitation réseaux ASST			
				Magasinier			
				Expert comptage et consommation			
				Chargé surveillance qualité de l'eau			
				Chargé analyse laboratoire			
2C'		2C1	Fonctions itinérantes + sujétion dont grade terminal est d'un cadre d'emploi inférieur	4.550€			
		2C2	Autres fonctions dont grade terminal est d'un cadre d'emploi inférieur	3.400€			
<b>FILÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE C - Adjointes Techniques Territoriales</b>							
1C	Fonction d'exécution nécessitant de la technicité	1C1	Forte itinérance et sujétions / expertise	Electromécanicien ouvrages ASST	4.950€	11.340€	
			Electromécanicien ouvrages AEP				
			Electromécanicien ouvrages AEP-ASST				
				Agent de contrôle AC/ANC			
				Agent référent caméra			
1C	Fonction d'exécution nécessitant de la technicité	1C2	Itinérance / sujétions modérées	Agent contrôle qualité	4.200€	11.340€	
			Dessinateur surveillant travaux				
			Dessinateur SIG et topographie				
				Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant			
				Magasinier référent			
1C	Fonction d'exécution nécessitant de la technicité	1C3	Non itinérante, sans/peu de sujétion	Magasinier	3.650€	11.340€	
			Expert comptage et consommation				
			Chargé surveillance qualité de l'eau				
				Chargé analyse laboratoire			

Groupe fonctions	Sous groupe	Définition	Fonction	annuel brut EDV	plafond annuel brut décret	
2C	Fonction d'exécution nécessitant peu de qualification	2C1	Forté itinérance et sujétions / expertise	Agent hydrocureur	4.550€	10.800€
			Agent suivi curage lagunes			
			Agent exploitation ouvrages			
			Agent exploitation réseaux			
			Agent exploitation et magasinier			
			Mécanicien-soudeur agence			
			Releveurs de compteurs			
		2C2	Itinérance / sujétions modérées	Agent SIG et topographie	3.800€	
		2C3	Non itinérante, sans/peu de sujétion	Magasinier central	3.400€	
				Agent mécanicien		
				Agent accueil et administration générale		
				Chargé clientèle assainissement		
		2C4	Fonction ne nécessitant aucune qualification	Chargé devis et DICT	3.300€	
				Agent gestion de la donnée SST		
				Agent patrimoine		
				Agent entretien espace vert		
			Agent d'entretien			
			Agent d'entretien siège			

Pour information, les couleurs correspondent au changement de cadre d'emploi possible d'une fonction.

#### Cas particuliers :

- **CAS 1** - Agent occupant une fonction avec un cadre d'emploi supérieur au cadre d'emploi de fin de carrière prévu à l'organigramme fonctionnel : inscription dans le groupe de fonction du cadre d'emploi supérieur afin que l'agent puisse bénéficier de l'IFSE de son cadre d'emploi d'origine ;
- **CAS 2** - Agent de catégorie C occupant une fonction à responsabilité avec un cadre d'emploi inférieur au cadre d'emploi de début de carrière prévu à l'organigramme fonctionnel ou agent de catégorie C occupant une fonction dont le cadre d'emploi de début de carrière prévu à l'organigramme fonctionnel est en catégorie B : l'agent bénéficiera de l'IFSE du groupe correspondant à sa fonction dans le cadre d'emploi de début de carrière de l'organigramme fonctionnel.

A compter de la mise en œuvre de la présente annexe, il n'y aura pas de nomination sur un cadre d'emploi non prévu à l'organigramme fonctionnel pour la fonction occupée.

L'expérience professionnelle sera évaluée par rapport à des missions complémentaires réalisées par un agent :

- Tutorat non indemnisé par une NBI (accompagnement direct de stagiaire école et contrat aidé),
- Formations internes (formateur interne pour des formations réalisées pour les agents du syndicat et inscrites au plan de formation),
- Régisseur (régisseurs d'eau et d'assainissement cumulables).

L'agent qui réalise l'une de ces missions complémentaires percevra en plus de l'IFSE, au prorata du temps de travail, du temps de présence et pendant le temps réel d'exercice de ces missions, un complément indemnitaire dénommé « IFSE complément ».

			Montant brut journalier
IFSE complément tutorat	Tutorat non indemnisé par une NBI - IFSE complément tutorat non cumulable avec une NBI	Égal à 20 points	1/30 <sup>ème</sup> du montant mensuel
IFSE complément formation interne	Formations internes inscrites au plan de formation	---	25€



Régisseur d'avances		Régisseur de recettes		Régisseur d'avances et de recettes		IFSE complément régisseur Modulation individuelle brute		
Montant max de l'avance pouvant être consentie		Montant moyen des recettes encaissées mensuellement		Montant total du max de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		Annuelle	Mensuelle	Journalier pour les suppléments
de	à	de	à	de	à			
	1 220 €		1 200 €		2 440 €	110 €	9,17 €	0,53 €
1 221 €	3 000 €	1 221 €	3 000 €	1 221 €	3 000 €	110 €	9,17 €	0,53 €
3 001 €	4 600 €	3 001 €	4 600 €	3 001 €	4 600 €	120 €	10,00 €	0,58 €
4 601 €	7 600 €	4 601 €	7 600 €	4 601 €	7 600 €	140 €	11,67 €	0,68 €
7 601 €	12 200 €	7 601 €	12 200 €	7 601 €	12 200 €	160 €	13,33 €	0,78 €
12 201 €	18 000 €	12 201 €	18 000 €	12 201 €	18 000 €	200 €	16,67 €	0,97 €
18 001 €	38 000 €	18 001 €	38 000 €	18 001 €	38 000 €	320 €	26,67 €	1,56 €
38 001 €	53 000 €	38 001 €	53 000 €	38 001 €	53 000 €	410 €	34,17 €	2,00 €
53 001 €	76 000 €	53 001 €	76 000 €	53 001 €	76 000 €	550 €	45,83 €	2,68 €
76 001 €	150 000 €	76 001 €	150 000 €	76 001 €	150 000 €	640 €	53,33 €	3,12 €
150 001 €	300 000 €	150 001 €	300 000 €	150 001 €	300 000 €	690 €	57,50 €	3,36 €
300 001 €	760 000 €	300 001 €	760 000 €	300 001 €	760 000 €	820 €	68,33 €	4,00 €
760 001 €	1 500 000 €	760 001 €	1 500 000 €	760 001 €	1 500 000 €	1 050 €	87,50 €	5,12 €

Le versement s'effectuera une fois par an (janvier N+1) pour le tutorat et la formation interne, et deux fois par an (juillet N et janvier N+1) pour les régisseurs.

## Article 2.2 – Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent public sur l'année en cours.

Le CIA pourra être déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle de l'agent public selon les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs individuels et/ou collectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou d'expertise.

Il pourra être modulé en cas d'accroissement temporaire et/ou exceptionnel de la charge de travail.

Le montant du CIA qui pourra être attribué aux agents publics et les conditions de versement seront déterminés annuellement par l'autorité territoriale (délibération), dans la limite des plafonds fixés par les dispositions réglementaires eu égard au groupe de fonction dont ils relèvent au titre de l'IFSE. Le montant du CIA pourra être compris entre 0 et 100 % du montant plafond.

Le versement du CIA est facultatif, variable et pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Son versement pourra dépendre :

- de l'équilibre financier excédentaire du budget de fonctionnement du Syndicat de l'année N-1,
- du montant de l'excédent financier de l'année N-1 du budget de fonctionnement, qui doit rester excédentaire après le versement du CIA,
- de son intégration dans les budgets de l'année de référence,
- de l'atteinte d'objectifs collectifs, s'ils sont déterminés,
- de la décision finale de l'autorité territoriale.

## ARTICLE 3 – MODALITES DE VERSEMENT

### Article 3.1 – Périodicité de versement

Le versement sera :

- Mensuel pour l'IFSE,
- Annuel pour le CIA. Il sera versé en une seule fois aux agents publics ayant fait l'objet d'une évaluation.

### Article 3.2 – Proratisation/suspension du montant

Le versement de l'IFSE et du CIA sera proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence de l'agent public.

L'IFSE sera maintenu pendant les congés annuels, RTT, CET et autorisation d'absences de l'article 5 du règlement intérieur.

L'IFSE suivra le sort du traitement de base en cas de maladie ordinaire, grave maladie, accident de service, maladie professionnelle, maternité et paternité. Le fonctionnaire bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique, percevra l'intégralité de son traitement, ses primes et indemnités seront quant à elles versées au prorata de la durée effective du service accompli.

*La suspension, totale ou partielle, de l'IFSE pendant les absences fera l'objet d'un réexamen tous les 4 ans.*

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, par combinaison avec l'article 34 de la loi n°84-16 du 11 janvier 1984, le régime indemnitaire pendant les périodes de congés de longue maladie et de longue durée sera suspendu.

Le décret 2010-997 précité prévoit par ailleurs que lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou en congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Il n'y a par contre, pas de versement pour la ou les périodes de congés de longue maladie ou de longue durée ultérieures (article 2).

Exemple : un agent placé en congé de maladie ordinaire à compter du 1er octobre 2014. Après avis du comité médical, ce même agent est placé le 1er avril 2015 en congé de longue maladie avec effet rétroactif au 1er octobre 2014. L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à partir du 1er avril 2015, mais ne doit pas rembourser à sa collectivité les sommes perçues au titre du régime indemnitaire durant la période du 1er octobre 2014 au 31 mars 2015.

### Article 3.3 – Exclusivité

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Il est donc cumulable par nature, avec l'indemnité d'astreinte, l'indemnité horaire pour travail supplémentaire, la nouvelle bonification indiciaire (NBI), l'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement), des dispositifs d'intéressement collectifs, des indemnités compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité différentielle complétant le traitement indiciaire, la GIPA, ...) et la prime de responsabilité versé aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Il n'est pas cumulable avec l'indemnité d'insalubrité et de régisseur. L'insalubrité sera incluse dans le critère 3 « sujétions ». La mission de régisseur sera incluse dans le critère de l'expérience professionnelle.

### Article 3.4 – Revalorisation de l'IFSE

Le montant annuel brut de l'IFSE attribué aux agents publics fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions ;
- ✓ En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion ;
- ✓ Tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le réexamen de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique de son montant.

## ARTICLE 4 – ATTRIBUTION

L'autorité territoriale du Syndicat fixera par arrêté, les montants individuels de l'IFSE à chaque agent compte tenu de son groupe de fonctions d'appartenance.

### Article 4.1 – Mise en place

Lors de la première application des dispositions de la présente annexe, le montant indemnitaire mensuel brut perçu antérieurement par l'agent public, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (versement exceptionnel de la PFR), est conservé au titre de l'IFSE.

Si le montant individuel brut de l'IFSE de l'agent public correspondant à son groupe ou sous-groupe de fonction d'appartenance est inférieur au montant brut qui lui a été maintenu, la différence entre ces 2 montants bruts correspondra à une garantie indemnitaire.

En cas de fonctions multiples exercées par un agent public et répertoriées au sein des fiches de fonction du Syndicat, l'IFSE de référence sera celui du groupe ou sous-groupe de fonction d'appartenance de la fonction la plus importante dans l'organisation hiérarchique/fonctionnelle.

#### Article 4.2 – Mobilité/recrutement après la mise en place

En dehors de la mise en place de l'IFSE, il n'existe pas de droit au maintien de l'IFSE perçu.

Toutefois lorsque la mobilité ou le recrutement d'un agent public entraînera au vu du groupe de fonctions d'appartenance applicables, une modification à la baisse du montant individuel brut de son IFSE, le Syndicat étudiera la mise en œuvre ou non d'une garantie indemnitaire.

#### Article 4.3 – Garantie indemnitaire

La garantie indemnitaire brute de l'agent public sera dégressive. La hausse du montant individuel brut de l'IFSE issue d'un changement de fonction, d'une promotion ou de la revalorisation de l'IFSE, diminuera d'autant le montant brut de la garantie indemnitaire.

En cas d'absence, la garantie indemnitaire suivra la proratisation/suspension de l'IFSE retenue à l'article 4.2 de la présente annexe.

La garantie indemnitaire se matérialisera sur le bulletin de salaire par une ligne distincte de celle de l'IFSE.

#### Article 4.4 – Activités itinérantes

Pour rappel, l'indemnité forfaitaire de mission de 17,50€ est attribuée sur justificatif aux agents pour le remboursement de leurs frais de repas en cas de missions.

La mission n'étant pas du quotidien, un critère itinérance a été intégré dans l'IFSE. Les fonctions suivantes exigeant des déplacements au moins 4 jours/semaine ne percevront pas l'indemnité forfaitaire de mission de 17,50€ :

Agent contrôle qualité	Electromécanicien ouvrages AEP
Agent contrôle AC/ANC	Electromécanicien ouvrages ASST
Agent référent caméra	Electromécanicien ouvrages AEP-ASST
Agent exploitation réseaux	Mécanicien-soudeur agence
Agent exploitation ouvrages	Releveurs de compteurs
Agent hydrocureur	Responsable service contrôle assainissement
Agent SIG et topographique	Responsable service hydrocurage
Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant	Responsable centre d'exploitation
Chargé diagnostic réseaux AEP/défense incendie	Responsable réseaux
Chargé études et travaux	Responsable ouvrages
Chargé études ASST	Responsable maintenance et travaux ouvrages
Chargé télégestion	Responsable urbanisme/travaux ASST
Chargé travaux réseaux	Responsable hydrocurage
Chargé travaux ouvrages agence	Adjoint responsable centre d'exploitation
Chargé urbanisme/diagnostic réseaux AEP-ASST/police des réseaux	Adjoint responsable ouvrages
Chargé urbanisme/travaux ASST	Adjoint responsable réseaux
Coordinateur télégestion	Adjoint responsable hydrocurage
Coordinateur application métiers	Dessinateur SIG et topographie
Dessinateur surveillant travaux	

En revanche, l'indemnité forfaitaire de mission de 17,50€ continuera à être attribuée sur justificatif aux agents pour le remboursement de leurs frais de repas en cas de :

- missions de renfort occasionnel sur un autre territoire que celui sur lequel il est habituellement affecté (centre/agence/département pour le siège)
- réunions de travail avec des managers ou de chantier avec des prestataires/administrations/élus/entreprises,
- formation/concours/examen conformément à la procédure de gestion des frais de déplacement.

## ARTICLE 5 – CONCESSIONS ET DATE D'EFFET

### Article 5.1 – Concessions réciproques

Dans le cadre de la transposition des régimes indemnitaires actuels vers l'IFSE, le Syndicat a accepté au sein d'un même groupe ou sous-groupe de fonction de revaloriser les régimes indemnitaires au travers de la convergence. Dès lors, à la mise en œuvre eu égard aux montants IFSE fixés par le syndicat des groupes ou sous-groupes de fonctions de la présente annexe, certains agents publics bénéficieront d'une augmentation de leur régime indemnitaire.

Cette augmentation sera, selon des paliers définis par l'autorité territoriale, étalée en 4 étapes (date de mise en œuvre, 1<sup>er</sup> janvier 2019, 1<sup>er</sup> janvier 2020 et 1<sup>er</sup> janvier 2021) sous réserve de leur inscription sur l'année de référence au budget du Syndicat.

L'augmentation du régime indemnitaire d'un agent public inférieure ou égale à 200€ bruts annuels sera réalisée dès la mise en œuvre de la présente annexe et sans étalement.

De plus, le Syndicat sous réserve de leur inscription au budget, distribuera aux conditions définies par l'autorité territoriale, un CIA au titre de l'année 2018 et un CIA au titre de l'année 2019.

En contrepartie et à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018 :

- les congés d'ancienneté non statutaires seront pour une mise en conformité avec la durée légale du travail à 1607 heures supprimés (suppression de l'article 4.2 du règlement intérieur du personnel),
- la valeur faciale des titres-restaurant (article 12 du règlement intérieur du personnel) et le montant des participations employeur à la mutuelle et à la prévoyance (article 7 du règlement intérieur du personnel) ne seront pas jusqu'en 2022 inclus revalorisés,
- il sera attendu de la part des agents une amélioration de la productivité et de la part des managers une maîtrise des recrutements,
- la garantie indemnitaire sera bloquée au moins jusqu'à la date du prochain réexamen de l'IFSE fixée en 2022.

### Article 5.2 – Date d'effet

Les mises à jour de cette annexe s'appliqueront à compter du 1er janvier 2022.

<b>Adoption de l'Annexe 9 au Règlement Intérieur en Comité Technique le 07/06/2018 modifié les 04/12/2018, 18/06 et 5/12/2019, 10/04 et 01/12/2020, 02/03, 01/06, 07/07, 28/09 et 30/11/2021</b>		
<b>Le Président, Rémy COOPMAN</b>	<b>Le secrétaire, Edouard RENAUD</b>	<b>Le Secrétaire adjoint, Valentin MARTINS</b>

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°3

**Objet : Prolongation des mesures provisoires relatives à l'utilisation des véhicules de service, au télétravail, aux ASA Covid-19 et à la formation professionnelle**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



La crise sanitaire sans précédent que connaît la France depuis le mois de mars 2020, liée au coronavirus, a imposé des décisions d'exception, dérogoires au droit commun, afin notamment de permettre aux structures privées comme publiques de prendre, pendant cette période, les mesures indispensables à la continuité de leurs missions, tout en protégeant leurs collaborateurs.

Pour Eaux de Vienne-Siveer, depuis le début de la crise, les plans de continuité d'activités des directions se sont adaptés en réorganisant leurs activités avec notamment l'élargissement de l'utilisation des véhicules de service, et en plaçant les agents selon le contexte dans différentes positions administratives : en activité, en autorisation spéciale d'absence (ASA) ou en télétravail.

Dans la mesure où nationalement la crise sanitaire perdure, Eaux de Vienne-Siveer a besoin, de manière temporaire, de prolonger les règles transitoires prises en les adaptant.

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif au télétravail,

Vu la délibération du Bureau d'Eaux de Vienne-Siveer en date du 3 juillet 2018 sur le règlement intérieur applicable au personnel d'Eaux de Vienne-Siveer, en son annexe 5 relative aux véhicules de service,

Vu l'article 49 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoyant le recours au télétravail ponctuel dans la fonction publique,

Vu la délibération du Bureau d'Eaux de Vienne-Siveer en date du 10 décembre 2019 sur le règlement intérieur applicable au personnel d'Eaux de Vienne-Siveer, en son annexe 6 relative aux frais professionnels,

Vu la loi d'urgence sanitaire n°2020-290 du 23 mars 2020 autorisant l'Etat à prendre pendant la crise sanitaire, par voie d'ordonnance en faveur des employeurs privés et publics, dans certains domaines des règles dérogoires, et la loi n° 2020-546 du 11 mai 2020 prorogeant l'état d'urgence sanitaire et complétant ses dispositions,

Vu la note de service du Président d'Eaux de Vienne-Siveer du 25 mars 2020 portant sur le télétravail et la permanence,

Vu l'ordonnance n°2020-347 du 27 mars 2020 adaptant le droit applicable au fonctionnement des établissements publics et des instances collégiales administratives pendant l'état d'urgence,

Vu la décision du Président d'Eaux de Vienne-Siveer n°2020-07 du 31 mars 2020 portant sur la suspension de la redevance et de l'avantage en nature pour utilisation d'un véhicule de service,

Vu la délibération n°5 du Bureau du 28 avril 2020 portant sur la suspension de la redevance et de l'avantage en nature pour utilisation d'un véhicule de service,

Vu la décision du Président d'Eaux de Vienne-Siveer n°2020-10 du 5 mai 2020 portant sur l'utilisation des véhicules de service et personnels, et sur le télétravail et la permanence,

Vu la délibération n°1 du Bureau du 7 juillet 2020 portant sur l'utilisation des véhicules de service et personnels, sur le télétravail et sur la permanence,

Vu l'article 12 de la loi n°2020-760 du 22 juin 2020,

Vu la circulaire du 1<sup>er</sup> ministre du 1er septembre 2020 relative à la prise en compte dans la fonction publique de l'État de l'évolution de l'épidémie de covid-19,

Vu la délibération n°1 du Bureau du 22 septembre 2020 portant sur l'utilisation des véhicules de service, sur le télétravail, sur la permanence, sur les ASA covid-19, la formation professionnelle et les concours/examens,

Vu la circulaire du 29 octobre 2020 du ministre de la transformation et de la fonction publique relative à la continuité du service public dans les administrations et les établissements publics de l'Etat dans le contexte de dégradation de la situation sanitaire,

Considérant la note d'information sur le télétravail et les diverses situations administratives existantes de la direction générale des services du 5 novembre 2020 issue du second confinement décidé par le gouvernement le 30 octobre 2020,

Vu la circulaire du 26 mai 2021 relative au télétravail dans la fonction publique d'état,

Vu la loi n°2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, qui organise la sortie de l'état d'urgence sanitaire du 2 juin au 30 septembre 2021,

Vu le décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 pris pour l'application de l'article 20 de la loi n° 2020-473 du 25 avril 2020 de finances rectificative pour 2020,

Vu la note d'information de la DGCL du 9 septembre 2021 relative aux modalités de prise en charge des agents territoriaux vulnérables présentant un risque de développer une forme grave d'infection au COVID 19,

Vu la délibération n°3 du Bureau du 12 octobre 2021 prolongeant jusqu'au 31 décembre 2021 certaines dispositions prises dans la délibération n°1 du Bureau du 22 septembre 2020 susvisée,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 30 novembre 2021,

Considérant que l'autorité territoriale doit assurer la continuité de ses missions de service public d'eau potable et d'assainissement en protégeant ses agents, les mesures transitoires suivantes sont prolongées au plus tard jusqu'au 30 avril 2021 :

#### **Article 1er : Véhicules de service**

- Fonctions de l'exception 2.1 de l'annexe 5 au règlement intérieur du personnel sur "les véhicules de service" en vigueur

Au titre des mesures sanitaires, les agents, en activité, assurant les fonctions de l'exception 2.1 de ladite annexe, définies dans l'organisation des plans de continuité des directions, sont autorisés à utiliser les véhicules de service dit "légers" d'Eaux de Vienne-Siveer pour réaliser les trajets directs « domicile-lieu de travail » sans transit par leur résidence administrative.

Selon la planification des activités/chantiers, les véhicules de plus de 3,5 tonnes peuvent faire l'objet d'une autorisation de remisage à domicile par les responsables d'agences et de pôle pour réaliser les trajets directs « domicile-lieu de travail » sans transit par leur résidence administrative.

L'utilisation d'un véhicule de service par un agent doit se faire dans le respect du code de la route et de l'annexe 5 au règlement intérieur du personnel sur "les véhicules de service".

Le lieu de stationnement au domicile de l'agent doit être identifié (adresse, lieu sécurisé).

La redevance et l'avantage en nature mensuels, prélevés aux agents utilisant un véhicule de service "domicile-lieu de travail", sont suspendus jusqu'au plus tard le 30/04/22.

## Article 2 : Télétravail

### Article 2.1 Définition et mise en œuvre

- **Le télétravail** désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux d'Eaux de Vienne-Siveer sont réalisées de façon volontaire, à son domicile en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Réglementairement, la quotité de travail ouverte au télétravail est plafonnée à trois jours par semaine. Compte-tenu des circonstances, cette quotité peut aller selon l'organisation mise en place par chaque directeur de rattachement, jusqu'à 5 jours par semaine.

La poursuite du télétravail doit se faire sur demande formelle et/ou via le logiciel SIRH CIRIL de l'agent à sa hiérarchie selon l'organisation des directeurs de rattachement et des nécessités de service présentées et validées par le DGS.

Les situations permettant le placement en télétravail sont les suivantes, sous réserve que les fonctions exercées soient éligibles au télétravail (cf. article 2-2) :

- l'agent est vulnérable et sévèrement immuno-déprimé au sens du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021,
- l'agent est vulnérable et non sévèrement immuno-déprimé au sens du décret n° 2021-1162 du 8 septembre 2021 et est affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales sans mesures de protection renforcées,
- en cas de fermeture de la classe ou de la section de crèche de son enfant de moins de 16 ans en situation de handicap afin d'en assurer la garde,
- en cas de cas contact à risque d'un agent ne bénéficiant pas d'un schéma vaccinal complet ou étant immuno-déprimé,

Les agents en télétravail et/ou permanence sont en position d'activité, ils conserveront donc leur rémunération, leur RTT et leur tickets restaurant.

### Article 2.2 Fonctions éligibles

Les fonctions éligibles au télétravail sont celles définies par chaque directeur de rattachement dans son plan de continuité/reprise d'activité.

### Article 2.3 Situation de l'agent en télétravail

- **Droits et obligations** : L'agent bénéficie des mêmes droits et obligations que ceux exerçant sur leur lieu d'affectation.  
L'agent en télétravail doit respecter les règles en vigueur au sein de Eaux de Vienne-Siveer.
- **Accident de travail/service** : L'agent est couvert pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par Eaux de Vienne-Siveer. Si un accident survient sur une période télétravaillée, le lien avec le service devra être démontré par l'agent conformément à la procédure en vigueur.
- **Temps de travail** : Par principe, l'agent doit effectuer si possible le même nombre d'heures que ceux réalisés habituellement au sein d'Eaux de Vienne-Siveer, et répondre aux objectifs "raisonnables" qui lui auront été fixés par sa hiérarchie pour cette période particulière en prenant en compte les situations familiales et les outils mis à disposition, cette dernière devant s'assurer que le travail fourni par l'agent est conforme aux attentes définies au préalable.  
Pendant ses horaires habituels de travail, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Si ses horaires habituels doivent être adaptés eu égard aux impératifs familiaux, l'agent doit en informer sa hiérarchie pour qu'une organisation temporaire soit mise en place. Pendant ses horaires habituels de travail ou pendant les horaires définis avec sa hiérarchie, l'agent doit être joignable et disponible par sa hiérarchie.  
Durant sa pause méridienne, l'agent peut librement vaquer à ses occupations personnelles.
- **Matériel** : Eaux de Vienne-Siveer met temporairement à disposition de l'agent le matériel minimum nécessaire à l'exercice du télétravail.  
La configuration initiale des matériels est assurée par le service informatique dans les locaux de Eaux de Vienne-Siveer. La mise en place des matériels et leur connexion au réseau est assurée par l'agent le cas échéant avec l'aide de modes opératoires fournis par le service informatique. Ce dernier assurera un support à l'agent sur les outils fournis.



En cas d'incident technique empêchant l'agent d'effectuer normalement son activité à domicile, il doit en informer son hiérarchique et le service informatique. Le hiérarchique prend alors les mesures appropriées.

S'il n'est pas possible de mettre à disposition une partie ou la totalité du matériel défini ci-dessus, l'agent peut être autorisé avec son accord à utiliser ses outils informatiques personnels.

L'agent s'engage à respecter les bonnes pratiques d'usage des ressources informatiques et des outils de communication (cf Annexe 4 du règlement intérieur du personnel relative à la Charte informatique), et notamment à s'assurer de la confidentialité et de la sûreté des informations ou fichiers de données utilisés.

Le matériel mis à disposition sera restitué à Eaux de Vienne-Siveer lorsque le télétravail prendra fin.

- **Cadre de travail** : L'agent doit pouvoir travailler à son domicile dans un espace de travail le plus adapté possible.

### Article 3 : Autorisation Spéciale d'Absence Covid-19

L'évolution de l'épidémie conduit Eaux de Vienne-Siveer à prolonger les Autorisations Spéciales d'Absences (ASA) suivantes sous l'intitulé "ASA covid-19" :

- **ASA "garde d'enfant"** de moins de 16 ans ou handicapé sur fermeture d'école ou de crèche pour raisons sanitaires (avec attestation de l'établissement), et à condition que le télétravail soit impossible pour l'agent. Dans le cas contraire, les agents devront poser des jours de congés ou de CET.
- **ASA "agent vulnérable sévèrement immuno-déprimé"**. L'agent "vulnérable sévèrement immuno-déprimé" est celui qui, selon l'avis du Haut Conseil de Santé Publique du 11 mai 2021 :
  - a reçu une transplantation d'organe ou de cellules souches hématopoïétiques ;
  - est sous chimiothérapie lymphopénisante ;
  - est traité par des médicaments immunosupresseurs forts (antimétabolites et antiCD20) ;
  - est dialysés chroniques ;
  - est sous immunosupresseurs sans pour autant relever des catégories mentionnées ou être porteur d'un déficit immunitaire primitif (au cas par cas).

L'agent sera placé en télétravail et à défaut en isolement sur la base d'un certificat médical délivré par un médecin.

- **ASA "agent vulnérable non sévèrement immuno-déprimé et affecté à un poste susceptible d'exposition à de fortes densités virales sans mesures de protection renforcées"** : L'agent "vulnérable non sévèrement immuno-déprimé" est celui qui selon l'avis du Haut Conseil de Santé Publique du 11 mai 2021 :
  - est âgé de 65 ans et plus ;
  - souffre de pathologies cardio-vasculaires : hypertension artérielle (HTA) compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), antécédent d'accident vasculaire cérébral, antécédent de coronaropathie, antécédent de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
  - souffre de diabète non équilibré ou compliqué ;
  - souffre de pathologies respiratoires chroniques susceptibles de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
  - souffre d'insuffisance rénale chronique dialysée ;
  - souffre d'obésité avec indice de masse corporelle (IMC)  $\geq 30$  kg/m<sup>2</sup> ;
  - souffre d'un cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
  - souffre d'une Cirrhose au stade B au moins du score de Child-Pugh ;
  - souffre d'un syndrome drépanocytaire majeur ou antécédent de splénectomie ;
  - souffre de Maladie(s) du motoneurone, myasthénie grave, sclérose en plaques, maladie de Parkinson, paralysie cérébrale, quadriplégie ou hémiplégié, tumeur maligne primitive cérébrale, maladie cérébelleuse progressive ;
  - est au troisième trimestre de la grossesse ;
  - est atteint de trisomie 21.

L'agent sera placé en télétravail et à défaut en isolement sur la base d'un certificat médical délivré par un médecin et après avis du médecin de prévention.

- **ASA en isolement à son domicile** dans l'attente du résultat du test covid-19, l'agent cas contact à risque immuno-déprimé ou ne disposant pas d'un schéma vaccinal complet sera placé en télétravail. Si le télétravail est impossible, l'agent poursuivra son activité s'il travaille seul sans contact avec des collègues et des tiers sur avis du médecin de prévention, à défaut il sera placé en ASA covid-19.
- **ASA en cas de test positif covid-19 et à défaut d'arrêt de travail du médecin traitant** et à condition que le télétravail soit impossible.

#### **Article 4 : Formations professionnelles**

En raison de l'évolution de l'épidémie, certaines règles pour les déplacements en formations de l'annexe 2 "formation professionnelle" du règlement intérieur du personnel sont modifiées comme suit :

**Déjeuner lors des formations** : L'annexe 6 du règlement intérieur du personnel s'applique, hormis concernant les formations en intra hors Poitiers, pour lesquelles les agents choisissent leur lieu de restauration et perçoivent un ticket restaurant.

#### **Article 5 : Durée des dispositions**

Ces dispositions sont exceptionnelles et transitoires, et se poursuivront au plus tard jusqu'au 30 avril 2022.

Selon l'évolution de la crise sanitaire, ces dispositions peuvent être adaptées par note de service de la direction générale des services.

Toute éventuelle prolongation au-delà de cette période fera l'objet d'une nouvelle délibération du Bureau.

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 30 novembre 2021,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver les principes d'organisation liés à l'utilisation des véhicules de service, au télétravail, aux ASA Covid-19 et aux formations professionnelles ci-dessus exposés,
- de valider ces principes jusqu'au plus tard le **30 avril 2022**, pour permettre d'une part la sortie de crise sanitaire, et d'autre part la fin des travaux engagés sur l'usage des véhicules de services,
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion des principes d'organisation liés à l'utilisation des véhicules de service, au télétravail, aux ASA covid-19 et aux formations professionnelles pendant cette période.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°4

**Objet : Attribution en 2021 d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA)/prime exceptionnelle**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

#### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

#### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat, modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2016-4916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel de la Fonction Publique d'Etat,

Vu la circulaire NOR : Rdff1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017,

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la loi du 11 février 1950 relative pour les contractuels de droit privé, au principe de liberté de fixation du salaire,

Vu le code du travail relatif pour les contractuels de droit privé, au principe de l'ordre public social selon lequel tout employeur peut prendre des mesures plus favorables au salarié que les lois et règlements en vigueur (L. 2251-1) et au principe d'égalité de traitement (art. L. 1242-14),

Vu la délibération n°2 du Bureau du 12 octobre 2021 mettant à jour l'annexe 9 au règlement intérieur du personnel relative au RIFSEEP,

Conformément aux principes exposés dans l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel relative au RIFSEEP, la présente délibération a pour objet d'attribuer en décembre 2021, un Complément Indemnitaire (CIA) aux agents travaillant à Eaux de Vienne-Siveer au vu de leur engagement professionnel sur l'année 2021, et d'en déterminer ses conditions d'attribution.

Le versement d'un CIA est facultatif et non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Lorsque l'autorité territoriale décide de faire bénéficier à ses agents d'un CIA, il lui appartient d'en déterminer, par délibération, ses conditions d'attribution, tout en sachant que les montants individuels

définis sont limités aux plafonds fixés par groupe de fonctions, et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant plafond.

Pour 2021, et compte tenu de la situation économique du syndicat (retard d'encaissement notamment) un budget de 150.000 € peut être affecté au versement éventuel d'un CIA aux agents (fonctionnaires, contractuels, intérimaires), au vu de leur engagement professionnel au titre de l'année en cours.

Les conditions d'attribution du CIA seront les suivantes :

- Date de versement : décembre 2021
- Montant de base (part 1) : 350 € bruts
  - Versement au prorata du temps de présence des agents en tenant compte :
    - de leur date d'arrivée ou de sortie sur l'année 2021,
    - de leur temps de travail (durée hebdomadaire de travail),
    - de l'absentéisme sur la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 novembre 2021: congés accordés pour maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, suite à accident de travail/service ou maladie professionnelle, maternité/paternité, ainsi que les autorisations d'absence.
  - Exclusions :
    - Les agents ayant eu une sanction en 2021,
    - Les agents présents moins de 3 mois sur l'année de référence,
    - Les agents ne faisant plus partie des effectifs au 30 novembre 2021.
- Montant complémentaire (part 2) : 350 € bruts maximum
  - Versement pour les agents mobilisés ou fortement impactés par le déploiement de WATERP, et proratisé en fonction de la durée de leur mobilisation sur l'année 2021. La liste et le montant individuel de ces agents seront arbitrés par le Président.

Ce complément (part 1, et 2 le cas échéant) sera également versé dans les conditions ci-dessus exposées aux agents de droit privé (apprentis) sous l'intitulé « prime exceptionnelle ».

Une notification individuelle sera réalisée par arrêté du Président et remise aux agents par la voie hiérarchique.

La somme budgétaire allouée au versement de ce CIA est inscrite aux budgets 2021 concernés.

Vu l'information faite au Comité Technique le 30 novembre 2021,

Le Bureau décide à l'unanimité :

- l'attribution d'un CIA aux agents travaillant à Eaux de Vienne-Siveer, fonctionnaires et contractuels en CDI ou CDD de droit public pour l'année 2021 ;
- l'attribution d'une prime exceptionnelle pour les agents de droit privé (apprentis) ;
- l'attribution de ce CIA/prime exceptionnelle dans les conditions ci-dessus exposées ;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec l'attribution de ce CIA/prime exceptionnelle.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°5

**Objet : Modification de l'annexe 5 du Règlement intérieur du personnel relative aux véhicules de service**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la Sécurité Sociale,

Vu le Code Général des Impôts,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale,

Vu la circulaire interministérielle DSS/SDFSS 5B n°2003/07 du 07 janvier 2003,

Vu la circulaire ministérielle DSS/SDFSS 5B n°2005-389 du 19 août 2005 relative à la publication des quatre questions-réponses concernant la mise en œuvre de la réforme et de la réglementation des avantages en nature et des frais professionnels introduite par les arrêtés des 10 et 20 décembre 2002 modifiés et la circulaire du 7 janvier 2003 modifiée,

Vu l'annexe 5 du règlement intérieur du personnel sur les véhicules de service en date du 7 juin 2018,

Considérant que :

- les fonctions de directeur sont particulièrement exigeantes et mobilisatrices;
- elles nécessitent de nombreux déplacements:
  - notamment en fin de journée, voire les WE,
  - sur l'ensemble du département de la Vienne, mais également occasionnellement hors département
- il est nécessaire que les directeurs puissent librement disposer d'un véhicule de service pour leurs déplacements professionnels, certains de ces déplacements débutant depuis leur domicile ou se terminant à leur domicile compte tenu des horaires

Il est proposé de modifier l'annexe 5 du règlement intérieur du personnel afin de définir et préciser les règles suivantes d'utilisation des véhicules de service pour les directeurs (hors DGS) du Syndicat Eaux de Vienne-Siveer qui en feraient la demande:

- attribution d'un véhicule de service avec remisage permanent à domicile,
- prélèvement sur salaire d'une redevance de 405 € / an,
- déclaration d'un avantage en nature conformément à la réglementation en vigueur.

Elle prévoit également les conditions de remisage à domicile d'un véhicule électrique.

Le projet d'annexe 5 du Règlement intérieur du personnel mise à jour est annexé à la présente délibération.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 30 novembre 2021,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la mise en place des nouvelles règles d'utilisation des véhicules de service dans les conditions fixées ci-dessus et à l'annexe 5 du règlement intérieur, y compris celles liées aux redevances/avantages en nature ;
- décider la mise en place desdites règles à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- d'adopter par conséquent l'annexe 5 du règlement intérieur du personnel tel que figurant en annexe de la présente délibération, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion de ces nouvelles règles, et notamment le règlement intérieur mis à jour.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture





## ANNEXE 5 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

### Véhicules de Service

SOMMAIRE		
Article 1	Règles d'utilisation	Page 1
Article 2	Géolocalisation	Page 4
Article 3	Assurance et responsabilités	Page 4
Article 4	Redevance - Avantage en nature	Page 5
Article 5	Infractions	Page 6
Article 6	Date d'effet	Page 6

Cette annexe a pour but de définir et préciser les règles d'utilisation des véhicules de service au sein du Syndicat Eau de Vienne-Siveer, et de préserver à travers leur utilisation l'image du Syndicat rendant à ses usagers/clients un service maîtrisé.

#### ARTICLE 1 - REGLES D'UTILISATION

L'usage des véhicules de service est par définition strictement professionnel. Ils sont utilisés par les agents, dès lors qu'il existe un besoin de service.

L'usage à des fins personnelles des véhicules de service est donc interdit.

Les trajets « domicile - lieu de travail » avec remisage à domicile peuvent être tolérés (sous réserve d'autorisation expresse, et dans les conditions des articles ci-dessous ...) lorsque l'utilisation du véhicule de service constitue le prolongement des déplacements professionnels effectués. A défaut, soit ils constituent un avantage en nature soumis à cotisations sociales et imposition spécifique, soit ils ne sont pas autorisés.

##### Article 1.1 – Principe : utilisation des véhicules de service sans remisage à domicile

Les véhicules de service sont affectés au siège, à une agence, à un centre ou à un service avec un usage strictement professionnel.

Étant lié au service, le véhicule doit être pris à l'embauche et restitué à la débauche.

##### Article 1.2 – Exceptions au principe

###### ▪ Exception 1 – remisage à domicile ponctuel

Le Syndicat peut autoriser le remisage à domicile sans contrepartie financière ni avantage en nature pour :

- ✓ Les déplacements professionnels ponctuels : formations, réunions de travail, de service ou de chantier, séminaires « métier », assemblées générales, réunions avec des partenaires/élus/usagers ... dès lors que le trajet « domicile - lieu déplacement professionnel ponctuel » est plus court que le trajet « lieu de travail habituel - lieu déplacement professionnel ponctuel » ou lors d'un départ matinal (avant 7h) et/ou un retard tardif (après 19h30).

- ✓ Des nécessités liées à la gestion des astreintes. Cette utilisation est autorisée uniquement pour les agents en astreinte (technique et d'encadrement) et les agents explicitement en renfort de l'astreinte technique, qui se rendent directement sur leur lieu d'intervention ou de travail directement depuis leur domicile en lien avec une organisation permanente et validée, pendant leur période d'astreinte.

Le remisage à domicile ponctuel doit être :

- ✓ organisé de manière à connaître l'agent utilisateur du véhicule, le type de véhicule utilisé, le motif du déplacement avec remisage à domicile ;
- ✓ autorisé a priori (avant le remisage à domicile) par le responsable via un outil informatique ;
- ✓ compatible avec les disponibilités en véhicules de service et les autres besoins des services.

Le véhicule de service doit être restitué à la fin de la période de déplacement professionnel ponctuel, d'astreinte ou de renfort.

## ▪ Exceptions 2 – pratique du remisage à domicile quotidien

### ✓ Exception 2.1

Les agents assurant les fonctions suivantes qui utilisaient, à la date du 07 juin 2018, un véhicule de service avec remisage à domicile quotidien, pourront continuer à utiliser ce véhicule jusqu'au résultat d'une étude sur l'organisation/harmonisation/optimisation du travail, étude qui sera menée par les directions concernées et leurs managers :

- *Agent exploitation*
- *Agent d'exploitation et mécanicien soudeur*
- *Electromécanicien*
- *Agent contrôle qualité*
- *Chargé diagnostique réseaux AEP-défense incendie*
- *Chargé travaux ouvrages*
- *Chargé suivi exploitation réseaux ASST*
- *Mécanicien-soudeur agence*
- *Releveur de compteurs*
- *Chargé études et travaux*
- *Chargé maîtrise d'œuvre*
- *Chargé travaux réseaux*
- *Dessinateur surveillant de travaux*
- *Adjoint responsable Centre d'exploitation*
- *Responsable réseaux*
- *Adjoint au responsable réseaux*
- *Responsable ouvrages*
- *Adjoint au responsable ouvrages*
- *Responsable maintenance et travaux ouvrages*
- *Responsable urbanisme et travaux*

### ✓ Exception 2.2

Les agents assumant les fonctions suivantes qui utilisaient, à la date du 07 juin 2018, un véhicule de service avec remisage à domicile quotidien, pourront continuer à en bénéficier jusqu'à une date de « fin de pratique » qui sera étudiée en même temps que le résultat de l'étude de l'exception 2.1 :

- *Responsable d'Agence*
- *Chargé développement territorial Vienne et Gartempe*
- *Adjoint au responsable d'agence monofonction*
- *Adjoint au responsable d'agence/Responsable Centre d'exploitation (double fonction)*
- *Responsable pôle assainissement*
- *Responsable pôle ingénierie*
- *Responsable service contrôles assainissement*
- *Responsable service bâtiment et parc véhicule*
- *Responsable Centre d'exploitation (monofonction)*
- *Responsable Patrimoine*
- *Magasinier/Magasinier référent (monofonction)*
-

### ✓ **Exception 2.3**

Les agents assumant les fonctions de directeur d'Eaux de Vienne-SIVEER bénéficient d'un véhicule de service avec remisage à domicile quotidien. Cette exception sera réexaminée en même temps que les résultats de l'étude de l'exception 2.1.

Les agents qui ne bénéficiaient pas de la pratique du remisage à domicile quotidien avant la mise en œuvre de cette annexe, utiliseront exclusivement les véhicules de service conformément au principe de l'article 1.1 de la présente annexe et à l'exception 1 du présent article.

Il n'y aura pas d'attribution de véhicule de service à l'embauche d'un nouvel agent.

Dans l'attente du résultat de l'étude de l'exception 2.1 menée par les directions concernées, la date de la fin de pratique de toutes les fonctions des exceptions 2-1 et 2-2 est reportée, sauf en cas de mobilité fonctionnelle et/ou géographique ou de départ du Syndicat ou à la demande de l'agent où la mise à disposition prendra fin avec la restitution du véhicule de service.

Durant les périodes de congés/d'absences de quelque nature que ce soit = ou > à 1 semaine calendaire, le véhicule sera remisé sur le parking du siège/agence/centre, en laissant les clefs/papiers du véhicule à une personne définie.

Dans la mesure où l'usage des exceptions 2 constitue un avantage, les agents seront soumis à une redevance mensuelle avec avantage en nature (cf article 4 de la présente annexe).

Pour pouvoir bénéficier des dispositions des exceptions 2-1 et 2-2, la distance maximale autorisée entre la résidence administrative et la résidence familiale est de 20 km (aller). L'agent perdra le bénéfice de l'utilisation d'un véhicule de service avec remisage à domicile quotidien pour tout changement de domicile au-delà de cette distance après la mise en œuvre de la présente annexe.

### **Article 1.3 – Périmètre d'usage**

Le périmètre d'usage est le département de la Vienne, avec une extension sur les communes limitrophes des départements voisins.

Tout déplacement au-delà de ce périmètre doit donner lieu à un ordre de mission occasionnel.

### **Article 1.4 - Accréditation**

Tout agent susceptible de conduire un véhicule de service appartenant au Syndicat sera accrédité par le directeur général des services.

A cet effet, le Syndicat délivrera une autorisation écrite qui précisera notamment, le mode d'utilisation du véhicule de service, la catégorie de véhicule pouvant être conduit, le montant éventuel de la redevance mensuelle avec ou sans avantage en nature et les conditions de restitution du véhicule.

Cette accréditation sera délivrée pour une période de 1 an renouvelable. Elle pourra être révoquée à tout moment en cas de nécessité de service ou si l'agent ne remplit plus les conditions pour l'obtenir (retrait de permis, inaptitude physique, changement de fonction, départ du siège/agence/centre/service, départ du syndicat, utilisation abusive du véhicule, non-respect des obligations/interdictions...).

Aucune accréditation ne sera délivrée à l'agent qui ne possède pas un permis de conduire valide, l'autorisant à conduire la catégorie de véhicule concernée.

Seuls les agents autorisés peuvent utiliser les véhicules de service et uniquement à des fins professionnelles. Le conducteur du véhicule est obligatoirement l'agent du Syndicat. Quant aux passagers, ils doivent avoir un lien avec la mission confiée à l'agent.

### **Article 1.5 – Frais liés à l'utilisation d'un véhicule de service**

Chaque véhicule de service dispose d'une carte de paiement pour les frais de carburant et/ou de péage dont les droits sont adaptés à chaque véhicule.

L'agent qui utilise un véhicule de service, doit payer avec cette carte de paiement. Tout autre moyen de paiement est prohibé et ne donnera pas lieu à remboursement.

Le Syndicat dispose, en temps réel, d'informations relatives aux cartes de paiement délivrées par le prestataire. Il a donc la possibilité de vérifier la bonne utilisation professionnelle de ces cartes.

La carte de paiement est exclusivement utilisée à des fins professionnelles et pour le véhicule auquel elle se rattache.

## Article 1.6 – Obligations

En cas d'utilisation d'un véhicule de service, les agents doivent obligatoirement :

- remettre à l'embauche une copie de leur permis de conduire au service des ressources humaines,
- signaler sans délai à leur hiérarchie et au service des ressources humaines les suspensions de permis de conduire les concernant,
- renseigner le plus fidèlement possible le carnet de bord et/ou le carnet de réservation s'il(s) existe(nt),
- respecter le code de la route,
- prendre soin du véhicule et du matériel qu'il contient,
- nettoyer le véhicule,
- vérifier régulièrement les différents niveaux courants (carburant, huile moteur, lave-glace), l'état d'usure et de pression des pneumatiques, et le kilométrage prévu pour la prochaine révision,
- ne pas fumer dans le véhicule,
- ne pas téléphoner en conduisant. L'agent s'arrêtera dans un lieu adapté pour consulter les messages ou passer un appel.
- ne pas consommer de boisson alcoolisée, de substance illicite ou produit dangereux pouvant altérer leur capacité à conduire avec vigilance et en toute sécurité,
- mettre la ceinture de sécurité (y compris passagers), même pour des trajets de courte distance,
- s'assurer avant toute prise de véhicule, de l'état du véhicule et qu'il dispose de la carte grise, de l'attestation d'assurance, de la carte de paiement « Total », du carnet de bord et d'un constat amiable,
- signaler sans délai tout dommage au véhicule à son responsable,
- stationner sur les endroits autorisés, sauf intervention en cours. Le stationnement sur trottoir est prohibé,
- le remisage à domicile doit se faire dans un lieu sécurisé hors voie publique.

## ARTICLE 2 - GEOLOCALISATION

La géolocalisation mise en place dans les véhicules du Syndicat a pour objectif d'améliorer la sécurité des agents, de mieux maîtriser la flotte de véhicules/engins et d'assurer le contrôle de la bonne utilisation des véhicules/engins du Syndicat.

Afin de veiller à la bonne utilisation des véhicules/engins et à l'optimisation des déplacements, la géolocalisation permet aux managers et personnes habilitées de disposer d'informations leur permettant de connaître les kilomètres parcourus, la période d'utilisation du véhicule, les parcours effectués avec une datation de chaque point de parcours, la position du véhicule en temps réel.

A l'exception des kilomètres parcourus, les données sont conservées pendant 2 mois.

## ARTICLE 3 – ASSURANCE ET RESPONSABILITES

### Article 3.1 – Assurances flotte automobile

Le Syndicat garantit les risques définis au contrat d'assurance, liés à l'utilisation par les agents pour les besoins du service et dans l'exercice de leur fonction d'un véhicule de service et/ou engin du syndicat.

L'usage est strictement professionnel. Le conducteur est obligatoirement l'agent du syndicat. Pour être assurés, les passagers doivent avoir un lien avec la mission de l'agent. Des personnes non autorisées ne peuvent prendre place dans le véhicule/engin. Il ne peut, par exemple, être utilisé pour déposer et/ou récupérer ses enfants à l'école.

Le remisage d'un véhicule de service comprenant du matériel ou non doit s'effectuer dans un lieu sécurisé hors voie publique. Le remisage à domicile d'un poids lourd (supérieur à 3.5T) est interdit.

En cas de non-respect et/ou de dommage, la responsabilité de la collectivité territoriale ne sera pas engagée.

En cas d'accident ou de dommages, un constat amiable doit être rempli et transmis à son responsable hiérarchique avant d'être adressé au siège à l'agent en charge des assurances et sinistres (cf *procédure sinistre et constatations*).

En cas de vol ou d'effraction, une plainte auprès des services de police ou de gendarmerie sera déposée conformément aux règles en vigueur au sein du syndicat.

### Article 3.2 – Responsabilité civile

La responsabilité civile du Syndicat est engagée si le dommage résulte de l'exercice des fonctions de son agent.

En revanche, la responsabilité civile de l'agent est engagée si les dommages sont la conséquence d'une faute personnelle (excès de boisson, utilisation d'un véhicule de service à des fins personnelles et sans autorisation, conduite sans permis, ...).

### Article 3.3 – Accident de la route

Une déclaration d'accident doit être remplie par l'agent et transmise à son responsable hiérarchique avant d'être adressée aux services qualité/sécurité/santé au travail et ressources humaines (cf *procédure gestion des événements accidentels*).

## ARTICLE 4 – REDEVANCE - AVANTAGE EN NATURE

L'agent qui dispose d'un véhicule de service avec remisage à domicile quotidien (cf exceptions 2) sera soumis à une redevance mensuelle forfaitaire, avec prise en charge des frais de carburant « domicile-lieu de travail » pour les véhicules thermiques.

Sous réserve de l'accord de l'agent, un véhicule électrique peut être remisé à domicile. Dans ce cas, l'agent s'engage à recharger le véhicule à domicile pour que le véhicule soit opérationnel pour les besoins du service. Sur le lieu de travail, une borne de recharge est prévue pour permettre le rechargement.

Cette redevance mensuelle forfaitaire prendra la forme d'une retenue sur salaire. Inférieure au montant forfaitaire de l'avantage en nature URSSAF, sa soumission à cotisations et contributions sera alors égale à la différence entre le montant de l'évaluation de l'avantage et la redevance de l'agent.

#### Véhicule thermique :

Ancienneté du véhicule acheté	Base forfaitaire annuelle Urssaf	Redevance forfaitaire annuelle brute	Avantage en nature base coût moyen d'un véhicule (13.164€ TTC)
moins de 5 ans	12% du coût d'achat TTC	405€ bruts	$13.164€ \times 12\% = 1579,68€ / 365j = 4,32 \times 200j = 865,57€ - 405€ = 460,57€$
plus de 5 ans	9% du coût d'achat TTC	405€ bruts	$13.164€ \times 9\% = 1184,76€ / 365j = 3,24 \times 200j = 649,18€ - 405€ = 244,18€$

#### Véhicule électrique :

Ancienneté du véhicule acheté	Base forfaitaire annuelle Urssaf	Redevance forfaitaire annuelle brute	Avantage en nature base coût moyen d'un véhicule (13.164€ TTC)
moins de 5 ans	9% du coût d'achat TTC avec un abattement de 50% jusqu'au 31/12/22	405€ bruts	$13.164€ \times 9\% = 1184,76€ / 365j = 3,24 \times 200j = 649,18€$ inférieurs à la redevance de 405€ pas d'avantage en nature déclaré
plus de 5 ans	6% du coût d'achat TTC avec un abattement de 50% jusqu'au 31/12/22	405€ bruts	$13.164€ \times 6\% = 789,84€ / 365j = 2,16 \times 200j = 432,79€$ inférieurs à la redevance de 405€ pas d'avantage en nature déclaré

Le montant de la redevance mensuelle ne sera pas réduit en cas de covoiturage, car l'avantage «domicile-lieu de travail» est identique pour le conducteur comme pour le covoituré.

La redevance mensuelle avec avantage en nature ne sera pas prélevée à l'agent qui sera absent le mois complet pour maladie ou accident du travail.

Elle sera revalorisée chaque année à hauteur du coût de la vie, après arrondi du montant.

## ARTICLE 5 – INFRACTIONS

### Article 5.1 – Infractions au code de la route

Un agent qui conduit un véhicule de service encourt les mêmes sanctions que les particuliers qui conduisent leur propre véhicule.

Selon l'article L.121-6 du code de la route, lorsqu'une infraction au code de la route commise avec un véhicule appartenant à une personne morale (Le Syndicat) a été constatée par des appareils de contrôle automatisé, le représentant légal de cette personne morale doit depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, communiquer dans un délai de 45 jours à l'autorité mentionnée sur la contravention, l'identité et l'adresse de la personne physique qui conduisait le véhicule.

L'agent conducteur en infraction devra s'acquitter des contraventions et subir, le cas échéant, les peines de perte de points et/ou de suspension de permis.

L'agent doit informer le Syndicat de toute perte de permis. Il est strictement interdit à un agent qui fait l'objet d'un retrait ou d'une suspension même provisoire, du permis de conduire, de conduire un véhicule de service du Syndicat.

### Article 5.2 – Sanctions disciplinaires

Le Syndicat peut sanctionner un agent qui ne respecte pas les interdictions et obligations précisées dans la présente annexe.

## Article 6 – DATE D'EFFET

Un nouveau point sur les modalités d'utilisation des véhicules de service « domicile-lieu de travail » sera soumis au Comité Technique et au Bureau des élus courant 2022. En attendant, les dispositions de cette annexe s'appliqueront du 7 décembre 2021 au 31 décembre 2022 au plus tard à tous les agents du Syndicat utilisant un véhicule de service.

<b>Adoption de l'Annexe 5 au Règlement Intérieur en Comité Technique le 04/12/2015 modifiée le 07/06/2018 et le 30/11/21</b>		
<b>Le Président, Rémy COOPMAN</b>	<b>Le secrétaire, Edouard RENAUD</b>	<b>Le Secrétaire adjoint de séance, Valentin MARTINS</b>

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°6

**Objet : Prolongation des lignes directrices de gestion et le plan « égalité professionnelle » -  
Annexe 10 du Règlement intérieur du Personnel**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,  
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,  
Vu la loi n°2019-628 du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction Publique, qui modifie la loi 26 janvier 1984 en instaurant et définissant les lignes directrices de gestion et le plan sur l'égalité professionnelle,  
Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, chapitre II qui précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives d'une part à la stratégie de pilotage des ressources humaines et d'autre part aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,  
Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,  
Vu la délibération n°4 du Bureau du 8 décembre 2020 ainsi que l'annexe n°10 au règlement intérieur du personnel, relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur l'égalité professionnelle, fixées pour une durée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,

Le Président rappelle aux membres du Bureau que la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique dispose que les collectivités territoriales doivent définir leurs lignes directrices de gestion, dont la durée ne peut excéder 6 ans, pour un contenu précisé dans le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion portent sur :

1. La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines en définissant les enjeux et objectifs de la collectivité compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;
2. La promotion et la valorisation des parcours en définissant les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emploi, et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

De plus, cette même loi en son article 80 précise que les collectivités territoriales de plus de 20.000 habitants doivent élaborer et mettre en œuvre un plan pluriannuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la durée ne peut excéder 3 ans. Ce plan définit pour la période de référence, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de promotion et d'avancement de grade, d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle/familiale, et en matière de prévention et traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Le Président rappelle qu'en raison du contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, de l'installation du nouveau Comité syndical, de l'élection des membres du Bureau d'Eaux de Vienne-Siveer le 7 octobre 2020 et des délais de mise en œuvre des lignes directrices de gestion et du plan sur l'égalité professionnelle, une délibération relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur l'égalité professionnelle a été prise en Bureau le 8 décembre 2020 pour une durée provisoire d'un an à



compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, dans l'attente de la poursuite des travaux qui devaient permettre de finaliser en 2021 la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et du plan d'action d'égalité professionnelle.

Considérant que la situation de crise sanitaire qui s'est étendue jusqu'à fin 2021 au moins n'a pas permis d'aboutir à ce travail, le projet de mandature en cours de construction n'étant pas abouti,

Considérant qu'il est nécessaire de prolonger de quelques mois la validité de l'annexe 10 au règlement intérieur du personnel relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur l'égalité professionnelle, dans l'attente de la finalisation du projet de mandature et des travaux qui devront en découler,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 30 novembre 2021,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- de prolonger les lignes directrices de gestion et le plan sur l'égalité professionnelle transposés dans l'annexe 10 au règlement intérieur du personnel en vigueur depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, pour une durée de 9 mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion des lignes directrices de gestion et du plan sur l'égalité professionnelle.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

	<h1>ANNEXE 10 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR</h1> <h2>Lignes directrices de gestion</h2> <h3>Plan égalité professionnelle</h3>
---	--

SOMMAIRE		
Article 1	Gestion des effectifs	Page 2
Article 2	Organisation du travail	Page 3
Article 3	Gestion des carrières	Page 4
Article 4	Rémunérations	Page 8
Article 5	Conditions de travail	Page 9
Article 6	Dialogue social	Page 10
Article 7	Egalité professionnelle	Page 10
Article 8	Bilans	Page 12
Article 9	Durée et date d'effet de l'annexe	Page 12
Fiche Technique	Promotions	Page 14

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique oblige les collectivités territoriales à définir leurs lignes directrices de gestion, dont le contenu est précisé dans le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019.

Les lignes directrices de gestion doivent porter sur :

- 1- La stratégie pluriannuelle de pilotages des ressources humaines en définissant les enjeux et objectifs de la collectivité compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;
- 2- La promotion et la valorisation des parcours en définissant les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emploi, et les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités.

De plus, cette même loi en son article 80 oblige les collectivités territoriales de plus de 20.000 habitants à élaborer et mettre en œuvre un plan pluriannuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont la durée ne peut excéder 3 ans. Il définit pour la période de référence, la stratégie et les mesures destinées à réduire les écarts constatés entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, de promotion et d'avancement de grade, d'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle/familiale, et en matière de prévention et traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

Cette annexe a pour objet de définir les lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines et de santé au travail, et d'établir le plan d'égalité professionnelle d'Eaux de Vienne-Siveer.

Compte-tenu du contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, de l'élection/installation de la nouvelle mandature Eaux de Vienne-Siveer à compter du 7 octobre 2020 et des délais de mise en œuvre des lignes directrices de gestion et du plan égalité professionnelle (1<sup>er</sup> janvier 2021), la durée des dispositions qui suivent ne seront prises que pour l'année 2021, afin de permettre la mise en place d'un groupe de travail, qui finalisera en 2021 au vu de ce qui suit la stratégie pluriannuelle de pilotages des ressources humaines et de santé au travail, et du plan d'action d'égalité professionnelle.

## ARTICLE 1 – GESTION DES EFFECTIFS

La gestion des effectifs permet à Eaux de Vienne-Siveer, à périodicité constante, d'établir l'état des lieux de ses personnels, d'évaluer leur évolution, de déterminer leur coût, et d'en faire l'analyse par comparaison aux années précédentes, et de procéder si besoin à des réajustements.

### Article 1.1 – Effectifs

Depuis le 1er janvier 2015, date de la création d'Eaux de Vienne-Siveer, **l'effectif a progressé** issu de la dissolution/fusion des Syndicats d'eaux et d'assainissement dans le département de la Vienne, et des transferts de compétences de la loi NOTRe. Au 31 décembre 2019, l'effectif était de 371 agents tous statuts confondus.

#### Indicateurs annuels issus du bilan social :

- Effectifs employés à Eaux de Vienne-Siveer au 31 décembre de chaque année
- Répartition par Équivalent Temps Plein (ETP)
- Répartition entre fonctionnaires, contractuels permanent et contractuels non permanents
- Répartition des agents par filière et par statut
- Répartition des agents par catégorie
- Répartition des agents par genre et par statut
- Répartition des agents par temps de travail (complet, non complet ou partiel) et par statut
- Répartition des agents par temps de travail (complet, non complet ou partiel) et par genre
- Établir l'âge moyen des agents par statut et par genre.

### Article 1.2 – Mouvements de personnel

Les mouvements de personnel se définissent comme les **embauches et départs d'agents** d'Eaux de Vienne-Siveer pour quelque motif que ce soit.

#### Indicateurs annuels :

- Établir une projection des départs en retraite
- Établir le nombre de recrutement par statut, par catégorie et par genre
- Établir le nombre de recrutement par mobilité interne et par recrutement externe
- Départs par motifs et pourcentage (bilan social)
- Arrivées par motifs et pourcentage (bilan social)
- Positions particulières (bilan social).

### Article 1.3 – Absentéisme

L'absentéisme, c'est l'absence d'un agent à son poste de travail quel qu'en soit le motif (maladie, accident du travail/prévention, autorisations d'absence, congés, ...). Il s'agit d'observer la situation d'Eaux de Vienne-Siveer (5,51% en 2018) avec le taux moyen dans les EPCI (7,2 % en 2018), afin de déterminer son seuil d'alerte.

#### Indicateurs annuels issus du bilan social :

- Absentéisme globale toutes absences confondues
- Répartition pour la maladie par statut et par genre
- Répartition pour les accidents du travail/prévention par statut et par genre
- Répartition pour les maladies professionnelles par statut et par genre
- Répartition pour les maternités/paternités/congés parentaux par statut et par genre
- Répartition pour les autres causes par statut et par genre.

### Article 1.4 – Travailleurs handicapés

L'obligation d'emploi des travailleurs handicapés est de 6%. Pour s'acquitter de cette obligation, Eaux de Vienne-Siveer recrute, lorsque les métiers et le handicap le permettent, des personnes handicapées, fait réaliser des travaux par des établissements protégés, et procède lorsque c'est possible à des aménagements de poste.

Si Eaux de Vienne-Siveer ne répond pas à cette obligation, elle verse une cotisation au **Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP)** géré par la Caisse des Dépôts. Ces fonds sont redistribués pour favoriser l'emploi des personnes handicapées (adaptation des postes de travail, formations, etc...).

En 2019, le taux d'Eaux de Vienne-Siveer était de 5,25%.

#### Indicateurs annuels :

- Nombre d'agents reconnus handicapés par la MDPH / nombre légal
- Taux d'emploi de travailleurs handicapés au sein d'Eaux de Vienne-Siveer
- Montant des travaux/marchés passé à des établissements de travail protégé
- Dépenses affectés à des aménagements de poste pour les agents reconnus inaptes
- Nombre équivalent-bénéficiaires
- Nombre d'unité manquantes par rapport au taux légal
- Montant de la contribution versée.

#### Article 1.5 – Charges de personnel

Eaux de Vienne-Siveer établit annuellement le **budget des charges de personnel** pour lequel la Commission des Finances et le Comité Syndical donnent leur avis.

Ces charges de personnel comprennent le **budget de la masse salariale**, qui est l'ensemble des rémunérations versées aux agents, et le **budget de fonctionnement** relatif à la gestion des ressources humaines.

#### Indicateurs annuels issus du bilan social :

- Montant en euro des charges de personnel
- Montant en euro du budget de fonctionnement du Syndicat
- Ratio charges de personnel sur budget de fonctionnement
- Rémunérations annuelles brutes des emplois permanents et des emplois non-permanents
- Rémunérations moyennes par équivalent temps plein rémunérés des agents permanents, par catégorie, par filière et par statut
- Part des régimes indemnitaires sur les rémunérations annuelles brutes pour les agents permanents par catégorie, par statut.

**Objectifs pluriannuels** : construire un bilan social annuel ergonomique avec une analyse réflexive

**Objectifs pluriannuels à construire en 2021 avec le groupe de travail** : politiques RH.

## ARTICLE 2 – ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail des agents d'Eaux de Vienne-Siveer est inscrite dans son règlement intérieur du personnel et dans ses organigrammes hiérarchiques.

#### Article 2.1 – Métiers

Chaque agent dispose d'une **fiche de fonction** (missions identiques à tous les agents disposant d'une même fiche de fonction) et d'une **fiche de poste** (individualise la fiche de fonction en précisant pour chaque mission les tâches des agents),

Chaque agent est placé dans un **organigramme hiérarchique**. Il en existe 5 à Eaux de Vienne-Siveer : Siège, Agence de Chatelleraut, Agence de La Villedieu, Agence de Neuville, Agence de Montmorillon.

Pour s'adapter aux évolutions, les organisations font l'objet, si besoin, de mises à jour régulières après avis du Comité Technique.

**Objectifs pluriannuels à construire en 2021 avec le groupe de travail** : la stabilisation de nos organisations compte tenu de la stabilisation de notre périmètre d'intervention.

#### Article 2.2 – Temps de travail

La durée annuelle du travail est de **1.607 heures**, avec une organisation hebdomadaire à 39 heures. Ce qui donne droit aux agents à des jours d'aménagement pour réduction du temps de travail (RTT).

La réalisation des **heures complémentaires/supplémentaires** est possible sous certaines conditions, avec rémunération ou repos compensateur.

Les activités d'Eaux de Vienne-Siveer de service public de l'eau et de l'assainissement nécessite un **dispositif d'astreinte**. Deux types d'astreinte ont été mises en place :

- l'astreinte d'exploitation qui regroupe «l'astreinte technique» pour les agents d'exploitation des agences, et «l'astreinte téléphonique» pour tous les autres agents,
- l'astreinte de décision mise en place pour pallier aux situations de crise, qui correspond à «l'astreinte encadrement» réservée au personnel d'encadrement correspondant aux cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens.

Les jours de congés non pris placés sur un **CET** peuvent sous certaines conditions après avis du CT et délibération du Bureau faire l'objet d'une rémunération forfaitaire ou d'une prise en compte au régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) selon la réglementation en vigueur.

Le **télétravail** n'existe pas à Eaux de Vienne-Siveer. Pendant la période de crise sanitaire, il a été mis en place avec des règles simplifiées, et en 2020 un groupe de travail a mené une réflexion sur la mise en œuvre réglementaire du télétravail.

Les droits et devoirs des agents et règles de fonctionnement internes sont inscrits au sein du **règlement intérieur du personnel et de ses annexes**.

#### Indicateurs annuels

- Tableau des heures complémentaires/supplémentaires effectuées
- Tableau des heures et indemnités d'astreinte
- Tableau récapitulatif des jours de CET payés ou transférés à la RAFP par statut, par catégorie et par genre
- Parmi les effectifs, répartition des agents par temps de travail (complet, non complet ou partiel) et par statut (bilan social)
- Parmi les effectifs, répartition des agents par temps de travail (complet, non complet ou partiel) et par genre (bilan social).

**Objectifs pluriannuels à construire en 2021 avec le groupe de travail** : la modernisation de nos organisations (exemples : télétravail, itinérance, nomadisme, planification de l'activité avec les VS, cycle de travail par métier, horaires de travail, astreintes).

## ARTICLE 3 – GESTION DES CARRIÈRES

### Article 3.1 – Carrières administratives

#### Article 3.1.1 – Avancements et promotion interne

Chaque année, le syndicat prévoit un budget, afin de permettre la **promotion des agents**. Dans le respect de cette **enveloppe budgétaire**, la promotions des agents se fait :

- par avancement d'échelons. La durée d'avancement entre deux échelons d'un même grade est automatique à partir du moment où l'agent remplit les conditions de durée définie par le statut ;
- par avancement de grade, c'est à dire par changement de grade au sein d'un même cadre d'emplois ;
- par promotion interne, c'est à dire par changement de grade et de cadre d'emplois.

Les promotions par avancement de grade et promotion interne ne sont pas automatiques. Elles doivent d'une part, répondre à des règles statutaires bien définies, et satisfaire aux critères fixés par Eaux de Vienne-Siveer, y compris en terme de nombre de postes prévus chaque année au tableau des effectifs. D'autre part, Eaux de Vienne-Siveer étant affiliées au Centre de Gestion de la Vienne (CDG86), les promotions internes sont soumises en fin de procédure à l'arbitrage du Président du CDG86.

Au cours du 1er trimestre de chaque année, les promotions seront étudiées selon la procédure définie au sein de la collectivité et précisée dans les **fiches techniques jointes à la présente annexe (p 15 à 19)**. Un **dossier de promotion** est alors complété pour chaque agent promouvable, **selon les critères** suivants :

- a) Critères pour la prise en compte de la valeur professionnelle (sur 20 points)
- Compétences professionnelles (savoir-faire, contribution à l'activité du service, investissement) : 5 points
  - Détention d'une expertise particulière, ou pointue : 2 points
  - Qualités relationnelles avec les collègues (y compris la hiérarchie), les services, les clients : 5 points
  - Aptitude à exercer des responsabilités d'un niveau supérieur : 3 points
  - Appréciation de la compétence à encadrer : 5 points.
- b) Critères pour la prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle (sur 20 points)
- Formations suivies sur les 5 dernières années précédant l'année du tableau : 5 points
  - Diversité du parcours, richesse de l'expérience professionnelle : 6 points
  - Implication de l'agent au sein de la collectivité (assistant de prévention, accompagnement soutenu et régulier de nouveaux agents, apprentis, stagiaires de plus de 3 mois, formateur interne, membre titulaire CT/CHSCT, participation aux différents GT, assistance soutenue et régulière aux collègues sur des problématiques autres que son métier) : 2 points
  - Effort de passage des concours/examens d'accès au grade du tableau sur les 10 dernières années précédant l'année du tableau : 4 points
  - Grade de l'agent non en adéquation avec celui du poste occupé : 3 points.

Un malus sera appliqué à l'agent qui aura bénéficié d'une promotion sans examen pour accéder à son grade actuel, sur une période de 4 ans. Aussi, la promotion d'un agent sera gelée en cas de sanction disciplinaire intervenue l'année précédant l'année du tableau des promotions jusqu'au moment d'arbitrer les promotions.

Le classement des agents promouvables à un même grade sera réalisé selon le total des points obtenus. En cas d'égalité de points, les agents seront départagés en fonction de leur âge, de la date de nomination dans le grade puis, si besoin, par l'autorité territoriale.

Pour l'établissement des listes des agents à promouvoir, il sera également tenu compte dans le choix final, de la part respective des hommes et des femmes dans les filières et catégories ainsi que dans les cadres d'emplois et grades concernés.

#### Indicateurs annuels :

- Nombre d'agents ayant bénéficié d'un avancement d'échelon par filière, catégorie, et par genre
- Nombre d'agents ayant bénéficié d'une promotion (avancement de grade et promotion interne) par filière, catégorie, et par genre
- Nombre d'agents promus suite à la réussite d'un examen professionnel ou d'un concours
- Ratio des agents promus/promouvables par filière, catégorie, cadre d'emplois, grade et par genre.

#### Article 3.2.2 – Concours et examens

Eaux de Vienne-Siveer accompagne, sous certaines conditions, les agents dans la **préparation et le passage de concours et examen**.

Les **droits et obligations** en matière de concours et examens sont inscrites dans l'**annexe 2 au règlement intérieur du personnel**. Les conditions de remboursement sont intégrées dans l'**annexe 6 du règlement intérieur du personnel relative aux frais professionnels**.

Lorsque l'agent ne remplit pas les conditions pour pouvoir bénéficier d'une prise en charge par Eaux de Vienne-Siveer, il peut bénéficier d'**autorisation d'absence** inscrite dans le **règlement intérieur du personnel**.

Les agents ayant **réussi un examen ou concours** peuvent conformément aux règles en vigueur, sur proposition de l'autorité territoriale, faire l'objet d'un avancement ou d'une promotion interne, si son poste est ouvert à avancement/promotion dans l'**organigramme fonctionnel**.

**Indicateurs annuels :**

- Nombre d'agents par statut, catégorie et par genre ayant préparé un concours/examen
- Nombre d'agents par statut, catégorie et par genre ayant réussi un concours/examen.

**Article 3.2 – Carrières professionnelles****Article 3.2.1 – Recrutement**

Les recrutements font l'objet d'un **bon de recrutement** motivé des demandeurs. Si la demande est validée par l'autorité territoriale en cohérence avec les besoins, les objectifs et le budget RH d'Eaux de Vienne-Siveer, **les offres de recrutement sont diffusées** en interne et en externe.

Ces diffusions respectent la législation en vigueur :

- par rapport aux sites sur lesquels ils doivent être diffusés : sites généralistes divers et emploi.territorial.fr pour la réalisation de la déclaration de vacance à minima. Selon les métiers et leur pénurie sur le marché du travail, les offres peuvent faire l'objet de diffusion sur des sites/presse papier spécialisés et payants.
- selon la catégorie des postes à pourvoir, la durée de diffusion d'offre.

A l'issue du délai de réception des candidatures, des entretiens de **présélection** s'effectuent entre recruteurs avec des candidats correspondant aux profils recherchés, avant de proposer aux membres du **jury** une sélection de 3 à 4 candidats à recevoir.

Le jury effectue un classement des candidats reçus en jury et propose ce classement à l'autorité territoriale, qui valide l'embauche ou demande la relance d'une offre si le jury est infructueux, ou demande une réorganisation interne avant de relancer une nouvelle offre.

Si besoin sur des métiers spécifiques ou des postes à enjeux managériaux, il est possible de faire intervenir des cabinets de recrutement pour accompagner Eaux de Vienne-Siveer dans son recrutement.

Une **proposition d'embauche** est adressée au candidat retenu. Une réponse négative est envoyée aux candidats non retenus, qu'ils aient été reçus ou non par le jury.

A l'acceptation, l'agent qui accepte la proposition d'embauche d'Eaux de Vienne-Siveer, transmet des documents pour la constitution de son dossier administratif.

A son arrivée, une **journée complète d'accueil/information** est réservée au nouvel agent. Il est reçu par les services sécurité et santé au travail, ressources humaines, communication, et systèmes d'information, avant d'être intégré par son manager sur son site d'affectation.

Le processus de recrutement et d'embauche fait l'objet de **procédures ressources humaines**. Elles expliquent aux agents et managers les processus de recrutement et d'accueil/réaccueil d'agents au sein d'Eaux de Vienne-Siveer.

Les recrutements réalisés à Eaux de Vienne-Siveer s'adaptent aux **besoins et aux objectifs d'Eaux de Vienne-Siveer**. L'évolution des organisations, des métiers et des compétences au travers des **organigrammes hiérarchiques et fonctionnels** sont régulièrement présentés pour avis au Comité Technique.

**Indicateurs annuels :**

- Nombre de bon de recrutement
- Répartition par catégorie et par direction
- Nombre de candidatures reçues
- Nombre de candidats reçus en présélection par statut et par genre
- Nombre de candidats reçus en jury par statut et par genre
- Nombre de jurys infructueux
- Nombre d'offres relancées
- Nombre d'agents en interne ayant postulé
- Nombre d'agents en interne ayant été retenus

**Objectifs pluriannuels à construire en 2021 avec le groupe de travail** : politique en matière de recrutement (en y intégrant l'apprentissage).

### Article 3.2.2 – Mobilité interne

Selon le process décrit à l'article 3.2.1, les agents d'Eaux de Vienne-Siveer peuvent, s'ils le souhaitent, postuler sur les offres qui sont diffusées. Ils sont obligatoirement reçus par le jury, mais ne sont retenus qu'à la condition qu'ils correspondent au profil attendu.

La mobilité interne est l'acte volontaire d'un agent souhaitant, au sein d'Eaux de Vienne-Siveer, **changer de lieu géographique et/ou de fonction**.

La mobilité fonctionnelle peut être sur une fonction d'un niveau inférieur, identique ou sur une fonction d'un niveau supérieur d'expertise ou d'encadrement.

#### Indicateurs annuels :

- Nombre d'agents en interne ayant postulés
- Nombre d'agents en interne ayant été retenus.

**Objectifs pluriannuels à construire en 2021 avec le groupe de travail : politique en matière de mobilité.**

### Article 3.2.3 – Formation professionnelle

Eaux de Vienne-Siveer établit chaque année, en collaboration avec les directions, un **plan prévisionnel de formation professionnelle**. Ce plan comme son bilan sont présentés pour avis au Comité Technique.

Il comprend 2 budgets : un budget correspondant à la cotisation Centre Nationale de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT) et un budget pour les formations techniques, qui ne peuvent pas être réalisées par le CNFPT, notamment pour les métiers de l'eau, de l'informatique ou en lien avec la sécurité et santé au travail.

Le plan de formation doit répondre prioritairement aux besoins de professionnalisation et de performance des directions/services/activités d'Eaux de Vienne-Siveer. Pour cela, il doit permettre :

- l'adaptation aux postes des agents,
- de répondre aux obligations de formation obligatoire, formation de professionnalisation (premier emploi et tout au long de la carrière),
- arbitrer les demandes individuelles exprimées au cours des entretiens professionnels soit dans leur poste actuel (selon arbitrage financier), soit dans le cadre d'un projet d'évolution professionnelle motivé avec le **Compte de Formation Personnelle (CPF) ou le Plan de Préparation au Reclassement (PPR)**.

Le budget du plan prévisionnel de formation intègre un **budget spécifique réservé au CPF et PPR**.

Les droits et obligations des agents en matière de formation professionnelle sont inscrites dans l'**annexe 2 au règlement intérieur du personnel**. Les conditions de remboursement sont intégrées dans l'**annexe 6 du règlement intérieur du personnel relative aux frais professionnels**.

De plus, une **procédure ressources humaines** sur la formation professionnelle existe. Elle explique aux agents et managers les process de demandes et de gestion de la formation professionnelle au sein d'Eaux de Vienne-Siveer.

Le plan de formation intègre également des formations réalisées par des **formateurs internes**, et qui font l'objet d'une rétribution annuelle via l'IFSE complémentaire.

#### Indicateurs annuels :

- Budget prévisionnel du plan de formation annuel CNFPT et hors CNFPT
- Répartition par actions de formation, par statut, par catégorie et par genre
- Budget dépensé pour le plan de formation de l'année N-1 CNFPT et hors CNFPT
- Répartition par actions de formation, par statut, par catégorie et par genre
- Pourcentage de la cotisation CNFPT dépensée
- Pourcentage des agents permanents ayant suivi au moins 1 jour de formation (bilan social)
- Nombre de jour de formation suivis par les agents sur emploi permanent par catégorie
- Nombre moyen de jours de formation par agent.

**Objectifs pluriannuels : construire un plan pluriannuel de formation (2 ou 3 ans).**



### Article 3.2.4 – Entretien professionnel

Les agents d'Eaux de Vienne-Siveer bénéficient d'un **entretien annuel d'évaluation** réalisé par leur hiérarchique (N+1) et validé par les directeurs de rattachement concernés.

Outil de management, l'entretien annuel d'évaluation est un moment privilégié d'échange entre l'agent et son hiérarchique direct. A cette occasion, le hiérarchique évalue les compétences professionnelles de ses collaborateurs, identifie leurs points forts et ceux à améliorer, fait le bilan de leurs objectifs annuels, et en fixe de nouveaux en veillant à y associer les moyens nécessaires pour les atteindre. Cet entretien permet également de point sur le projet professionnel de ses collaborateurs et leurs besoins en formation.

Chaque année, la période de réalisation des entretiens débute en septembre pour se clôturer courant novembre.

Depuis 2020, le processus des entretiens annuels d'évaluation est **dématérialisé** via le **logiciel SIRH CIRIL**. Les fiches d'évaluation sont accessibles depuis les comptes utilisateur des agents et managers.

Pour aider les agents et les hiérarchiques à les préparer et à les réaliser, ces derniers disposent sous intranet Y/ d'un **guide utilisateur**, d'une **présentation générale** de la dématérialisation des entretiens professionnels et du processus avec ses différentes étapes, ainsi que quelques recommandations pour les évaluateurs, accompagné d'une **vidéo explicative**.

A l'issue des entretiens annuels d'évaluation, une synthèse des demandes des agents est réalisée en matière de projet professionnel, formation professionnelle, et évolution de carrière. A l'issue des entretiens un recensement des demandes est établi.

**Indicateurs annuels** : tableau de recensement des demandes.

**Objectifs pluriannuels** : mettre en place une démarche de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois et des Compétences (GPEEC) consistant à prévoir l'évolution des métiers, afin d'anticiper les besoins en la matière, les changements d'organisation, et développer les compétences des agents pour améliorer leur employabilité.

## ARTICLE 4 – RÉMUNÉRATIONS

### Article 4.1 – Régime indemnitaire

Dans le cadre de la refonte des régimes indemnitaires de la fonction publique, Eaux de Vienne-Siveer a mis en place le 1er octobre 2018, le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (**RIFSEEP**).

Ce dernier est composé de 2 parts :

1. l'**Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)** qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle (part fixe). L'IFSE est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Pour déterminer le niveau d'IFSE auquel pourra prétendre l'agent public, il sera tenu compte du groupe de fonctions sur lequel sa fonction est référencée.
2. le **Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**, qui peut être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement des agents (part facultative et variable). Son versement est facultatif, variable et pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre. Son versement et les conditions de versement sont déterminés annuellement par l'autorité territoriale (délibération), dans la limite des plafonds fixés par les dispositions réglementaires.

Les conditions d'attribution et de versement du RIFSEEP, y compris pendant les absences (congés, maladie, maternité/paternité, ...) des agents, sont inscrites dans l'**annexe 9 au règlement intérieur du personnel**.

**Indicateurs annuels** :

- Tableau de versement du CIA par statut, par catégorie et par genre.

**Objectifs pluriannuels** : réexamen de l'IFSE en 2022.

## Article 4.2 – Avantages sociaux et protection sociale

Un **titre restaurant** est attribué, par jour entier de travail effectué, aux agents, avec une prise en charge financière par Eaux de Vienne-Siveer d'une partie de la valeur faciale du titre. Les modalités d'attribution sont définies dans le [règlement intérieur du personnel et dans son annexe 6 relative aux frais Professionnels](#).

Les régimes complémentaires **frais de santé et prévoyance** ne sont pas obligatoires dans la fonction publique territoriale. Cependant, afin d'assurer une couverture sociale contre les aléas de la vie à ses agents, Eaux de Vienne – Siveer a décidé de leur proposer des complémentaires facultatives. En cas d'adhésion, l'agent bénéficiera d'une participation financière forfaitaire de la part d'Eaux de Vienne – Siveer. Les modalités d'attribution sont définies dans le [règlement intérieur du personnel](#).

La fonction publique prévoit différents types de congés (maladie, accident du travail, maladie professionnelle), qui s'accompagnent, selon le statut des agents de règles spécifiques, notamment en matière de maintien de la rémunération. Pour certaines prestations d'indemnisation, Eaux de Vienne-Siveer s'assure auprès d'un **organisme assureur**.

### Indicateurs annuels :

- Nombre d'agent bénéficiant d'une mutuelle avec contrat labellisé par statut, par catégorie et par genre
- Nombre d'agent bénéficiant d'une prévoyance (contrat EDV) par statut, par catégorie et par genre
- Montant de la cotisation au contrat d'assurance risques statutaires
- Montant de la participation employeur par type d'avantage (mutuelle, prévoyance, TR) et coût moyen par agent.

**Objectifs pluriannuels** : réexamen des participations d'EDV aux TR, à la mutuelle et à la prévoyance avec l'IFSE en 2022.

## Article 4.3 – Oeuvres sociales

Les agents peuvent bénéficier des prestations sociales du **Comité National d'Action Sociale (CNAS)** et de l'**Amicale du Personnel**. Les modalités sont précisées dans [règlement intérieur du personnel](#).

Annuellement Eaux de Vienne-Siveer finance la cotisation du CNAS et verse une subvention à l'Amicale.

### Indicateurs annuels :

- Montant des cotisations du CNAS et répartition par prestation
- Montant des subventions à l'Amicale et répartition par prestation

## Article 4.4 – Gratification des stagiaires

Les étudiants et les élèves effectuant un **stage dans le cadre de leur cursus scolaire ou universitaire ou de reconversion professionnelle** au sein d'Eaux de Vienne-Siveer relevant des règles de droit privé, perçoivent selon la durée de leur stage une gratification. Les conditions d'attribution et de versement de cette gratification sont précisées dans l'[annexe 7 au règlement intérieur du personnel](#).

Un **budget annuel** est réservé à l'accueil des stagiaires.

### Indicateurs annuels :

- Nombre de stagiaire accueilli
- Répartition par genre, durée de stage, niveau d'étude et par diplôme préparé
- Écart entre budget prévisionnel et montant dépensé.

## ARTICLE 5 – CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 5.1 – Prévention des risques

Eaux de Vienne-Siveer dispose, sous la responsabilité de la direction générale, d'un **Service Santé et Sécurité au travail (SST)**, qui travaille avec la **médecine préventive du Centre de Gestion de la Vienne (CDG86)** et un réseau d'**assistants de prévention** en lien avec le **Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT)**.

Un **document unique d'évaluation des risques professionnels** et un **registre de santé et de sécurité au travail** existent, et chaque année un **plan d'action** est défini : formations réglementaires, formations aux 1er secours, sensibilisations à la prévention des risques, ergonomie au poste de travail, équipements de travail, ...

De plus, une **démarche des risques psychosociaux** avec ses **procédures** a été établie.

Sont disponibles pour l'ensemble des agents, dans la **base documentaire de l'intranet Eaux de Vienne-Siveer**, des **documents, des informations et procédures en lien avec la prévention des risques** gérée par le service SST

**Indicateurs annuels présentés au CHSCT** : bilan Hygiène, Sécurité et Conditions de travail.

### Article 5.2 – Médecine préventive

La **médecine préventive** est assurée, par convention, par le **Centre de Gestion de la Vienne** (CDG86).

La **direction des ressources humaines** assure la gestion du **suivi médical** avec :

- les médecins de prévention du CDG : visites médicales annuelles, visites médicales à la demande des agents ou d'Eaux de Vienne-Siveer,
- les instances médicales (Comité Médical et Commission de Réforme) du CDG : maladie, accident de travail, maladie professionnelle, inaptitude, reclassement,
- les médecins experts : visites d'embauche, maladie, accident de travail, maladie professionnelle, inaptitude, reclassement.

**Indicateurs annuels issus du bilan social** :

- Nombre de visites médicales réalisées à la demande des agents, par catégorie et genre
- Nombre de visites médicales réalisées tous motifs confondus, par catégorie et genre.

### Article 5.3 – Inaptitude partielle ou totale

Selon les contre-indications médicales d'un agent à son poste de travail, une étude de poste est réalisée, afin de déterminer si l'agent peut être maintenu sur son poste ou s'il doit faire l'objet d'une réaffectation ou d'un reclassement avec ou non une période de préparation au reclassement (PPR), sur un poste vacant correspondant au grade de son cadre d'emploi.

Selon la situation de l'agent, l'avis des instances médicales du Centre de Gestion (Comité Médical ou Commission de Réforme) est réglementairement sollicité par Eaux de Vienne-Siveer.

A chaque étape du process, l'agent est informé.

**Objectifs pluriannuels à construire en 2021 avec le groupe de travail** : construire en matière d'inaptitude une démarche collaborative et les procédures associées.

## ARTICLE 6 – DIALOGUE SOCIAL

Eaux de Vienne-Siveer dispose d'**instances représentatives du personnel** dont les règles de fonctionnement sont inscrites dans l'**annexe 1 au règlement intérieur du personnel**.

Il s'agit du **Comité Technique et du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail**.

Selon les sujets à traiter des **groupes de travail ou des réunions préparatoires** sont constituées avec ses instances de manière à assurer le dialogue social au travers d'échanges constructifs.

**Indicateurs annuels issus du bilan social** :

- Nombre de réunion du CT
- Nombre de réunions du CHSCT
- Nombre de groupes de travail
- Nombre de journées de grève.

## ARTICLE 7 – EGALITÉ PROFESSIONNELLE

La loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, en son article 80, oblige les collectivités territoriales de plus de 20.000 habitants à élaborer et mettre en œuvre un plan pluriannuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans certains domaines ci-dessous exposés. Des sujets liés à l'égalité professionnelle seront également traités dans les thématiques des lignes directrices de gestion ci-dessus traitées.

La situation comparée des femmes et des hommes au sein d'Eaux de Vienne-Siveer est issue du bilan social.

### Article 7.1 – Evaluation, prévention et traitement des écarts de rémunération

#### Article 7.1.1 – Régime indemnitaire

Comme exposé à l'article 4.1 de la présente annexe et dans l'**annexe 9 au règlement intérieur du personnel**, le RIFSEEP est composé de 2 parts, l'IFSE et le CIA versés au prorata du temps de présence.

L'IFSE est fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Pour déterminer le niveau d'IFSE auquel pourra prétendre l'agent public, il sera tenu compte du groupe voire du sous-groupe de fonctions sur lequel sa fonction est référencée, et qui tient compte :

- Des filières : administrative et technique
- Des catégories : A, B et C
- Des cadres d'emploi au sein de chaque catégorie
- Des organigrammes fonctionnels avec les cadres d'emploi de début et fin de carrière
- Du total de l'évaluation des 3 critères professionnels.

Les conditions d'attribution et de versement de l'IFSE dépendent de la fonction tenue par un agent, et non de son sexe, ni de son statut (fonctionnaire ou contractuel). De plus, les montants IFSE attribués pour chacune des fonctions par groupe ou sous-groupe de fonctions sont transparents et connus de tous les agents.

Les conditions de versement du CIA, pour les fonctionnaires comme pour les contractuels, lorsqu'il est versé, sont définies par l'autorité territoriale, avec une part fixe et ou une part variable. Le montant de la part fixe varie selon le présentisme des agents. Le montant de la part variable dépend de la valeur professionnelle et de l'investissement des agents.

**Objectifs pluriannuels** : construire un indicateur de suivi du versement du CIA + construire un ratio femmes/hommes sur la part variable du CIA.

#### Article 7.1.2 – Avantages sociaux

Les conditions de versement de la participation financière d'Eaux de Vienne-Siveer aux **titres restaurant** et aux régimes complémentaires **frais de santé et prévoyance** comme le montant de cette participation, est indépendante du sexe des agents (cf. article 4.2 de la présente annexe et **règlement intérieur du personnel**).

Les jours de congés non pris placés sur un CET peuvent, sous certaines conditions, faire l'objet d'une rémunération forfaitaire selon la réglementation en vigueur (cf article 2.2 de la présente annexe et **règlement intérieur du personnel**). Cette possibilité est ouverte aux fonctionnaires comme aux contractuels selon un budget défini par l'autorité territoriale. Le nombre maximum de jours rémunérés par agent est décidé par le Président en fonction du nombre total d'agents disposant d'un CET et souhaitant se faire payer des jours de CET.

**Objectifs pluriannuels** : construire un ratio femmes/hommes sur les conditions de rémunération des jours de CET.

### Article 7.2 – Garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux cadres d'emploi, grades, et emplois

Eaux de Vienne-Siveer assure un service public dans le domaine de l'eau potable, de l'assainissement collectif et non collectif, de la protection contre l'incendie et de la gestion des eaux pluviales urbaines.

Les agents en poste sur des emplois permanents sont à 72,6% issus de la filière technique, contre 27,4% de la filière administrative. En raison des compétences techniques de la structure, la proportion de femmes au sein d'Eaux de Vienne s'élève à 28,49%, contre 71,51% d'hommes (Bilan social 2019).

#### Article 7.2.1 – Processus de recrutement / mobilité interne

Dans le cadre du processus de recrutement décrit au 3.2.1 de la présente annexe, les offres d'emplois Eaux de Vienne-Siveer sont ouvertes aux femmes comme aux hommes quelque soit le métier. Les candidatures reçues en interne comme en externe sont étudiées de manière à correspondre au profil recherché. Tous les candidats internes en demandes de mobilité (cf. article 3.2.2 de la présente annexe) sont reçus par le jury.

**Objectifs pluriannuels** : construire des statistiques sexuées sur le nombre de candidatures reçues, le nombre de candidats reçus en entretien de présélection et le nombre de candidats reçus en jury + construire un ratio femmes/hommes proportionnel aux candidatures sexuées reçues.

#### Article 7.2.2 – Avancements et promotions internes

Les procédures d'avancements et de promotions internes sont décrites à l'article 3.1.1 de la présente annexe.

**Objectifs pluriannuels** : construire un ratio femmes/hommes de proposition aux tableaux d'avancements et promotions internes.

#### Article 7.2.3 – Formation professionnelle

Les droits et obligations des agents en matière de formation professionnelle sont inscrites dans l'[annexe 2 au règlement intérieur du personnel](#) (cf. article 3.2.3 de la présente annexe).

**Objectifs pluriannuels** : construire un ratio femmes/hommes d'accès à la formation professionnelle.

### Article 7.3 – Favoriser l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

#### Article 7.3.1 – Modernisation de l'organisation du travail

Le **télétravail** n'existe pas à Eaux de Vienne-Siveer. Cependant pendant la période de crise sanitaire, il a été mis en place avec des règles simplifiées, et en 2020 un groupe de travail composé d'un membre du codir, d'un membre du cocadre, d'un RP CHSCT, d'un RP CT et du représentant syndical FO, a mené une réflexion sur la mise en oeuvre réglementaire du télétravail.

**Objectifs pluriannuels** : finaliser, avec le groupe de travail et les élus, les travaux sur le télétravail et sur son cadre de mise en oeuvre (nouvelle annexe au règlement intérieur, guide sur le télétravail et indicateurs de suivi) et travailler sur le droit à la déconnexion.

#### Article 7.3.2 – Soutien à la parentalité

A la suite d'une naissance :

- les **congés paternité** demandés par les agents sont accordés dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur ;
- les **congés parentaux** sont ouverts aux agents sans distinction de genre, de statut ou de filière. Ils peuvent se prendre à temps plein ou à temps partiel. Le poste de l'agent est conservé pendant son absence. A son retour, l'agent bénéficie d'un réaccueil au sein d'Eaux de Vienne-Siveer réalisé par les services SST, RH, Communication et SI.

**Objectifs pluriannuels** : construire la réintégration de l'agent de retour de congé parental à temps plein au sein de son service.

## Article 7.4 – Lutte contre les violences sexuelles et sexistes, les harcèlements et les discriminations

Eaux de Vienne-Siveer dispose dans le cadre de sa **démarche de gestion des Risques Psycho-Sociaux (RPS)** d'un **protocole de signalement d'une situation avérée de souffrance au travail**. Ce dernier a pour objet de prévenir ou traiter les conséquences des situations de stress, conflits ou violences.

Tout agent constatant ou faisant l'objet de souffrance au travail peut signaler une situation ou sa situation, et ainsi déclencher la procédure RPS. Selon l'évaluation de la situation, la **cellule RPS**, composée de 5 membres parmi lesquels des membres du CHSCT, intervient pour analyser et proposer à l'autorité territoriale une méthode d'évaluation et un plan d'actions.

Lors de la mise en place de cette démarche, des formation aux entretiens et développement des outils pour les membres de la cellule RPS ont été réalisées, et les managers ont été sensibilisés à la démarche et au protocole.

Cette démarche gérée par le **service santé et sécurité au travail** est intégrée au document unique d'évaluation des risques. Des indicateurs ont été mis en place.

**Objectifs pluriannuels** : construire une charte de non discriminations, de lutte contre les actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et de lutte contre les agissements sexiste + former des publics prioritaires à définir à la prévention de ces violences + définir des mesures d'accompagnement en lien avec les acteurs de la prévention.

## ARTICLE 8 – BILANS

Seront établis un bilan annuel de la mise en œuvre :

- des lignes directrices de gestion sur la promotion et la valorisation des parcours professionnels sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du bilan social,
- des actions du plan d'égalité professionnelle.

Ils seront présentés selon les sujets, chaque année, au Comité Technique et au Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail.

## ARTICLE 9 – DUREE ET DATE D'EFFET DE L'ANNEXE

Selon la loi n°2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique, la durée pluriannuelle :

- des lignes directrices de gestion ne peut excéder 6 ans, avec la possibilité au cours de la période de référence définie, d'être revues en tout ou partie,
- du plan d'actions relatif à l'égalité professionnelle ne peut excéder 3 ans.

Compte-tenu du contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, de l'élection/installation de la nouvelle mandature Eaux de Vienne-Siveer à compter du 7 octobre 2020 et des délais de mise en œuvre des lignes directrices de gestion et du plan égalité professionnelle (1<sup>er</sup> janvier 2021), la **présente annexe prendra effet le 1er janvier 2021 pour une durée initiale de 12 mois, prolongée de 9 mois** afin de prendre en compte le nouveau projet de mandature.

Adoption de l'Annexe 10 au Règlement Intérieur en Comité Technique le 1/12/2020, modifiée le 30/11/2021		
<b>Le Président, Rémy COOPMAN</b>	<b>Le secrétaire, Edouard RENAUD</b>	<b>Le Secrétaire adjoint, Valentin MARTINS</b>

**FICHE TECHNIQUE - Dossier de promotion (réf article 3.1.1)**

## DOSSIER PROMOTION

### Année 20....

ACCÈS AU GRADE DE : .....

AVANCEMENT DE GRADE
 PROMOTION INTERNE

*L'agent suivant remplit les conditions statutaires pour accéder au grade de promotion susmentionné.*

**Nom-Prénom de l'AGENT PROMOUVABLE :** .....

- Poste occupé : .....
- Direction/Service : .....

Âge (au 1 <sup>er</sup> janvier de l'année du tableau)	
Grade actuel	
Date de nomination dans le grade actuel	

**1<sup>ère</sup> étape - CONDITION A VERIFIER**

Le poste occupé par l'agent est ouvert au grade de promotion sur l'organigramme fonctionnel d'EdV, en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier de l'année du tableau :

- NON. Dans ce cas, l'agent ne peut pas être proposé au grade de promotion.
- OUI

Une procédure disciplinaire a été engagée envers l'agent l'année dernière :

- OUI. Dans ce cas, la promotion de l'agent n'est pas envisageable.
- NON

**2<sup>ème</sup> étape - EVALUATION DES CRITERES DE PROMOTIONS**

**1) Prise en compte de la valeur professionnelle : sur 20 points**

❖ **Compétences professionnelles (savoir-faire, contribution à l'activité du service, investissement)**  
 .....TOTAL = 5 points maxi

- Niveau insuffisant
- Niveau attendu = 3 points
- Niveau plus qu'attendu = 5 points

Commentaires - argumentation		POINTS ACCORDES
Manager de proximité		
Managers intermédiaires	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	<i>Points accordés (si modification)</i>
Directeur de rattachement	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	<i>Points accordés (si modification)</i>

❖ **Détention d'une expertise particulière ou pointue.....TOTAL = 2 points**

- non  
 oui (à préciser) = 2 points

Commentaires - argumentation		POINTS ACCORDES
Manager de proximité		
Managers intermédiaires	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)
Directeur de rattachement	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)

❖ **Qualités relationnelles avec les collègues (y compris la hiérarchie), les services, les clients .....TOTAL = 5 points maxi**

- Niveau insuffisant  
 Niveau attendu (respect, discrétion, écoute, disponibilité) = 3 points  
**Points bonus :**  
 Entraide/coopération régulière, esprit d'équipe, bienveillance = 1 point  
 S'adapte rapidement aux changements/réorganisations = 1 point

Commentaires - argumentation		POINTS ACCORDES
Manager de proximité		
Managers intermédiaires	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)
Directeur de rattachement	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)

❖ **Aptitude à exercer des responsabilités d'un niveau supérieur .....TOTAL = 3 points max**  
 (Pour ce critère, ne tenir compte que de la catégorie de l'agent, et non de sa fonction)

**Pour les agents en catégorie C (fonctions d'exécution) :**

- Capacité à conduire une réunion, anticiper, être force de proposition = 2 points  
 Capacité à assurer l'intérim d'un manager de proximité, à organiser le travail d'une équipe et à communiquer = 1 point

**Pour les agents en catégorie A et B (fonctions de conception et/ou d'encadrement) :**

- Capacité à concevoir ou à conduire un projet = 2 points  
 Capacité à assurer une délégation de responsabilité = 1 point



Commentaires - argumentation		
Manager de proximité		<u>POINTS ACCORDES</u>
Managers intermédiaires	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)
Directeur de rattachement	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)

❖ **Appréciation de la compétence à encadrer .....TOTAL = 5 points maxi**

**Pour les adjoints et les agents non en position d'encadrement mais amenés à remplacer leur N+1 pendant son absence :**

- Niveau pouvant évoluer avec un accompagnement = 1 point
- Niveau attendu = 2 points

**Pour les agents en position d'encadrement :**

- Niveau pouvant évoluer avec un accompagnement = 1 point
- Niveau attendu = 3 points

Points bonus :

- Encadrement direct d'au moins 10 agents  
Ou encadrement d'une direction d'au moins 30 agents = 2 points

Commentaires - argumentation		
Manager de proximité		<u>POINTS ACCORDES</u>
Managers intermédiaires	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)
Directeur de rattachement	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)

**2) Prise en compte des acquis de l'expérience professionnelle : sur 20 points**

❖ **Formations suivies sur les 5 dernières années précédant l'année du tableau**

.....TOTAL = 5 points maxi

- Les formations ont une plus-value pour le service = 2 points
- Connaissances acquises en formation partagées avec les collègues = 1 point
- Mise en application avec évolution des pratiques = 2 points

Commentaires - argumentation		POINTS ACCORDÉS
Manager de proximité		
Managers intermédiaires	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)
Directeur de rattachement	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)

- ❖ Diversité du parcours, richesse de l'expérience professionnelle .....TOTAL = 6 points maxi
  - Ancienneté dans la FP > 10 ans = 1 point
  - A moins de 6 ans de l'âge légal de départ en retraite = 1 point
  - Expérience d'au moins 5 ans (privé ou/et public hors EdV) sur un poste de niveau similaire ou supérieur (au vu de notre organigramme fonctionnel) = 2 points
  - Mobilité choisie au sein d'EDV (au moins 1 mobilité sur les 5 dernières années précédant l'année du tableau) = 2 points
  
- ❖ Implication de l'agent au sein de la collectivité (assistant de prévention, accompagnement soutenu et régulier de nouveaux agents, apprentis, stagiaires de plus de 3 mois), formateur interne, membre titulaire CT/CHSCT, participation aux différents GT, assistance soutenue et régulière aux collègues sur des problématiques autres que son métier)....TOTAL = 2 points maxi
  - Un mandat (à préciser) = 1 point
  - Plusieurs mandats (à préciser) = 2 points

Commentaires - argumentation		POINTS ACCORDÉS
Manager de proximité		
Managers intermédiaires	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)
Directeur de rattachement	<input type="checkbox"/> Avis conforme <input type="checkbox"/> Avis autre	Points accordés (si modification)

- ❖ Effort de passage des concours/examens d'accès au grade du tableau sur les 10 dernières années précédant l'année du tableau .....TOTAL = 4 points maxi  
*Sur justificatif, à fournir au service RH.*
  - Echec avec note  $\geq 9/20$  = 1 point
  - Admissible mais échec aux oraux avec note  $\geq 9/20$  = 2 points
  - Réussite à l'examen professionnel = 4 points
  
- ❖ Grade de l'agent non en adéquation avec celui du poste occupé (référence = 1<sup>er</sup> grade du poste prévu sur l'organigramme fonctionnel du syndicat) .....TOTAL = 3 points
  - Grade en adéquation avec le poste occupé
  - Grade détenu inférieur au 1<sup>er</sup> grade du poste prévu sur l'organigramme fonctionnel = 3 points

**3<sup>ème</sup> étape – TOTALITE DES POINTS ATTRIBUES A L'AGENT**

	TOTAL DES POINTS		TOTAL (1) + (2)
	Valeur professionnelle de l'agent / 20 (1)	Acquis de l'expérience professionnelle / 20 (2)	
Manager de proximité			
Managers intermédiaires			
Directeur de rattachement			

L'agent a-t-il bénéficié d'une promotion sans examen pour accéder à son grade actuel ?

Non, il a été nommé après réussite d'un concours ou d'un examen professionnel

Si oui :

si la promotion a eu lieu l'année N-1 du tableau = -4 points

si la promotion a eu lieu l'année N-2 du tableau = -3 points

si la promotion a eu lieu l'année N-3 du tableau = -2 points

si la promotion a eu lieu l'année N-4 du tableau = -1 point

**POINTS RETENUS : ..... / 40**

Adoption de l'Annexe 10 au Règlement Intérieur en Comité Technique le 1/12/2020, modifiée le 30/11/2021		
Le Président, Rémy COOPMAN	Le secrétaire, Edouard RENAUD	Le Secrétaire adjoint, Valentin MARTINS

**FICHE TECHNIQUE - Procédure d'instruction des promotions (réf article 5.1.1)**

QUI	QUOI	A l'attention de ...
DRH	Edite des tableaux annuels des agents promouvables	CODIR + commission des promotions
DRH	Prépare un dossier « promotion » par agent promouvable <u>ET</u> occupant un poste ouvert au grade de promotion.	Manager de proximité (N+1 et éventuellement N+2)
Manager de proximité	Complète le dossier pour chacun de ses agents promouvables.	Managers intermédiaires (jusqu'au responsable d'agence/pôle)
Responsable d'agence/pôle (ou service)	Organise une réunion avec l'ensemble de ses managers + RH, pour harmonisation des propositions faites, et arbitrage. Un 1 <sup>er</sup> classement peut être établi.	Directeur de rattachement
Directeur de rattachement	Organise une réunion avec les responsables d'agence/pôle (ou service) + RH si besoin. Nouvel arbitrage. Emet un avis argumenté. Un classement est établi dans chaque direction.	Codir + DRH
Codir + DRH	Etablit le classement des agents promouvables, dans le respect des ratios délibérés, de la proportion homme/femme à respecter, et du budget alloué (postes ouverts au tableau des effectifs)	Commission des promotions ( DGS, Président et/ou autre(s) élu(s), représentants cocadres/codir, RH, RP et FO)
Commission des promotions ( DGS, Président et/ou autre(s) élu(s), représentants cocadres/codir, RH, RP et FO)	Explication des arbitrages opérés. La commission vérifie que le classement est fait conformément aux critères d'avancement prévus dans les LDG d'EdV. Elle valide/invalide le classement établi, et peut y apporter des commentaires/modifications.	Autorité territoriale + retour aux CODIR
Autorité territoriale + RH	Prend les arrêtés d'avancement de grade	Agent
	Complète, sur la base du classement des agents établi pour l'accès aux grades de promotions internes, les dossiers de promotion interne du CDG86, selon le calendrier qu'elle nous aura fixé.	CAP du CDG

Adoption de l'Annexe 10 au Règlement Intérieur en Comité Technique le 1/12/2020, modifiée le 30/11/2021		
<b>Le Président, Rémy COOPMAN</b>	<b>Le secrétaire, Edouard RENAUD</b>	<b>Le Secrétaire adjoint, Valentin MARTINS</b>

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°7

**Objet : Admission en non-valeur et l'effacement de sommes irrécouvrables proposés par le comptable public - Budgets Eau et Assainissement**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSÉ	

#### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

#### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.

Le Président expose au Bureau que Madame la Trésorière de Poitiers sollicite l'admission en non-valeur et l'effacement de sommes qu'elle n'a pu recouvrer en dépit de toutes les diligences effectuées :

- voies d'exécution infructueuses, ayant donné lieu à un procès-verbal de carence (personne insolvable ou introuvable ou décédée sans successeur),
- créances effacées (mesure de rétablissement personnel avec effacement des dettes, ou clôture des procédures collectives pour insuffisance d'actif),
- sommes minimales (inférieures à 30€) et anciennes.

Le Président précise qu'en dehors des effacements de créances prononcées par décision de justice, l'admission en non-valeur n'éteint pas définitivement la créance mais décharge le comptable public de sa responsabilité en matière de recouvrement.

Les demandes d'admission en non-valeur ou d'effacement de créances portent sur les budgets Eau et Assainissement du Syndicat et s'établissent comme suit, pour le deuxième semestre 2021 :

**Budget Eau :**

Compte 6541 - créances admises en non-valeur :	4 695,64 €
Compte 6542 - créances éteintes (effacement) :	17 831,09 €
<b>Total budget Eau :</b>	<b>22 526,73 €</b>

**Budget Assainissement :**

Compte 6541 - admissions en non-valeur :	4 050,29 €
Compte 6542 - créances éteintes (effacement)	7 134,92 €
<b>Total budget Assainissement :</b>	<b>11 185,21 €</b>

Les crédits ouverts et disponibles en 2021 pour ces opérations sont respectivement de 170 000 € sur le budget Eau et 75 000 € sur le budget Assainissement.

En ajoutant les montants mentionnés dans la délibération n°5 du Bureau du 12 octobre 2021 relative au premier semestre 2021, le total des admissions en non-valeur et effacements de créance votés en 2021 s'élèvera à 52 422,94 € sur le budget Eau et à 26 078,24 € sur le budget Assainissement.

En 2020, le montant total des sommes admises en non-valeurs et des effacements de créances s'élevait à 162 529,99 € sur le budget Eau et de 74 850,63 € sur le budget Assainissement.

**Le Bureau décide, à l'unanimité, d'approuver ces admissions en non-valeur et les effacements de créances ainsi définis à hauteur de 22 526,73 € sur le budget Eau et 11 185,21 € sur le budget Assainissement.**

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°8

**Objet : Report de la dernière échéance du versement des résultats, suite au transfert intégral de la compétence Assainissement par la commune de Tercé - Budget Assainissement**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAUD
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Le Président rappelle que par une délibération du 9 décembre 2016, le Conseil municipal de Tercé a approuvé le transfert intégral de la compétence Assainissement (exploitation et maîtrise d'ouvrage) à Eaux de Vienne.

Ce transfert, effectif au 1<sup>er</sup> janvier 2017, a été approuvé par délibération du Comité syndical du 13 décembre 2016.

A la demande de la commune, le Bureau d'Eaux de Vienne a accepté, par délibération n°12 du 4 avril 2017, d'étaler sur une durée de 5 années le versement des résultats, qui s'établissent comme suit :

- Section d'exploitation : + 79 411,86 €
- Section d'investissement : + 47 435,42 €

Soit un total cumulé de : + 126 847,28 €

Sur ce total de 126 847,28 €, la commune a honoré les 4 premières échéances de 25 369,46 € chacune (soit 101 477,84 € déjà versés).

Pour le paiement du solde, et compte tenu de sa situation financière fragile, la commune de Tercé a sollicité, par un courrier en date du 2 novembre 2021, une remise gracieuse correspondant au montant de la dernière échéance, soit 25 369,44 €.

Le Président propose au Bureau de reporter le versement de cette dernière échéance sur l'exercice comptable 2022.

En effet, cet échelonnement n'aura aucun impact sur le budget du Syndicat, dans la mesure où l'intégration des résultats de la commune a été réalisée sur l'exercice comptable de 2017, et permettra de prendre en compte la situation budgétaire de la commune.

La mise en œuvre de ce report d'échéance impliquera également l'accord de la Trésorière de Poitiers.

**Le Bureau décide, à l'unanimité, d'approuver le report de versement de cette dernière échéance sur l'exercice 2022, sous réserve d'accord de la Trésorerie de Poitiers.**

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président





## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°9

**Objet : Acquisition d'un terrain à Savigny-Lévescault pour la construction d'une station d'épuration - Budget Assainissement**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 23 (92%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (17) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS. Vu la délibération n°2 du Comité syndical du 7 octobre 2020 portant délégation de pouvoirs au Bureau pour prendre toute décision concernant l'acquisition de biens immobiliers, moyennant un prix maximum de 200 000 € HT,



Le Président informe les membres du Bureau du projet de construction d'une nouvelle station d'épuration à Savigny-Lévescault (Vienne), le système actuel étant non-conforme.

Ce projet nécessite l'acquisition d'un terrain d'une surface maximum de 10 000 mètres carrés, sur laquelle sera construite la nouvelle station d'épuration à filtres plantés de roseaux d'une capacité d'environ 1 000 équivalent-habitants.

Madame Isabelle Rodier et Messieurs Alban, Amaury et Jonathan Rodier, propriétaires indivis, accepteraient de céder une telle surface :

- à prendre sur les parcelles de terrain non-bâti identifiées au cadastre section C n°220, 221 et 222, d'une contenance globale de 8 650 m<sup>2</sup>, moyennant le prix de 2,35 €/m<sup>2</sup> (cf. plan en annexe).
- à prendre pour partie et si nécessaire sur la parcelle de terrain non-bâti identifiée au cadastre section C n°229 d'une contenance de 18 680 m<sup>2</sup>, moyennant le prix de 2,35 €/m<sup>2</sup> (cf. plan en annexe),

Le planning prévisionnel pour l'opération est le suivant :

- dossier Loi sur l'Eau : premier semestre 2022
- lancement de l'appel d'offres : troisième trimestre 2022
- notification du marché : quatrième trimestre 2022
- démarrage des travaux : deuxième trimestre 2023
- durée prévisionnelle de l'opération : 6 mois

Le montant total de l'opération est estimé à 790 000 €, et pourrait être financé comme suit :

- Département de la Vienne : 10 %
- AELB : 30%
- Eaux de Vienne : 60%

Une délibération sera présentée ultérieurement au Bureau pour le lancement de la consultation.

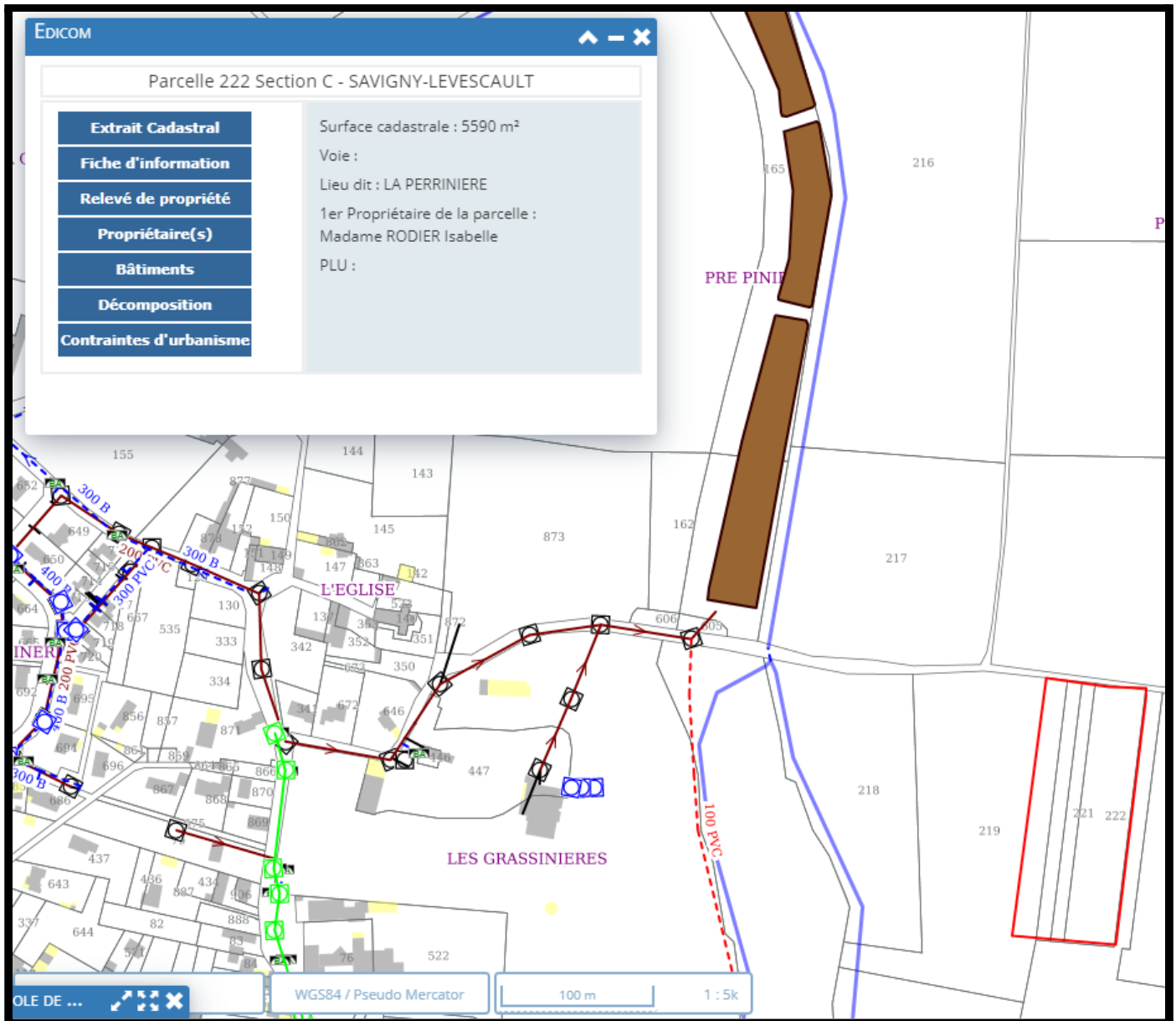
Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver l'acquisition, sous condition suspensive d'obtention du permis d'y construire la nouvelle station d'épuration, moyennant le prix de 2,35 €/m<sup>2</sup>, d'une surface maximum de 10 000 m<sup>2</sup> à prendre sur les parcelles indiquées ci-dessus et situées sur le territoire de la commune de Savigny-Lévescault (Vienne), au lieudit "La Perrinière", appartenant aux Consorts Rodier,
- de confier l'établissement de l'acte de vente à la SCP Laurent Vincent-Guillaume Carré, titulaire d'un office notarial à Saint-Georges-lès-Baillargeaux (Vienne), les frais d'acte, estimés à 1500 €, et les frais de bornage étant à la charge du Syndicat,

- d'autoriser le Président à arrêter les termes de l'acte authentique de vente et à le signer, de même que tous documents nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président



Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°10

**Objet : Conclusion d'un avenant à la convention de délégation de service public d'assainissement collectif à La Roche Posay - Budget Assainissement**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 16  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 22 (88%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (16) :

Madame Evelyne AZIHARI

Monsieur Claude DAVIAUD

Monsieur Alain GUILLON

Monsieur Jean-Pierre JAGER

Monsieur Roland LATU

Monsieur Edouard RENAUD

Monsieur Jacques SABOURIN

Monsieur Thierry TRIPHOSÉ

Monsieur Christian CHAPLAIN

Monsieur Rémy COOPMAN

Monsieur Joël DORET

Monsieur Bernard HENEAU

Monsieur Gilbert JALADEAU

Monsieur Michel MALLET

Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Monsieur Claude SERGENT

#### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE

Monsieur Philippe PATEY

Madame Françoise MICAULT

Monsieur Frédy POIRIER

#### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI

Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN

Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU

Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN

Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET, Patrick CHARRIER

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Vu la délibération<sup>o</sup>2 du Comité syndical du 7 octobre 2020 portant délégation de pouvoirs, et donnant notamment pouvoir au Bureau syndical pour *“prendre toutes décision concernant la passation et la définition des conditions essentielles des conventions de toutes nature avec les tiers, en relation avec les compétences du syndicat, ayant une incidence financière supérieure ou égale à 10 000 € HT par an”*.

Le Président rappelle que la Communauté d'agglomération de Grand Châtellerault a transféré l'intégralité de la compétence Assainissement à Eaux de Vienne à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020.

Sur le territoire de la commune de La Roche Posay (Vienne), l'assainissement collectif est géré par le biais d'une convention de délégation de service public (DSP), conclue par la commune de La Roche Posay avec la Compagnie des Eaux et de l'Ozone, filiale de VEOLIA, pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2016 au 31 décembre 2027. Cette convention a été transférée à Grand Châtellerault, puis à Eaux de Vienne dans le cadre des transferts de compétences successifs.

Sur ce même territoire, la société dénommée “Le Centre Thermal de la Roche Posay”, filiale du groupe L'OREAL, exploite un établissement thermal, qui utilise pour ses activités des eaux issues, d'une part, du réseau public d'eau potable et, d'autre part et principalement de ses propres forages.

Une part significative de ces eaux est ensuite rejetée sous forme d'effluents domestiques et non-domestiques dans le réseau public de collecte des eaux usées, qui les achemine à la station d'épuration de la Roche Posay.

Pour la partie des eaux issues du réseau public d'eau potable, le Centre Thermal s'acquitte de la redevance “eau potable”.

Pour la période 2014-2021, à défaut de dispositif de comptage, les volumes assainis ont fait l'objet d'un accord, approuvé par une délibération du Bureau syndical du 20 juillet 2021.

Il a été convenu de la mise en place de dispositifs de comptage permettant de facturer les volumes assainis réels, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ainsi, un avenant à cette convention doit être conclu afin d'inclure dans le périmètre de la DSP les rejets non-domestiques générés par les activités du Centre Thermal, qui était en cours d'étude au moment de la conclusion de la DSP.

Par ailleurs, la crise sanitaire due à la Covid-19 a eu une incidence sur le traitement des boues, puisque la législation a imposé au délégataire la mise en place provisoire d'une filière alternative permettant l'hygiénisation des boues par chaulage.

C'est dans ce contexte qu'Eaux de Vienne a proposé au délégataire d'utiliser la recette supplémentaire générée pour financer, d'une part, les travaux relatifs à la gestion des boues et à la dératisation des réseaux d'assainissement, et, d'autre part, d'alimenter le compte affecté aux travaux de gros entretien et de renouvellement (GER) des ouvrages prévu à l'article 18.2 de la convention de DSP.

Par conséquent, il est proposé la conclusion d'un avenant n°1 à la convention de délégation de service public, comportant les engagements réciproques suivants :

- intégration du traitement des eaux usées non-domestiques générées par les activités de la société "Le Centre Thermal de la Roche Posay" dans le périmètre de la convention de délégation de service public de l'assainissement, dont le volume est estimé à 30 000 m<sup>3</sup> annuel,
- perception d'une recette supplémentaire estimée à 27 000 €/an par le délégataire,

en contrepartie, le délégataire s'engage à supporter les charges suivantes :

- maintien d'une filière alternative "COVID-19" de traitement des boues d'épuration par chaulage des boues liquides visant l'hygiénisation des boues, avant leur épandage, et jusqu'à ce que la législation ne l'impose plus,
- dératization des réseaux d'assainissement, à raison de deux interventions par an (au printemps et à l'automne),
- augmentation du fonds de renouvellement des ouvrages, avec le surplus de la recette supplémentaire susvisée, afin d'atteindre un niveau de renouvellement satisfaisant.

Parallèlement, une convention régissant les conditions de rejets des eaux usées non-domestiques dans le réseau public d'assainissement sera conclue entre le délégataire, la société "Le Centre Thermal de la Roche Posay" et Eaux de Vienne.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la conclusion de l'avenant n°1 à la convention de délégation du service public d'assainissement collectif figurant en annexe avec la société Compagnie des Eaux et de l'Ozone, aux conditions énoncées ci-dessus;
- d'autoriser le Président à arrêter les termes de cet avenant et à le signer, ainsi que tout document relatif à l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

**DEPARTEMENT DE LA VIENNE**

**Commune de la ROCHE POSAY**

-----  
**SYNDICAT MIXTE EAUX DE VIENNE**

-----  
**AVENANT N°1  
AU CONTRAT DE DÉLÉGATION  
DU SERVICE PUBLIC D'ASSAINISSEMENT COLLECTIF**

**ENTRE**

**Eaux de Vienne - SIVEER** représentée par son président, **Monsieur COOPMAN Rémy**, dûment autorisé à la signature des présentes, et désignée dans le texte qui suit par "**la Collectivité**"

**D'une part,**

**ET**

**La société COMPAGNIE DES EAUX ET DE L'OZONE**, Société en Commandite par Actions dont le siège social est situé à PARIS (75 008), 21 rue de la Boétie, et dont l'adresse postale est 30 rue Madeleine Vionnet – Aubervilliers (93 300), immatriculée au RCS de Paris sous le n° 775667363, représentée par **Monsieur Bruno LONGEPE**, Directeur du Territoire Val de Loire - Sologne, ci-après désigné « **le Déléataire** »,

**D'autre part,**

Ci-après désignés ensembles "Les Parties"

## IL A ETE EXPOSE CE QUI SUIT :

Eaux de Vienne est maître d'ouvrage du service public d'assainissement collectif sur le territoire de la commune de la Roche Posay.

1 - En raison de l'épidémie liée à la COVID-19, le Gouvernement français a adressé aux Préfets une instruction interministérielle en date du 2 avril 2020. Cette instruction prescrit la suspension de l'épandage des boues produites par les stations d'épuration urbaines qui n'ont pas fait l'objet d'une étape de traitement ayant garanti leur complète hygiénisation et concerne les boues extraites depuis le début de l'épidémie liée à la COVID-19, fixée à la date du 25 mars 2020 pour la Vienne. Cette instruction est venue interrompre de fait toutes les campagnes d'épandage des boues non-hygiénisées produites et prévues après la date fixée de début de l'épidémie COVID-19.

L'arrêté du 30 avril 2020 a permis de préciser de nouvelles modalités d'épandage des boues issues du traitement des eaux usées urbaines. La bonne hygiénisation des boues doit désormais être garantie avant de pouvoir procéder à leur épandage.

La filière actuelle de traitement des boues de la station d'épuration de la ROCHE POSAY est une filière restituant, par épandage agricole, des boues sous forme liquide non-hygiénisées ce qui ne permet pas de répondre aux nouvelles contraintes imposées par l'épidémie COVID-19.

Aussi pour se conformer aux nouvelles obligations d'exploitation, la Collectivité a retenu la proposition du Délégué de procéder à un traitement des boues par chaulage liquide des boues réputées COVID directement dans leur silo de stockage. Le silo à boues de la station d'épuration étant fermé, le risque ATEX existe et doit être pris en considération (risques ATEX et NH3 présents avant et au moment du chaulage, risque de dégagement d'ammoniac après le chaulage).

2 - La Collectivité demande également que le Délégué prenne en charge désormais la dératization des réseaux d'assainissement concédés de la commune de la ROCHE POSAY pour deux interventions saisonnières.

3 - Par ailleurs, au démarrage du contrat de délégation de service public d'assainissement collectif le 1er janvier 2016, une Convention Spéciale de Déversement était en cours d'étude avec le centre thermal de la ROCHE POSAY, déjà exploité.

Cette nouvelle convention, qui va générer des recettes complémentaires pour le Délégué, liées au volume supplémentaire facturé annuellement, va être mise en application en 2021 après contractualisation par voie d'avenant conformément à l'article 16.3 "Raccordement d'eaux usées d'origine non domestique" du contrat.

L'article 19.2 du Contrat prévoit que dans ce cas, le Délégué s'engage à baisser les prix proposés au prorata du delta entre recettes et charges complémentaires moyennées sur les 2 premières années d'application de la Convention Spéciale de Déversement. La Collectivité a toutefois émis le souhait de ne pas modifier le prix de l'eau (Abonnement : 44,50 € HT ; part variable au m3 assujetti : 0,853 € HT) afin que ces recettes permettent le financement des travaux pour la gestion des boues et la dératization. Le surplus viendra alimenter le compte relatif aux travaux de gros entretien et de renouvellement (GER) des ouvrages prévu à l'article 18.2 du contrat.

Les produits liés à l'activité du centre thermal de la ROCHE POSAY pouvant être fluctuants annuellement suivant les fréquentations de l'établissement par les usagers, le montant de cette



dotation supplémentaire de renouvellement sera fixé sur la base des recettes de l'année précédente et sera susceptible de varier.

En outre, seront déduits du montant des recettes, les coûts engendrés par la mise en place d'une filière temporaire des boues COVID et de la prestation de dératissage. Dans le cas où le delta serait négatif, le Délégué pourra bénéficier d'une revalorisation de sa rémunération dans le cadre d'un nouvel avenant.

Afin d'acter de ces nouvelles évolutions, les parties se sont rapprochées et sont convenues de la conclusion du présent avenant, sur le fondement de l'article L.3135-1 alinéa 3 (modification du contrat est rendue nécessaire par la survenance d'un événement qu'une autorité normalement diligente ne pouvait pas prévoir lors de la conclusion du contrat initial) et alinéa 5° (modifications non substantielles) du code de la commande publique.

**CECI AYANT ÉTÉ EXPOSÉ, IL A ÉTÉ CONVENU DE CE QUI SUIT :**

## **ARTICLE 1 – GESTION DES BOUES D'ÉPURATION COVID**

Compte tenu de la suspension de l'épandage agricole des boues liquides produites par la station d'épuration Route de Lésigny de la ROCHE POSAY, qui ne fait pas l'objet d'une étape de traitement garantissant leur complète hygiénisation, la filière de traitement et de valorisation prévue selon les dispositions de l'**article 17.6 "Traitement et élimination des boues et autres sous produits"** du contrat de délégation de service public nécessite d'être mise en conformité avec les dispositions réglementaires en vigueur.

### **1.1 - Mise en place d'une filière alternative de traitement des boues**

Pour répondre à l'obligation de suspendre l'épandage des boues produites par la station d'épuration qui n'ont pas fait l'objet d'une étape de traitement garantissant leur complète hygiénisation, le Délégué poursuivra la filière alternative mise en place provisoirement pendant la crise sanitaire jusqu'au retour à une solution adéquate de traitement des boues.

Ainsi, le délégué s'engage à réaliser un chaulage des boues liquides, visant l'hygiénisation des boues, avant leur épandage, comprenant :

- La fourniture et le déploiement des équipements nécessaires au chaulage des boues liquides sur site ;
- La mise en service des équipements, comprenant la qualification initiale du caractère hygiénisant du traitement par chaulage conformément à l'article 16 de l'arrêté du 8 janvier 1998 ;
- Un suivi journalier du pH, conformément à l'arrêté du 30 avril 2020 ;
- Une fois établie la caractérisation de l'hygiénisation du procédé de chaulage des boues, le contrôle régulier des boues produites avant leur épandage par le suivi des coliformes thermotolérants. Conformément à l'arrêté du 30 avril 2020, et jusqu'à la levée des mesures de précaution préconisées dans l'avis de l'Anses précité, ce suivi sera doublé par rapport à la fréquence prescrite dans l'arrêté du 8 janvier 1998.

L'ensemble des résultats analytiques seront tenus à la disposition du préfet, conformément à l'arrêté du 30 avril 2020. Une fois hygiénisées, les boues sont épandues conformément à la réglementation en vigueur et le registre d'épandage sera tenu à jour.

Durant ces différentes étapes, le Délégué, agit en qualité de « producteur de boues » et assure l'ensemble de ses obligations de traçabilité jusqu'à leur destination finale et, ce, conformément à la réglementation en vigueur, en particulier l'article L541-2 du code de l'environnement.

Il est précisé que cette solution technique présente néanmoins des **risques** en termes d'exploitation qui nécessite des investissements :

### 1) Risque ATEX

Le silo à boues de la station d'épuration de la ROCHE POSAY étant fermé, le risque ATEX est à prendre en considération lors du chaulage liquide de ces boues. En effet, les boues stockées depuis plus de 5 jours peuvent commencer à méthaniser. Pour effectuer le chaulage, il sera nécessaire d'agiter le silo et le démarrage de l'agitation va dégazer le gaz produit dans le silo.

Le silo devra donc être ventilé par un équipement ATEX et aspirer dans le silo pour rejeter l'air vicié à l'extérieur. Avant de démarrer l'injection de chaux, il sera nécessaire de prévoir une ventilation ATEX du silo 24 heures avant l'injection de chaux permettant ainsi de garantir une bonne dilution du méthane produit avant chaulage. Une ventilation au moins de 1 fois le volume du silo/h est obligatoire (1200 m<sup>3</sup>/h pour le silo de la ROCHE POSAY).

### 2) Risques matériels liés à l'élévation du pH

Aucun retour d'expérience n'est connu à ce jour quant à la potentielle détérioration du béton liée au contact prolongé et répété avec le lait de chaux introduit pour hygiéniser le boues liquides. Une surveillance devra être portée après chaque période d'épandage lorsque le silo sera vide pour observer l'état du génie civil intérieur.

Le Délégué ne pourra pas être tenu pour responsable en cas de dégradation du génie civil du silo de stockage des boues produites.

Il en va de même pour les barres de guidage/boulonnerie.

En revanche, une montée en pH trop importante peut causer notamment un défaut d'isolement de des équipements électromécaniques présents dans le silo. Effectivement, les constructeurs garantissent les presses étoupes jusqu'à pH = 12, soit le pH auquel doit être maintenu pendant 10 jours les boues pour être hygiéniser.

## **2.2 - Retour à la filière initiale de valorisation agricole**

En cas de révision des référentiels réglementaires, sanitaires et environnementaux, applicables aux boues d'épuration (seules ou en mélanges, brutes ou transformées) en vue de leur retour au sol pour leur valorisation agricole ou de manière générale en cas d'évolution de la réglementation nationale ou européenne en matière de traitement ou de valorisation des boues, les Parties se réuniront pour décider du sort à donner à la filière alternative mise en place provisoirement (pérennisation ou retour à la valorisation par épandage agricole ou mise en place d'un autre traitement).

## **2.3 - Financement**

Les charges supplémentaires générées par le changement de filière seront compensées par les recettes engendrées par la Convention de Déversement supplémentaires à passer avec le centre thermal de LA ROCHE POSAY.

## **ARTICLE 2 – INTÉGRATION DE LA PRESTATION DE DÉRATISATION DES RÉSEAUX D'ASSAINISSEMENT**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le Délégué effectuera une prestation de dératisation des réseaux d'assainissement collectif de la commune de la ROCHE POSAY, comprenant deux interventions par an (au printemps et en automne), pour un coût annuel de 1014 € HT.

Les charges supplémentaires générées par cette nouvelle prestation seront également compensées par les recettes engendrées par la Convention de Déversement supplémentaires à passer avec le centre thermal de LA ROCHE POSAY.

## **ARTICLE 3 – CONVENTION SPECIALE DE DEVERSEMENT AVEC LE CENTRE THERMAL DE LA ROCHE POSAY**

Les Parties prennent acte de la nécessité de conclure une Convention Spéciale de Déversement avec le centre thermal de la ROCHE POSAY sur la base d'un volume estimatif de 30 000 m<sup>3</sup> par an.

Cette Convention Spéciale de Déversement sera conclu entre le Délégué, le centre thermal et la Collectivité.

Des équipements de comptage seront mis en place pour déterminer le volume réel d'eaux usées rejeté par le centre thermal dans le réseau d'assainissement collectif.

## **ARTICLE 4 – RÉVISION DU FOND DE RENOUVELLEMENT DES OUVRAGES**

En application de l'article 18.2 "Renouvellement" du contrat, un plan prévisionnel du montant des travaux de GER a été établi pour toute la durée du contrat.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, le Délégué fournira un plan prévisionnel actualisé des travaux de renouvellement d'installations à mener sur l'exercice suivant, argumenté pour discussion et arbitrage avec et par la Collectivité.

Ce plan incorporera une dotation supplémentaire correspondant à la compensation des produits supplémentaires de l'année N-1 de la Convention Spéciale de Déversement du centre thermal de la ROCHE POSAY, minorée des coûts des travaux pour la gestion des boues COVID et de la prestation annuelle de dératisation des réseaux d'assainissement.

Afin d'obtenir une transparence totale de ce fond de renouvellement variable, un suivi financier spécifique sera mis en place et transmis à la Collectivité annuellement.

Dans les 30 jours précédant la fin du contrat, le Délégué rend compte à la collectivité de la situation du fonds de renouvellement, en lui adressant le bilan détaillé des dépenses qui auront été imputées et les sommes qui auront été portées au crédit. Sans observation de la part de la Collectivité dans un délai de 20 jours, la situation du compte est réputée valide.

En fin de contrat, le compte devra être équilibré. Dans le cas d'un solde créditeur en fin de contrat, le Délégué remboursera cette somme dans les trois mois suivant l'échéance du contrat. S'il est débiteur, ce solde sera résorbé à parts égales entre la Collectivité et le Délégué.

## **ARTICLE 5 – RÉVISION DE LA REMUNERATION DU DELEGATAIRE**

En contrepartie des charges supplémentaires introduites au titre du présent avenant, la Convention Spéciale de Déversement avec le centre thermal de la ROCHE POSAY apportera les recettes supplémentaires qui permettront de compenser au minimum les charges liées à la gestion alternative à mettre en place pour le traitement des boues COVID ainsi que la prestation de dératissage annuelle des réseaux d'assainissement.

Si le delta est positif, celui-ci sera affecté au fonds de renouvellement d'installation selon les modalités précisées ci-dessus.

Si le delta est négatif, les Parties se réuniront pour ajuster la rémunération du Délégué en conséquence dans le cadre d'un nouvel avenant.

## **ARTICLE 6 – ENTRÉE EN VIGUEUR – DISPOSITIONS ANTÉRIEURES**

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, ou au plus tard à la date à laquelle sera signée la Convention Spéciale de Déversement avec le centre thermal de la ROCHE POSAY et l'ensemble des équipements de comptage sur les eaux usées installés.

Toutes les dispositions du contrat non expressément abrogées, annulées ou modifiées par le présent avenant, demeurent intégralement applicables.

## **ARTICLE 7 – PIÈCE ANNEXE**

Est annexée au présent avenant la pièce suivante :

La note financière relative à l'intégration de la gestion des boues COVID, la dératissage des réseaux d'eaux usées, et la révision du fond de renouvellement installations.

**SYNDICAT MIXTE EAUX DE VIENNE**

*Le Président*

**Rémy COOPMAN**

**VEOLIA EAU - COMPAGNIE  
GENERALE DES EAUX**

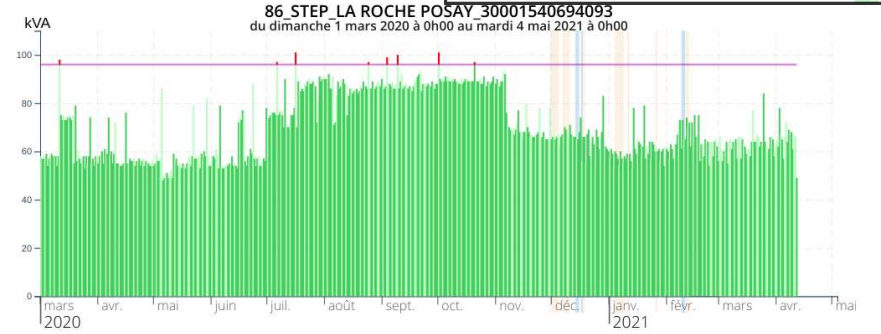
*Le Directeur de Territoire*

**Bruno LONGEPE**

**ARTICLE 1 – INTÉGRATION DES COÛTS DE GESTION DES BOUES COVID**

	Quantité	Prix unitaire	Total	Commentaires
Lait de chaux Neutralac	70,08	123,13	8 628,95 €	
Analyse de caractérisation	1	650	650,00 €	
Analyse de suivi hebdomadaire des coliformes thermotolérants	13	82	1 066,00 €	
Tonnage supplémentaire lié à l'ajout de lait de chaux épandu	70,08	7,5	525,60 €	
Surcoût énergétique ventilation H24	1188	0,10	118,80 €	
Surcoût énergétique agitation H24	14040	0,10	1 404,00 €	
Surcoût énergétique poids de boue BA	37500	0,10	3 750,00 €	
<b>Total charges chaulage liquide</b>			<b>16 143 €</b>	
Investissement ventilation ATEX	1	1 390,65 €	1 391 €	
<b>Total charges hors subvention</b>			<b>17 534 €</b>	

*Ventilateur ATEX 1,1 kW durant 1,5 mois*  
*Agitateur 13 kW durant 1,5 mois*  
*Hypothèse + 1 g/L par mois dans BA et 250000 kW/an*



**ARTICLE 2 – INTÉGRATION DE LA PRESTATION DE DÉRATISATION DES RÉSEAUX D'ASSAINISSEMENT**

Forfait 2 campagnes/an	1 014 €
------------------------	---------

**ARTICLE 3 – RÉVISION DU FOND DE RENOUVELLEMENT INSTALLATION**

Estimation Volume collecté CSD	30000
Part variable 2022	0,894 €
Produits supplémentaires CSD	26 820 €
Renouvellement supplémentaire N+1	8 272 €

**Calcul des volumes rejetés à l'assainissement ( nouvelle convention de rejet à signer ) :**

**Vr = A + B + C + D + E + F**

- A : volume EU du débitmètre des thermes du Connétable
- B : volume AEP consommée au sous-compteur du bâtiment Chalet
- C : volume AEP consommée au sous-compteur du bâtiment Pavillon Rose
- D : volume AEP consommée au sous-compteur du bâtiment Solarium
- E : volume AEP consommée au sous-compteur du bâtiment Pavillon des Sources
- F : Volume EU du débitmètre du PR du SPA des Sources

Ainsi les volumes estimés déversés au réseau EU étaient de :

- 2015 : 33 344 m3/an\*
- 2016 : 31 602 m3/an\*
- 2017 : 35 551 m3/an
- 2018 : 33 696 m3/an

\* volume des fontaines et jardins estimés à 5 000 m3/an ( en accord avec M Pasquier)



## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°11

**Objet : Fourniture de canalisations et produits PVC, et de pièces de fonderie - Budgets Eau et Assainissement**

Date de la convocation : 01/12/2021  
 Nombre de membres du Bureau : 25  
 Nombre d'élus présents : 16  
 Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
 Nombre de droits de vote : 22 (88%)  
 Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (16) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
 Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
 Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
 Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
 Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
 Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET, Patrick CHARRIER

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Dans le cadre de ses activités et essentiellement pour la réalisation des branchements d'eau et d'assainissement, Eaux de Vienne achète divers produits :

- canalisations PVC et PEHD,
- grillage avertisseur et fourreaux,
- pièces PVC (tabourets de branchement, pièces de raccords).

Ces achats se font par un accord-cadre avec établissement de marchés subséquents d'une durée de 6 mois. L'accord-cadre en cours expirera à la fin du mois de janvier 2022.

Afin d'assurer la continuité de l'approvisionnement de ces pièces, une nouvelle consultation doit être menée.

Aussi, il est proposé de lancer une consultation en appel d'offres ouvert en application des articles R.2124-2 1° et R.2161-2 à R.2161-5 du code de la commande publique, pour aboutir à la conclusion d'un accord-cadre multi-attributaires à marchés subséquents, d'un an ferme, reconductible trois fois un an, pour un montant maximum de 640 000 € HT pour 4 années (tous fournisseurs confondus).

Les attributaires de l'accord seront remis en concurrence tous les 6 mois pour établissement des marchés subséquents.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- de prendre acte du lancement d'une consultation, selon une procédure formalisée d'appel d'offres ouvert, qui aboutira à la passation d'un accord-cadre à marchés subséquents comme indiqué ci-dessus ;
- d'autoriser le Président à signer l'accord-cadre à bons de commande, ainsi que tout document à intervenir dans sa passation et son exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de +10% des crédits indiqués ci-dessus, et dans la limite des crédits inscrits au budget.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°12

**Objet : Travaux d'installation d'échelles et d'aménagements pour la sécurisation d'ouvrage d'alimentation en eau potable - Budget Eau**

Date de la convocation : 01/12/2021

Nombre de membres du Bureau : 25

Nombre d'élus présents : 16

Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6

Nombre de droits de vote : 22 (88%)

Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (16) :

Madame Evelyne AZIHARI

Monsieur Claude DAVIAUD

Monsieur Alain GUILLON

Monsieur Jean-Pierre JAGER

Monsieur Roland LATU

Monsieur Edouard RENAUD

Monsieur Jacques SABOURIN

Monsieur Thierry TRIPHOSE

Monsieur Christian CHAPLAIN

Monsieur Rémy COOPMAN

Monsieur Joël DORET

Monsieur Bernard HENEAU

Monsieur Gilbert JALADEAU

Monsieur Michel MALLET

Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Monsieur Claude SERGENT

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE

Monsieur Philippe PATEY

Madame Françoise MICAULT

Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI

Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN

Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU

Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN

Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET, Patrick CHARRIER



Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Le Président informe les membres du Bureau qu'une consultation a été lancée le 13 juillet 2021 pour des travaux d'installation d'échelles et d'aménagements liés à la sécurité sur les ouvrages d'alimentation en eau potable gérés par Eaux de Vienne-Siveer.

L'estimation figurant dans la fiche projet validée par le référent de la Commission d'Appel d'Offres est de 200 000 € HT. La procédure choisie est la procédure adaptée en application de l'article R.2123-1 1° du Code de la Commande Publique.

Une seule entreprise a répondu dans les délais avec une offre de base et une variante. Ces deux propositions dépassent l'estimation prévue :

- Offre de base : 254 838 € HT
- Variante : 266 267 € HT

Les travaux objet de la consultation, sont par définition, nécessaires afin de permettre aux agents de travailler en toute sécurité, notamment pour la descente dans les réservoirs pour l'entretien périodique.

Par conséquent, une augmentation des crédits alloués au marché s'avère souhaitable.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- de prendre acte du lancement de la consultation selon une procédure adaptée ;
- d'augmenter à hauteur de 270 000 € HT les crédits affectés à la conclusion de ce marché de travaux ;
- d'autoriser le Président à signer le marché, ainsi que tout document à intervenir dans sa passation et son exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de +15% des crédits indiqués ci-dessus, et dans la limite des crédits inscrits au budget.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°13

**Objet : Conclusion de deux conventions avec l'Agence de l'eau Loire-Bretagne pour la mise aux normes des installations d'Assainissement - Budget Assainissement**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 16  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 6  
Nombre de droits de vote : 22 (88%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

Étaient présents :

Dans la salle "Vienne" (16) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Christian CHAPLAIN
	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

Élus ayant donné pouvoir (6) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Frédy POIRIER a donné son pouvoir à Christian CHAPLAIN  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET, Patrick CHARRIER

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



- 1) **Dans le cadre du service public de l'Assainissement Non-Collectif (SPANC)**, Eaux de Vienne-Siveer assure aujourd'hui les missions suivantes :
- diagnostic des installations existantes,
  - diagnostic pour la vente de biens immobiliers,
  - contrôle du bon fonctionnement,
  - contrôle des dispositifs neufs ou existants d'assainissement non collectif.

A l'issue de la réalisation des contrôles de diagnostic de l'existant et des contrôles de bon fonctionnement, il a été identifié des installations se trouvant à l'intérieur des Périmètres de Protection Rapprochée des captages d'eau potable avec l'obligation d'engager des travaux prescrits par déclaration d'utilité publique.

L'Agence de L'Eau Loire-Bretagne (AELB) a prévu dans son XI<sup>ème</sup> programme (2019-2024) des aides financières pour les propriétaires concernés, sous certains critères d'éligibilité.

Eaux de Vienne, qui porte l'assistance administrative et technique des dossiers, peut percevoir de l'AELB une somme forfaitaire de 300 € pour chaque dossier instruit.

Il est proposé de conclure une nouvelle convention avec l'AELB pour la période 2022-2024.

- 2) **Dans le cadre du service public de l'Assainissement Collectif** le Syndicat Eaux de Vienne-siveer assure aujourd'hui les missions suivantes :
- diagnostic des branchements existants,
  - diagnostic pour la vente de biens immobiliers raccordés au réseau collectif d'assainissement,
  - diagnostic dans le cadre de la mise en séparatif de réseaux d'assainissement de type unitaires existants.

A l'issue de la réalisation de ces différents contrôles de raccordement à l'assainissement, un certain nombre de propriétaires sont tenus d'engager des travaux en domaine privé pour permettre la déconnexion des eaux pluviales initialement raccordées sur le réseau de collecte des eaux usées.

L'agence de L'Eau Loire Bretagne a prévu dans son XI<sup>ème</sup> programme (2019-2024) des aides financières, renforcées à partir de 2022, aux propriétaires concernés, sous certains critères d'éligibilité et dans le cadre d'opérations groupées portées par le syndicat.

Ainsi, une nouvelle convention de mandat doit être signée pour ces nouvelles subventions aux particuliers.

Eaux de Vienne, qui porte l'assistance administrative et technique des dossiers, peut percevoir de

l'AELB une somme forfaitaire de 300 € pour chaque dossier réalisé.

Il est proposé de conclure une nouvelle convention avec l'AELB pour la période 2022-2024.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la conclusion de deux nouvelles conventions de mandat avec l'Agence de l'Eau Loire-Bretagne, pour l'assistance administrative et technique des propriétaires devant réaliser de travaux de normes de leurs installations d'assainissement non-collectif, ou d'assainissement collectif, pour la période 2022-2024;
- d'autoriser le Président à arrêter les termes de ces deux conventions et à les signer, ainsi que tout document permettant l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°14

**Objet : Conclusion du second contrat territorial "Re-Sources" du captage de Preuilly  
- Budget Eau**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 5  
Nombre de droits de vote : 20 (80%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (15) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (5) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET, Patrick CHARRIER

Assistaient également à la séance: Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR, Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



**Eaux de Vienne fait de la protection et de la préservation des ressources en eau un enjeu majeur en menant des actions territoriales d'envergures.** Le Syndicat entend poursuivre les actions en faveur de la reconquête qualitative des eaux destinées à la consommation humaine.

Eaux de Vienne - Siveer adhère à la démarche « Re-Sources » et inscrit ses actions en faveur de la reconquête de la qualité de la ressource en eau potable dans le cadre de ce programme notamment pour dynamiser les actions de protection de la ressource sur son périmètre.

Le captage de Preuilley se situe au Nord de la commune de Smarves, au Sud de Poitiers. Le territoire desservi correspond aux communes d'Iteuil, Smarves, Croutelle, Fontaine le Comte et Ligugé, soit un bassin de population d'environ 13 500 habitants. Le débit autorisé pour ce captage est de 300 m<sup>3</sup>/h , avec un volume mobilisable de 7200 m<sup>3</sup>/jour.

Depuis les années 2000, une dégradation de la qualité de la ressource en eau du captage est constatée avec la présence de produits phytosanitaires. Des actions préventives et curatives ont été mises en œuvre, dans le cadre de la démarche régionale Re-Sources, Eaux de Vienne s'étant engagé dans un projet de reconquête de la qualité de l'eau destinée à l'alimentation humaine en 2019. Au total 24 actions composaient ce premier programme (2019-2021) classées en sept volets :

- limitation des transferts entre les eaux de surfaces et les eaux souterraines ;
- protection et développement des surfaces de dilution pour limiter les transferts ;
- développement des surfaces, agricoles et non agricoles, gérées sans pesticides ;
- développement de techniques alternatives aux pesticides ;
- développement de l'ancrage territorial de la démarche et des synergies avec les autres programmes d'actions ;
- mesures d'accompagnement et de sensibilisation des acteurs ;
- animation et coordination du contrat.

**Les objectifs en matière de qualité des eaux brutes du premier contrat 2019-2021 sont atteints.**

Eaux de Vienne a constaté une adhésion des acteurs du territoire et notamment de la profession agricole. Cette **dynamique locale** s'illustre entre autres par le fort taux de surfaces remises en herbe.

Le Comité de Pilotage de la démarche souhaite poursuivre le programme d'actions pour les trois années supplémentaires. La stratégie est adaptée car les objectifs de qualité d'eau et les objectifs opérationnels sont atteints. Elle sera ajustée pour viser **un objectif de pérennisation des pratiques et de stabilisation de la qualité de l'eau.**

Il est proposé de poursuivre cette démarche Re-Sources par la conclusion d'un second contrat territorial 2022-2024.

Le coût prévisionnel du **second programme d'actions du contrat territorial de Preuilley** en lien avec la stratégie s'élève à **121 120 €** pour les trois années (2022-2024). Une partie des actions proposées dans ce contrat sera financée *via* le **Contrat Cadre** d'Eaux de Vienne-Siveer pour un montant prévisionnel de **30 249 €** pour 2022. Le contrat cadre sera renouvelé en 2022, les montants associés ne sont donc pas encore validés au-delà.

L'ensemble des partenaires (communes, organismes agricoles, financeurs, Etat...) ont été sollicités pour poursuivre cette démarche Re-Resources avec Eaux de Vienne.

Le plan de financement est le suivant :

Structure	Taux de financement	Montant
Région Nouvelle-Aquitaine	6%	7 600 €
Agence de l'Eau Loire-Bretagne	57%	69 584 €
Eaux de Vienne	33%	39 400 €
OPA	4%	4 536 €
<b>TOTAL</b>		<b>121 120 €</b>

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la conclusion du Contrat Territorial Re-Resources de Preuilley pour la période 2022-2024 ;
- d'autoriser le Président à arrêter les termes de ce contrat et à le signer, ainsi que tout document nécessaire afin de mener à bien le projet (marchés, lettres de commandes, conventions...) dans la limite des crédits affectés à l'opération ;
- de mettre en œuvre le programme d'actions 2022-2024 du Contrat Territorial de Preuilley.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°15

**Objet : Conclusion du second contrat territorial “Re-Sources” des captages de Gué de Sciaux - Budget Eau**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 5  
Nombre de droits de vote : 20 (80%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle “Vienne” (15) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (5) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET, Patrick CHARRIER

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR,



Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



**Eaux de Vienne fait de la protection et de la préservation des ressources en eau un enjeu majeur en menant des actions territoriales d'envergures.** Le Syndicat entend poursuivre les actions en faveur de la reconquête qualitative des eaux destinées à la consommation humaine.

Eaux de Vienne - Siveer adhère à la démarche « Re-Sources » et inscrit ses actions en faveur de la reconquête de la qualité de la ressource en eau potable dans le cadre de ce programme notamment pour dynamiser les actions de protection de la ressource sur son périmètre.

Les captages de Gué de Sciaux se situent sur la commune d'Antigny, à l'est du département de la Vienne. Il s'agit d'un champ captant de **trois ouvrages**, à environ 100 mètres de la Gartempe. Les eaux sont mélangées grâce à une interconnexion avant distribution du fait de dépassements récurrents des limites de qualités sur les eaux brutes pour la déséthyl atrazine. La nappe exploitée est contenue dans des formations calcaires fracturées relativement peu profondes dépourvues de protections superficielles, ce qui la rend très vulnérable aux pollutions diffuses et ponctuelles.

Depuis les années 2000, une dégradation de la qualité de la ressource en eau des captages est constatée pour les nitrates et les pesticides (métabolites de l'atrazine). Des actions préventives et curatives ont été mises en œuvre, dans le cadre de la démarche régionale Re-Sources, le Syndicat s'est engagé dans un projet de reconquête de la qualité de l'eau destinée à l'alimentation humaine en 2019.

Au total 23 actions composaient ce premier programme (2019-2021) classées en sept volets :

- amélioration de la connaissance des pollutions effectives des eaux brutes des captages ;
- pérennisation et développement des surfaces en herbe et des couverts végétaux sur le territoire afin de limiter les fuites et les apports d'intrants ;
- développement de nouvelles filières à plus bas niveau d'impact, favorables à la qualité de l'eau et permettant aux exploitants d'allonger leurs rotations tout en assurant leur viabilité économique ;
- développement de techniques alternatives aux pesticides ;
- restauration du taux de Matières Organiques dans les sols ;
- mesures d'accompagnement et de sensibilisation des acteurs ;
- animation et coordination du contrat.

**Les objectifs en matière de qualité des eaux brutes du premier contrat 2019-2021 sont partiellement atteints.**

Eaux de Vienne a constaté une adhésion des acteurs du territoire et notamment de la profession agricole. Cette **dynamique locale** s'illustre par des changements importants d'assolement.

Le Comité de Pilotage de la démarche souhaite poursuivre le programme d'action pour les trois années supplémentaires. La stratégie est adaptée car les objectifs opérationnels sont atteints. Elle sera ajustée pour viser **un objectif de pérennisation des pratiques et de poursuite des changements de systèmes afin de répondre aux objectifs de qualité d'eau.**

Il est proposé de poursuivre la démarche Re-Sources via la construction d'un second contrat territorial 2022-2024.

Le coût prévisionnel du **second programme d'actions du contrat territorial de Gué de Sciaux** en lien avec la stratégie s'élève à **350 400 €** pour les trois années (2022-2024). De plus, une partie des actions proposées dans ce contrat sera financée via le **Contrat Cadre** d'Eaux de Vienne-Siveer pour un montant prévisionnel de **48 588 €** pour 2022. Le contrat cadre sera renouvelé en 2022, les montants associés ne sont donc pas encore validés au-delà.

L'ensemble des partenaires (communes, organismes agricoles, financeurs, Etat...) ont été sollicités pour poursuivre la démarche Re-Resources avec Eaux de Vienne.

Le plan de financement est le suivant :

Structure	Taux de financement	Montant
Région Nouvelle-Aquitaine	5%	18 000 €
Agence de l'Eau Loire-Bretagne	52%	182 880 €
Eaux de Vienne	32%	111 000 €
OPA	11%	38 520 €
<b>TOTAL</b>		<b>350 400 €</b>

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la conclusion d'un Contrat Territorial Re-Resources de Gué de Sciaux pour la période 2022-2024 ;
- d'autoriser le Président à arrêter les termes de ce contrat et à le signer, ainsi que tout document nécessaire afin de mener à bien le projet (marchés, lettres de commandes, conventions...) dans la limite des crédits affectés à l'opération ;
- de mettre en œuvre le programme d'actions 2022-2024 du Contrat Territorial de Gué de Sciaux.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 7 décembre 2021

L'an deux mille-vingt-et-un, le sept décembre, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne–Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, ainsi qu'en visioconférence conformément à la loi n°2021-1465 du 10 novembre 2021 portant diverses dispositions de vigilance sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

### Délibération n°16

**Objet : Octroi de subventions pour des projets de coopération internationale - Budget Eau**

Date de la convocation : 01/12/2021  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 5  
Nombre de droits de vote : 20 (80%)  
Secrétaire de séance : Evelyne Azihari

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (15) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Claude DAVIAUD	Monsieur Joël DORET
Monsieur Alain GUILLON	Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Nicolas REVEILLAULT
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

##### En visioconférence (4) :

Monsieur Dominique DABADIE	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Frédy POIRIER

##### Élus ayant donné pouvoir (5) :

Odile LANDREAU a donné pouvoir à Evelyne AZIHARI  
Laurent LUCAUD a donné pouvoir à Jacques SABOURIN  
Françoise MICAULT a donné pouvoir à Rémy COOPMAN  
Philippe PATEY a donné pouvoir à Roland LATU  
Bernard ROUSSEAU a donné pouvoir à Rémy COOPMAN

Absente excusée (1) : Madame Pascale GUITTET, Patrick CHARRIER

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU, Madame Mélanie ELIE, Messieurs Jean-Philippe JOLY, Yves KOCHER, Pascal LEVAVASSEUR,

Mesdames Louise PEINTUREAU et Cécile TONDEUX ; en visioconférence : Madame Sylviane BEAUVAIS.



Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.1115-1,

Le syndicat Eaux de Vienne-Siveer a mis en place une politique de soutien à des projets de coopération décentralisée dont les principes généraux sont les suivants :

- soutien en faveur de projets au Burkina Faso, portés par des communes de la Vienne jumelées avec des communes du Burkina Faso,
- soutien à des projets sur les thèmes de l'eau potable ou de l'assainissement
- soutien sous forme de subventions accordées à la commune de la Vienne porteuse du projet,
- soutien dans le plafond de crédits budgétaires de 25 000 euros pour l'année 2021.

**Le 8 juin 2021**, le Bureau a décidé à l'unanimité d'octroyer les subventions globales et forfaitaires aux deux projets suivants :

- projet soutenu par le comité de jumelage les "Amis de Manga" pour 2 000 €
- projet soutenu par le comité de jumelage de Blaslay-Kpakpara pour 8 000 € pour trois années consécutives (2021 - 2022 - 2023).

Dans les conditions du Syndicat et sans dépasser l'enveloppe budgétaire annuelle dédiée, un dossier a été reçu par le Syndicat pour un projet de coopération pour l'eau potable porté par la commune de Dangé Saint Romain.

Ce projet portant sur la réalisation de 5 forages dans la ville de Koubri au Burkina-Faso a été présenté à la Commission "Coopération décentralisée" qui s'est réunie le 30 novembre 2021.

La commission a donné son avis favorable à ce projet pour un montant de :

- **14 000 € pour ce projet soutenu par le comité de jumelage Dangé-Saint-Romain - Koubri**

Le comité de jumelage bénéficiaire a été informé par courrier, de l'avis favorable de la Commission.

Vu l'avis favorable de la Commission "Coopération décentralisée" du 30 novembre 2021,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'octroyer la subvention globale et forfaitaire à ce projet mentionné ci-dessus sur le budget Eau;
- de l'autoriser à arrêter les termes et signer les conventions avec chaque bénéficiaire concerné,
- d'autoriser le Président à engager toute démarche en vue de la bonne réalisation des projets soutenus.

Fait et délibéré le jour, mois et an que ci-dessus.

Le Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture