

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°1

Objet : Paiement de reliquats de jours de Compte Épargne Temps des agents du syndicat

Date de la convocation : 02/12/2020

Nombre d'élus présents : 14

Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10

Nombre de droits de vote : 24

Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER

Monsieur Rémy COOPMAN

Monsieur Alain GUILLON

Monsieur Bernard HENEAU

Monsieur Roland LATU

Monsieur Edouard RENAUD

Monsieur Jacques SABOURIN

Monsieur Christian CHAPLAIN

Monsieur Claude DAVIAUD

Madame Pascale GUITTET

Monsieur Gilbert JALADEAU

Monsieur Michel MALLET

Monsieur Bernard ROUSSEAU

Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI

Monsieur Laurent LUCAUD

Monsieur Philippe PATEY

Monsieur Dominique DABADIE

Madame Françoise MICAULT

Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN

Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER

Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU

Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN

Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN

Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN

Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN

Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU

Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET

Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

Selon le Règlement Intérieur du personnel, les agents du Syndicat peuvent épargner des jours de congés et/ou de RTT dans un Compte Epargne Temps (CET) dont le plafond est fixé à 60 jours au maximum. Ces jours épargnés peuvent être cumulés pour être soit pris en congé de longue durée, soit convertis en point pour la retraite additionnelle des fonctionnaires, soit rémunérés par l'employeur.

Dans cette dernière hypothèse, les agents ne peuvent se faire rémunérer les jours épargnés, de façon forfaitaire et après délibération du Comité syndical, qu'à partir du 16^{ème} jour.

Le nombre maximum de jours rémunérés par agent sera arbitré par le Président en fonction du nombre total d'agents disposant d'un CET et souhaitant se faire payer des jours de CET.

Cette possibilité semble intéressante pour les agents qui bénéficient ainsi d'un complément de revenus, et pour le Syndicat qui dispose alors d'un temps de travail plus important.

Après avoir soumis cette proposition au Comité Technique du 1^{er} décembre 2020, le Président propose de renouveler le dispositif de paiement du reliquat de jours de CET pour l'année 2020, à payer sur l'exercice budgétaire 2021.

Il rappelle les montants prévus à cet effet par délibération les années précédentes :

- 7.000€ en 2011
- 10.000€ en 2012
- 19.000€ en 2013
- 20.000€ en 2014
- 30.000€ en 2015
- 30.000€ en 2016
- 25.000€ en 2017
- 30.000€ en 2018
- 35.000€ en 2019. Au vu du nombre de demandes, un arbitrage a dû être fait par l'autorité territoriale.
- 15.000€ en 2020 au titre d'un paiement exceptionnel lié aux règles mises en place issues de la crise sanitaire. Au vu du nombre de demandes, un arbitrage a dû être fait par l'autorité territoriale.

Vu l'avis favorable du Comité Technique du 1^{er} décembre 2020,

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité de :

- de maintenir le montant de 35.000€, identique à celui de 2019 ;
- de retenir le montant de 35.000€ pour le décompte de l'année 2020, avec un paiement dans les bulletins de salaire de février 2021 (après adoption du budget primitif 2021). Le nombre maximum de jours rémunérés par agent sera décidé par le Président en fonction du nombre total d'agents disposant d'un CET et souhaitant se faire payer des jours de CET.

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

Le Président

Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°2

Objet : **Modification du tableau des effectifs**

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Rémy COOPMAN	Monsieur Claude DAVIAUD
Monsieur Alain GUILLON	Madame Pascale GUITTET
Monsieur Bernard HENEAU	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Dominique DABADIE
Monsieur Laurent LUCAUD	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

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 la délibération n°2 du Comité syndical en date du 7 octobre 2020 portant délégation de pouvoir au Bureau,

Le Président expose 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 Président présente les grades et emplois des filières administrative et technique, ainsi que les emplois pourvus par des agents non statutaires. Il précise la décomposition du nombre de postes ouverts, qui tient compte des effectifs en poste mais également d'une provision de postes vacants destinés à des recrutements répondant à l'évolution des besoins des services (réorganisations) et à l'évolution statutaire des carrières (promotions, avancements de grade et réussite aux concours).

GRADES AGENTS STATUTAIRES	CAT.	POSTES OUVERTS au 01/01/2021	dont TNC	POSTES POURVUS au 01/12/2020	dont TNC
<i>Emploi fonctionnel</i>					
- Directeur Général des Établissement Publics de 80000 à 150000 hab	A	1		1	
SOUS TOTAL (1)		1		1	
<i>Filière administrative</i>					
- Attaché Principal	A	5		5	
- Attaché	A	9		6	
- Rédacteur principal de 1ère classe	B	1		1	
- Rédacteur principal de 2ème classe	B	3		2	
- Rédacteur	B	12		8	
- Adjoint Administratif Ppal 1ère classe	C	21	2	15	
- Adjoint Administratif Ppal 2ème classe	C	30	3	24	2
- Adjoint Administratif	C	13	4	12	3
SOUS TOTAL (2)		94		73	
<i>Filière technique</i>					
- Ingénieur en Chef hors classe	A	1		0	
- Ingénieur en Chef	A	1		1	
- Ingénieur Principal	A	7		7	
- Ingénieur	A	17		12	
- Technicien Principal de 1ère classe	B	14		12	
- Technicien Principal de 2ème classe	B	17		13	
- Technicien	B	22		16	
- Agent de Maîtrise Principal	C	40		28	
- Agent de Maîtrise	C	66		54	
- Adjoint Technique Principal 1ère classe	C	51		36	
- Adjoint Technique Principal 2ème classe	C	58	2	39	2
- Adjoint Technique	C	87		74	
SOUS TOTAL (3)		381		292	

EMPLOIS AGENTS NON STATUTAIRES	POSTES OUVERTS au 01/01/2021	POSTES POURVUS au 01/12/2020
Apprentis	7	7
SOUS TOTAL (4)	7	7

<u>Postes permanents pourvus au 01/12/2020</u>	373
---	------------

Postes ouverts en prévision des évolutions de carrière en 2021	56	postes « doublons » réservés pour pouvoir nommer les agents proposés aux avancements de grade et promotions internes, ou à des réussites aux concours.
Postes permanents inscrits au précédent tableau avec recrutements finalisés ou en cours		
1 agent d'exploitation réseaux – travaux (Neuville)	1	grade d'adjoint technique
1 responsable service facturation et relève	1	grade d'attaché
1 conseiller clientèle	1	grade d'adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe
2 chargés surveillance qualité eau itinérant	7	grades d'adjoint technique à technicien principal de 2 ^{ème} classe
1 conseiller prévention – <i>avec suppression d'un poste de technicien prévention, resté vacant</i>	2	grades de technicien à technicien principal de 2 ^{ème} classe
Pérennisation de postes non permanents		
1 chargé analyses laboratoire	1	grade d'adjoint technique
1 releveur de compteurs	1	grade d'adjoint technique
Postes vacants suite à mobilités ou départs d'agents (mutation, dispo, démission)		
1 chargé de projets informatique (<i>poste de Urbaniste SI pourvu par mobilité interne</i>)	1	grade de technicien principal de 2 ^{ème} classe
1 assistant DGS/élus	4	grades d'adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe à rédacteur principal de 2 ^{ème} classe
1 animateur ressources territoriales	1	grade de technicien
1 agent exploitation réseaux – La Villedieu du Clain	1	grade d'adjoint technique
1 électromécanicien ou agent d'exploitation ouvrages – Civray	1	grade d'adjoint technique
1 agent exploitation réseaux – Lussac	2	grades d'adjoint technique à adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe
1 chargé urbanisme et travaux asst – La Villedieu du Clain	2	grades d'agent de maîtrise à agent de maîtrise principal
1 ingénieur projets <i>en remplacement du poste de responsable de pôle ingénierie, resté vacant</i>	1	grade d'ingénieur
1 électromécanicien – Vaux sur Vienne	4	grades d'adjoint technique à agent de maîtrise

Remplacements d'agent à prévoir dans le cadre de départs en retraite prévus en 2021		
1 agent exploitation réseaux – Lussac	3	grades d'adjoint technique à adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe
1 agent exploitation réseaux – Neuville	3	grades d'adjoint technique à adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe
Créations de postes		
1 chargé secrétariat et clientèle à temps non complet (50%) - agence de Montmorillon	3	grades d'adjoint administratif à adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe
1 électromécanicien - centre de Lussac	4	grades d'adjoint technique à agent de maîtrise
1 électromécanicien - centre de Lusignan	4	grades d'adjoint technique à agent de maîtrise
1 agent caméra	3	grades d'adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe à agent de maîtrise
1 agent exploitation réseaux – centre de Civray	3	grades d'adjoint technique à adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe
1 ingénieur projet	1	grade d'ingénieur
Suppression de poste (départ non remplacé suite à réorganisation du service facturation)		
1 assistant facturation	-1	départ d'un adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe le 31/12/2020
Postes permanents occupés par des contractuels dont une fin de contrat est prévue en cours d'année (effectif intégré dans le tableau grades agents statutaires)		
1 planificateur	_	grade de technicien principal de 2 ^{ème} classe
1 technicien systèmes et réseaux	_	grade de technicien
1 technicien SIG	_	grade de technicien
1 agent exploitation réseaux – Saint Savin	_	grade d'adjoint technique
1 agent exploitation réseaux – Lussac	_	grade d'adjoint technique
1 électromécanicien – Châtelleraut	_	grade d'adjoint technique
1 coordinateur application métiers @tlas	_	grade de technicien principal de 2 ^{ème} classe
1 agent de contrôle AC/ANC	_	grade d'adjoint technique
1 chargé marchés publics	_	grade de rédacteur principal de 2 ^{ème} classe
1 agent exploitation réseaux travaux - Neuville	_	grade d'adjoint technique
1 agent hydrocureur	_	grade d'adjoint technique
1 chargé d'études et de travaux	_	grade de technicien principal de 2 ^{ème} classe
1 responsable service clients et ressources internes	_	grade d'attaché
1 directeur des ressources humaines	_	grade d'attaché principal
<u>Total des postes ouverts au 01/01/2021</u>	483	

Globalement, les 483 postes permanents ouverts au 1^{er} janvier 2021 se répartissent ainsi :

Postes de catégorie A	41
Postes de catégorie B	69
Postes de catégorie C	366
Contrats d'apprentissage	7

Le Président précise que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplois et grades ainsi créés sont inscrits au budget de l'exercice 2021.

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité de :

- valider la modification du tableau des effectifs tel qu'il figure ci-dessus, à compter du 1^{er} janvier 2021.

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

Le Président,

Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°3

Objet : Mise à jour de l'annexe 9 au 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 : 02/12/2020

Nombre d'élus présents : 14

Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10

Nombre de droits de vote : 24

Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER

Monsieur Rémy COOPMAN

Monsieur Alain GUILLON

Monsieur Bernard HENEAU

Monsieur Roland LATU

Monsieur Edouard RENAUD

Monsieur Jacques SABOURIN

Monsieur Christian CHAPLAIN

Monsieur Claude DAVIAUD

Madame Pascale GUITTET

Monsieur Gilbert JALADEAU

Monsieur Michel MALLET

Monsieur Bernard ROUSSEAU

Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI

Monsieur Laurent LUCAUD

Monsieur Philippe PATEY

Monsieur Dominique DABADIE

Madame Françoise MICAULT

Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN

Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER

Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU

Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN

Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN

Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN

Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN

Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU

Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET

Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.



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 1er 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,

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°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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, dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux et les agents de maîtrise territoriaux,

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 les délibérations relatives aux régimes indemnitaires en dates des 30/01/2004, 15/12/2005, 20/06/2007, 30/11/2007, 30/01/2009, 26/06/2010, 17/06/2011, 21/01/2011, 20/12/2013, 13/06/2014 et 12/06/2017,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 7 juin 2018 et du Bureau du 3 juillet 2018 mettant en œuvre le RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 4 décembre 2018 et du Bureau du 15 janvier 2018 mettant à jour le RIFSEEP,

Vu le courrier de la Préfecture de la Vienne en date du 26 février 2019 relative au non-maintien du régime indemnitaire en cas de congés de longue maladie et longue durée ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 18 juin 2019 et du Bureau du 9 juillet 2019 mettant à jour le RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 5 décembre 2019 et du Bureau du 10 décembre 2019 mettant à jour le RIFSEEP,

Vu l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel relative au RIFSEEP en date du 1^{er} décembre 2020,

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.

Les mises à jour concernent :

- la transformation de fonctions intégrées dans les groupes/sous-groupes de fonction :
 - > responsable service RH en responsable administration du personnel (filière administrative - catégorie B à A)
 - > technicien prévention en conseiller prévention (filière technique - catégorie B)
 - > assistante administration du personnel en chargée administration du personnel (filière administrative - catégorie B)
- la création de fonctions intégrées dans les groupes/sous-groupes de fonction :
 - > ingénieur grands projets (filière technique - catégorie A)
 - > ingénieur projet (filière technique - catégorie A)
 - > technicien sécurité sanitaire et connaissance des systèmes (filière technique - catégorie B)
 - > chargé emploi/formation (filière administrative - catégorie B)
 - > chargé clientèle assainissement (filière technique - catégorie C)

- la suppression de fonctions intégrées dans les groupes/sous-groupes de fonction :
 - conseiller prévention (filière technique - catégorie A)
 - assistante administration du personnel (filière administrative - catégorie B)
 - assistante pôle clientèle et administration générale (filière administrative - catégorie B)
 - agent garage (filière technique - catégorie C).

Les mises à jour de cette annexe s'appliqueront à compter du 1^{er} janvier 2021.

L'annexe 9 du règlement intérieur du personnel en date du 1^{er} décembre 2020 est annexée à la présente délibération.

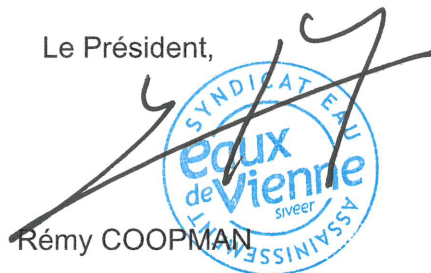
Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1^{er} décembre 2020,

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver la mise à jour de la délibération du 10 décembre 2019 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^{er} janvier 2021 ;
- 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,


Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020



ANNEXE 9 AU REGLEMENT INTERIEUR

Régime indemnitaire (RIFSEEP)

SOMMAIRE

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

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).

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

ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES

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^{ème} mois d'emploi (continue ou discontinuée).

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	Adjoints administratifs territoriaux	Agents de maîtrise territoriaux Adjoints 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
	niveau de responsabilité lié à la fonction	niveau de responsabilité de la fonction en terme d'encadrement ou de coordination	1 à 5
0			
stratégique			
intermédiaire supérieur			
intermédiaire			
Activités de l'encadrement	niveau de responsabilité lié à la structure	responsabilité dans le type de structure ou d'activité à gérer	opérationnelle
			coordination fonctionnelle/encadrement ponctuel
			aucun niveau d'encadrement
			collectivité
	délégation de signature	fonction disposant d'une délégation de signature	direction transversale
			collectivité
	autonomie de gestion	fonction nécessitant une autonomie dans la gestion financière, RH, budgétaire	pôle ou agence ou développement d'un territoire
service ou centre d'exploitation			
activité			
aucune			
oui			
		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)
	habilitation	la fonction nécessite-t-elle une habilitation (CACES, électrique, conduite, permis autre que B, chlore, ...)	III (bac +2)
Technicité/Expertise	difficultés	niveau de difficultés requis pour la fonction	IV (bac ou équivalent)
			V (CAP ou BEP)
			plusieurs habilitations
			1 habilitation
			aucune habilitation
			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, incommode ou salissante	100% (quotidien) > ou = à 50% > à 10% sans objet
	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)	encadrant stratégique encadrant intermédiaire supérieur encadrant intermédiaire encadrant opérationnel/fonctionnel sans objet
	exposition aux risques verbales	fonction exposée aux agressions verbales externes (usagers, élus, tiers ...)	très fréquente (quotidien) fréquente (au moins une fois par semaine) occasionnelle (au moins 1 fois par mois) rare (au moins une fois par an)
	exposition aux risques mécaniques	fonction exposée aux blessures, contagions, morsures, risques chimiques/amiante, accidents de la route, etc...	très fréquente (quotidien) fréquente (au moins une fois par semaine) occasionnelle (au moins 1 fois par mois) rare (au moins une fois par an)
	contraintes physiques	fonction nécessitant des contraintes physiques à l'exercice des missions (port de charges, travail en hauteur, contraintes posturales, milieu bruyant)	quotidien ponctuelle sans objet
	météorologiques	fonction exercée à l'extérieur soumise au climat (chaud, froid, pluie, ..)	quotidien ponctuelle sans objet
	vestimentaire/EPI	port d'une tenue vestimentaire et/ou d'équipement de protection réglementaires	quotidien ponctuelle sans objet
	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 :

FILIERE ADMINISTRATIVE – CATEGORIE A Attachés Territoriaux					
Groupe fonction	Sous-groupe	Définition	Fonction	IFSE annuel brut EDV	IFSE plafond annuel brut décret
1A		Direction	Directeur administration/finances/clientèle	18.000€	36.210€
			Directeur ressources humaines		
			Contrôleur de gestion		
2A	2A1	Responsabilité d'un pôle	Responsable pôle clientèle/administration générale	12.700€	32.130€
	2A2	Responsabilité d'un service/activité avec encadrement et très forte expertise	Responsable service achats/marchés 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	7.400€	25.500€
			Responsable service comptabilité		
			Responsable administration du personnel		
			Responsable service relève/facturation		
	Attaché de communication				
3A2	Chargé de mission ou métier à forte expertise sans encadrement	Coordonnateur de la commande publique Analyste budgétaire et financier	6.050€		

FILIERE ADMINISTRATIVE – CATEGORIE B
 Rédacteurs Territoriaux

Groupe fonction	Sous-groupe	Définition	Fonction	IFSE annuel brut EDV	IFSE plafond annuel brut décret
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	7.500€	17.480€
			Responsable service comptabilité		
			Responsable administration du personnel		
			Responsable service relève/facturation		
2B		Responsabilité d'une activité+ encadrement de proximité d'agents de catégorie C + Métier à forte expertise	Attaché de communication	6.200€	16.015€
			Chargé emploi et formation		
			Responsable releveurs de compteurs		
			Responsable secrétariat et clientèle		
3B		Instruction avec maîtrise particulière, sans encadrement	Analyste budgétaire et financier	4.300€	14.650€
			Chargé juridique et assemblées		
			Chargé assurances et sinistres		
			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		
			Assistante DGS/élus		
			Assistante de direction		
Gestionnaire paie et personnel					
FILIERE ADMINISTRATIVE – CATEGORIE C Adjoins Administratifs Territoriaux					
1C	1C1	Fonctions avec technicité particulière et forte autonomie	Adjoint responsable secrétariat et clientèle	4.000€	11.340€
			Assistante DGS/élus		
			Assistante de direction		
			Gestionnaire paie et personnel		
			Gestionnaire facturation		
1C2	Fonctions d'exécution nécessitant une qualification/maîtrise particulière	Chargé secrétariat et clientèle et comptabilité	3.650€		
		Gestionnaire comptable			
		Assistante pôle et ressources			
		Gestionnaire formation et œuvres sociales			
		Agent marchés publics			
Agent de coordination garage					
2C		Fonctions d'exécution, sans sujétion ou avec sujétion déjà valorisée par NBI	Chargé clientèle assainissement	3.400€	10.800€
			Chargé secrétariat et clientèle		
			Chargé secrétariat et clientèle et urbanisme		
			Assistant facturation		
			Agent accueil et administration générale		
			Secrétaire administrative et communication		
			Secrétaire administrative et comités locaux		
Chargé administrative des services techniques					

FILIERE TECHNIQUE – CATEGORIE A						
Groupe fonction	Sous-groupe	Définition	Fonction	IFSE annuel brut EDV	IFSE plafond annuel brut décret	
Ingénieurs en Chef Territoriaux						
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€	
Ingénieurs Territoriaux						
1A	1A1	Direction de pôle/service/agence	Directeur exploitation et territoires	21.750€	36.210€	
	1A2		Responsabilité d'une agence + métiers à très forte expertise			Responsable agence
						Ingénieur grands projets
2A	2A1	Responsabilité d'un pôle	Responsable pôle assainissement	12.700€	32.130€	
						Responsable pôle ingénierie
	2A2	Responsabilité de plusieurs services, ou adjoint responsable agence + métiers à forte expertise	Administrateur du développement des SI	11.150€		
						Ingénieur projet
			Responsable management de la qualité et de l'environnement			
			Adjoint responsable agence			
3A	3A1	Responsabilité d'un service ou d'une activité ou métier à forte expertise	Chargé développement territoire Montmorillon	7.400€	25.500€	
						Responsable service ressource et hydrogéologie
						Responsable service assainissement
						Chargé maîtrise d'œuvre
						Responsable systèmes et réseaux
						Responsable systèmes d'information géographique
	3A2	Chargé de mission ou métier à forte expertise	Responsable sécurité des systèmes d'information	6.050€		
						Responsable sécurité/santé au travail
						Chargé PGSSE et Etudes des Systèmes
						Urbaniste SI
		Chef projet SI/DAFIC				
		Chargé projet décisionnel				
		Hydrogéologue				
FILIERE TECHNIQUE – CATEGORIE B - Techniciens Territoriaux						
1B	1B 1	Adjoint responsable agence / chargé développement territoire	Adjoint responsable agence	9.650€	17.480€	
						Chargé développement territoire Montmorillon
	1B 2	Autres responsables	Responsable service ressource et hydrogéologie	7.500€		
						Responsable service assainissement
						Responsable centre d'exploitation
						Responsable service bâtiment et parc véhicule
						Responsable service surveillance qualité de l'eau
						Planificateur
						Chargé maîtrise d'œuvre
						Responsable systèmes et réseaux
2B	2B 1	Encadrement d'un service/de proximité	Responsable systèmes d'information géographique	6.200€	16.015€	
						Responsable projets et développements
						Responsable sécurité des systèmes d'information
						Responsable réseaux
						Responsable ouvrages
	2B 2	Coordination d'équipe ou métier à forte expertise	Responsable hydrocurage	5.800€		
						Responsable maintenance et travaux ouvrages
						Responsable urbanisme/travaux ASST
						Responsable secrétariat et clientèle
						Responsable achats et approvisionnements
		Urbaniste SI				
		Chef projet SI/DAFIC				
		Chef projet décisionnel				
		Conseiller prévention				

FILIERE TECHNIQUE – CATEGORIE B - Techniciens Territoriaux (suite)						
Groupes fonction	Sous-groupe	Définition	Fonction	EDV	annuel brut décret	
3B	Sans encadrement	Expertise	Hydrogéologue	6.200€	14.650€	
			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 ressource territoriale			
			Animateur agricole départementale			
			Développeur			
	3B2	Maîtrise particulière et itinérance modérée	Agent contrôle qualité	4.800€		
			Dessinateur surveillant travaux			
			Technicien sécurité sanitaire et connaissance des systèmes			
			Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant			
	3B3	Poste sédentaire avec maîtrise particulière	Technicien prévention	4.300€		
			Technicien SIG et topographique			
Technicien systèmes et réseaux						
Chargé analyse laboratoire						
Chargé surveillance qualité de l'eau						
FILIERE TECHNIQUE – CATEGORIE C - Agents de Maitrise Territoriaux						
1C	Fonctions avec encadrement d'équipe/expertise	1C1	Encadrement ou coordination d'une équipe	Responsable réseaux	6.100€	
				Responsable ouvrages		
				Responsable hydrocurage		
				Responsable maintenance et travaux ouvrages		
				Responsable achats et approvisionnements		
	Responsable patrimoine					
	1C2	Responsabilité "adjoint"/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€	
				Electromécanicien ouvrages AEP		
				Electromécanicien ouvrages AEP-ASST		
				Agent de contrôle AC/ANC		
				Chargé travaux ouvrages agence		
				Chargé travaux réseaux		
				Chargé diagnostic réseaux AEP/défense incendie		
	Agent référent caméra					
	2C2	Itinérance / sujétions modérées	2C2	Itinérance / sujétions modérées	Chargé devis et urbanisme	4.550€
					Agent contrôle qualité	
					Dessinateur surveillant travaux	
					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						

FILIERE TECHNIQUE – CATEGORIE C - Agents de Maîtrise Territoriaux						
2C	Fonctions avec technicité particulière sans encadrement	2C3	Non itinérante, sans ou avec peu de sujétion	Technicien prévention	4.000€	10.800€
				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€		
FILIERE TECHNIQUE – CATEGORIE C - Adjointes Techniques Territoriaux						
Groupe fonction	Sous- arborescence	Définition	Fonction	IFSE annuel brut EDV	IFSE plafond annuel brut décret	
1C	1C 1	Forte itinérance et sujétions / expertise	Electromécanicien ouvrages ASST	4.950€	11.340€	
			Electromécanicien ouvrages AEP			
			Electromécanicien ouvrages AEP-ASST			
			Agent de contrôle AC/ANC			
	1C 2	Itinérance / sujétions modérées	Agent référent caméra	4.200€		
			Agent contrôle qualité			
			Dessinateur surveillant travaux			
	1C 3	Non itinérante, sans/peu de sujétion	Dessinateur SIG et topographie	3.650€		
			Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant			
Magasinier référent						
2C	2C 1	Forte itinérance et sujétions / expertise	Magasinier	4.550€	10.800€	
			Expert comptage et consommation			
			Chargé surveillance qualité de l'eau			
			Chargé analyse laboratoire			
			Agent hydrocureur			
			Agent suivi curage lagunes			
	2C 2	Itinérance / sujétions modérées	Agent exploitation ouvrages	3.800€		
			Agent exploitation réseaux			
	2C 3	Non itinérante, sans/peu de sujétion	Agent exploitation et magasinier	3.400€		
			Mécanicien-soudeur agence			
			Releveurs de compteurs			
			Agent SIG et topographie			
	2C 4	Fonction ne nécessitant aucune qualification	Magasinier central	3.300€		
			Agent mécanicien			
			Agent accueil et administration générale			
			Chargé clientèle assainissement			
			Chargé devis et DICT			
			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 :

- Tutorat non indemnisé par une NBI (accompagnement direct de stagiaire école)
- 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	Egal à 20 points	1/30 ^{ème} 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 suppléants
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 fonctions 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 entrainera 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 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^{er} janvier 2019, 1^{er} janvier 2020 et 1^{er} 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^{er} 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 1^{er} janvier 2021.

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 le 01/12/2020.		
Le Président, Rémy COOPMAN	Le secrétaire, Nicolas REVEILLAULT	La Secrétaire adjointe, Anne Laure RIAND

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°4

Objet : Les lignes directrices de gestion et le plan "égalité professionnelle"

Date de la convocation : 02/12/2020

Nombre d'élus présents : 14

Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10

Nombre de droits de vote : 24

Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER

Monsieur Rémy COOPMAN

Monsieur Alain GUILLON

Monsieur Bernard HENEAU

Monsieur Roland LATU

Monsieur Edouard RENAUD

Monsieur Jacques SABOURIN

Monsieur Christian CHAPLAIN

Monsieur Claude DAVIAUD

Madame Pascale GUITTET

Monsieur Gilbert JALADEAU

Monsieur Michel MALLET

Monsieur Bernard ROUSSEAU

Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI

Monsieur Laurent LUCAUD

Monsieur Philippe PATEY

Monsieur Dominique DABADIE

Madame Françoise MICAULT

Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN

Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER

Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU

Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN

Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN

Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN

Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN

Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU

Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET

Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (2) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT et Monsieur Alain GUILLON, momentanément sorti de la salle.

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

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 l'annexe 10 du règlement intérieur du personnel relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur l'égalité professionnelle en date du 1er décembre 2020, figurant en annexe,

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 doivent porter 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 propose de définir les lignes directrices de gestion en matière de ressources humaines et de santé au travail, et le plan sur l'égalité professionnelle d'Eaux de Vienne-Siveer au sein d'une nouvelle annexe au règlement intérieur du personnel.

Un 1^{er} groupe de travail composé d'un membre du Comité de Direction (Codir), d'un membre du Comité d'encadrement (Cocadre), de deux représentants du personnel, d'un représentant syndical FO, animé par un manager de la direction des ressources humaines, a élaboré les conditions et critères d'avancement et de promotion interne devant répondre d'une part, aux règles statutaires 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 Fonction publique Territoriale la Vienne (CDG86), les promotions internes sont soumises en fin de procédure à l'arbitrage du Président du CDG86.

Compte-tenu du contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, de l'installation du nouveau Comité syndical et l'élection des membres du Bureau, 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 sur l'égalité professionnelle, le Président propose que l'annexe 10 du règlement intérieur du personnel qui fait l'état des lieux de ce qui

été mis en place en ressources humaines et santé au travail et définit quelques plans d'actions, puissent prendre effet le 1er janvier 2021, mais uniquement pour une durée de 12 mois. L'objectif étant de poursuivre les travaux avec les élus et de nouveaux groupes de travail composés notamment, des représentants du personnel et du syndical FO pour finaliser en 2021 la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et du plan d'action d'égalité professionnelle sur la base des dispositions de l'annexe 10, et d'en déterminer sa durée.

L'annexe 10 du règlement intérieur du personnel en date du 1er décembre 2020 est annexée à la présente délibération.

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1er décembre 2020,

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité des présents :

- d'approuver la création de l'annexe 10 au règlement intérieur du personnel relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur l'égalité professionnelle.
- d'approuver les lignes directrices de gestion et le plan sur l'égalité professionnelle transposés dans l'annexe 10 du règlement intérieur du personnel dans les conditions fixées ci-dessus ;
- d'adopter par conséquent l'annexe 10 du règlement intérieur du personnel telle que figurant en annexe de la présente délibération, à compter du 1er janvier 2021, pour une durée de 12 mois ;
- 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,

Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020



ANNEXE 10 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Lignes directrices de gestion

Plan égalité professionnelle

SOMMAIRE

Article 1	Gestion des effectifs	Page 1
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

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^{er} 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 Chatellerault, 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 emploiterritorial.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 correspondants 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 process de recrutement et d'embauche fait l'objet de **procédures ressources humaines**. Elles expliquent aux agents et managers les process 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 postulés
- 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 débutent 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 œuvre 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 œuvre (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 formations 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 sexistes + 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 Eau 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^{er} janvier 2021), la **présente annexe prendra effet le 1er janvier 2021 pour une durée de 12 mois**, afin de permettre la mise en place d'un groupe de travail composé d'un membre du Codir, d'un membre du Cocadre, de 2 RP, du représentant syndical FO et d'élus, pour finaliser en 2021 la stratégie pluriannuelle de pilotages des ressources humaines et du plan d'action d'égalité professionnelle au vu des dispositions de la présente annexe, et d'en déterminer sa durée.

Adoption de l'Annexe 10 au Règlement Intérieur en Comité Technique le 1/12/2020.		
Le Président, Rémy COOPMAN	Le secrétaire, Nicolas REVEILLAULT	La Secrétaire adjointe, Anne Laure RIAND

FICHE TECHNIQUE - Dossier de promotion (réf article 3.1.1)

DOSSIER PROMOTION	
Année 20....	
ACCÈS AU GRADE DE :	
<input type="checkbox"/> AVANCEMENT DE GRADE	<input type="checkbox"/> 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 ^{er} janvier de l'année du tableau)	
Grade actuel	
Date de nomination dans le grade actuel	

1^{ère} 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^{er} 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^{ème} 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 clientsTOTAL = 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 supérieurTOTAL = 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		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)

❖ **Appréciation de la compétence à encadrerTOTAL = 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		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)

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 professionnelleTOTAL = 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 tableauTOTAL = 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^{er} 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^{er} grade du poste prévu sur l'organigramme fonctionnel = 3 points

3^{ème} 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.**

Le Président, Rémy COOPMAN	Le secrétaire, Nicolas REVEILLAUT	La Secrétaire adjointe, Anne Laure RIAND

FICHE TECHNIQUE - Procédure d'instruction des promotions (réf article 3.1.1)

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 ^{er} 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/invalidé 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.

Le Président, Rémy COOPMAN	Le secrétaire, Nicolas REVEILLAULT	La Secrétaire adjointe, Anne Laure RIAND



Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°5

Objet : Prolongation de l'utilisation des véhicules de service sur le télétravail, sur la permanence, sur les ASA covid-19, la formation professionnelle et les concours/examens

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Rémy COOPMAN	Monsieur Claude DAVIAUD
Monsieur Alain GUILLON	Madame Pascale GUITTET
Monsieur Bernard HENEAU	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Dominique DABADIE
Monsieur Laurent LUCAUD	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

La crise sanitaire sans précédent que connaît la France cette année, 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), en télétravail, ou en permanence.

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 l'avis favorable du Comité Technique du 23 juin 2020,

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 note de service du DGS du 30 août 2020,

Vu la circulaire du 1^{er} ministre du 1^{er} 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 loi n° 2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire,

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 juin 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 30/06/2021.

- Fonctions de l'exception 2.2 de l'annexe 5 au règlement intérieur du personnel sur "les véhicules de service" en vigueur

Les agents des fonctions de l'exception 2.2 qui se sont vu attribuer un véhicule "domicile-lieu de travail" pendant la crise sanitaire doivent, à compter du 1er octobre 2020, restituer le véhicule.

Ceux qui avant la crise sanitaire bénéficiaient d'un véhicule de service "domicile-lieu de travail" continueront à l'utiliser comme tel jusqu'à la fin de la pratique. En revanche, la suspension transitoire de la redevance et de l'avantage en nature prendra fin le 30 septembre 2020.

Article 2 : Télétravail et permanence

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.

- **La permanence** correspond à l'obligation faite à un agent de rester à son domicile en réserve pour pallier si besoin et sur demande d'Eaux de Vienne-Siveer sans délai de prévenance, aux nécessités de service (renfort, remplacement maladie, dispositions nationales, ...).

Si l'agent en permanence n'a plus lieu d'y rester, sa hiérarchie le placera dans une autre position.

La mise en œuvre de la permanence est à l'initiative d'Eaux de Vienne-Siveer selon l'organisation des directeurs de rattachement et des nécessités de service présentées au DGS et sur décision formelle du Président.

- **Alternance des positions administratives** : Selon l'organisation des directeurs de rattachement et des nécessités de service, l'agent peut alterner des jours ou semaines de présence sur le lieu d'affectation et/ou en télétravail et/ou en permanence et/ou Autorisation Spéciale d'Absence (ASA).

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 et/ou à la permanence sont celles définies par chaque directeur de rattachement dans son plan de continuité/reprise d'activité. La permanence ne peut être utilisée que dans les services de la DET. Sa mise en œuvre ne pourra intervenir que sur accord préalable du DGS/Président si la dégradation des conditions sanitaires devait le nécessiter.

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.

- **Participation aux dépenses des télétravailleurs** : Jusqu'à la fin de la mise en place du télétravail en gestion de crise sanitaire, Eaux de Vienne-Siveer participera forfaitairement aux dépenses des agents en télétravail (liaison internet, bureau, électricité...).

Cette allocation forfaitaire sera de :

10 € par mois pour un agent effectuant une journée de télétravail par semaine,

20 € par mois pour un agent effectuant deux jours de télétravail par semaine,

30 € par mois pour un agent effectuant de trois à cinq jours de télétravail par semaine.

Cette allocation sera exonérée de cotisations et contributions sociales. Aucun justificatif de frais ne sera exigé au télétravailleur.

Article 2.4 Situation de l'agent en permanence (le cas échéant)

- **Droits et obligations** : L'agent, pendant ses horaires habituels de travail, est à son domicile à la disposition de Eaux de Vienne-Siveer, qui peut, sans délai de prévenance, selon les besoins et nécessités de service faire appel à lui. C'est du temps de travail sans travail effectif.

- **Accident de travail/service** : L'agent n'exécutant aucune tâche pour le compte de Eaux de Vienne-Siveer, tout accident survenu pendant cette période est considéré comme un accident domestique.

- **Temps de travail** : Durant ses horaires habituels de travail, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être joignable et disponible par sa hiérarchie.

Article 2.5 Suivi des situations administratives des agents

Les situations administratives des agents sont intégrées dans le logiciel SIRH CIRIL, comme en matière de congés.

Article 2.6 Présence sur son lieu d'affectation

Pendant cette période, l'agent ne peut revenir de sa propre initiative sur son lieu d'affectation, sauf autorisation de sa hiérarchie liée aux nécessités de service avec les mesures sanitaires appropriées.

Si sa présence sur son lieu d'affectation est autorisée, le déplacement sera bien considéré comme de temps de trajet.

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 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 en situation de vulnérabilité"**. L'agent "vulnérable" est celui qui selon l'avis du Haut Conseil de Santé Publique du 19 juin 2020 :
 - A des antécédents (ATCD) cardiovasculaires : hypertension artérielle compliquée (avec complications cardiaques, rénales et vasculo-cérébrales), ATCD d'accident vasculaire cérébral ou de coronaropathie, de chirurgie cardiaque, insuffisance cardiaque stade NYHA III ou IV ;
 - A un diabète non équilibré ou présentant des complications ;
 - Présente une pathologie chronique respiratoire susceptible de décompenser lors d'une infection virale : broncho pneumopathie obstructive, asthme sévère, fibrose pulmonaire, syndrome d'apnées du sommeil, mucoviscidose notamment ;
 - Présente une insuffisance rénale chronique dialysée ;
 - Est atteint de cancer évolutif sous traitement (hors hormonothérapie) ;
 - Présente une obésité (indice de masse corporelle (IMC) > 30 kgm²) ;
 - Est atteint de cirrhose au stade B du score de Child Pugh au moins ;
 - Présente un syndrome drépanocytaire majeur ou ayant un antécédent de splénectomie ;
 - Est au troisième trimestre de la grossesse ;
 - Est atteint d'une immunodépression congénitale ou acquise : médicamenteuse : chimiothérapie anticancéreuse, traitement immunosuppresseur, biothérapie et/ou corticothérapie à dose immunosuppressive ; infection à VIH non contrôlée ou avec des CD4 < 200/mm³ ; consécutive à une greffe d'organe solide ou de cellules souches hématopoïétiques ; liée à une hémopathie maligne en cours de traitement.

L'agent "vulnérable" sera placé en télétravail, à défaut sur avis du médecin de prévention en présentiel avec des conditions d'emplois aménagées (EPI, bureau seul, ...), à défaut en isolement sur la base d'un certificat d'isolement délivré par un médecin.

- **ASA en isolement à son domicile** dans l'attente du résultat du test covid-19, l'agent 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/Concours/Examens

En raison de l'évolution de l'épidémie, certaines règles pour les déplacements en formations, et passage de concours/examens de l'annexes 2 "formation professionnelle" et de l'annexe 6 "frais professionnels" du règlement intérieur du personnel sont modifiées comme suit :

Article 4.1 : Formations Professionnelles

- **les formations en poitou-charente** sont selon l'urgence et les mesures sanitaires, sur avis des directeurs de rattachements, soit maintenues, soit annulées ;
- **les formations/informations/sensibilisations internes** faites par les services non déclarées au service formation doivent être impérativement, afin que soit vérifié le respect des mesures sanitaires avec la capacité d'accueil des salles ;
- **les formations hors poitou-charente** sont annulées, sauf exception soumises à l'arbitrage préalable du DGS ;

- **les déplacements en formations CNFPT** se font en véhicule personnel et seul dans celui-ci, sauf exception validée par le DGS ;
- **les déplacements à l'OIE ou autres organismes** se font en véhicule personnel et seul dans celui-ci, sauf exception validée par le DGS ;
- **les déplacements à Paris** à la FNCCR se font en train (et si possible ensuite à pied).

L'ordre de mission de l'agent partant en formation rappellera l'obligation de l'agent de respecter les mesures sanitaires nationales et QSST d'Eaux de Vienne-Siveer, celles des lieux de restauration, d'hébergement et moyens de transport, celles des organismes de formation auxquelles il doit se conformer. Cet ordre de mission précisera également le mode de déplacement de l'agent avec l'immatriculation du véhicule utilisé et les règles de remboursement de frais.

Déjeuner lors des formations : l'agent doit déjeuner seul et aucune réservation de restaurant ou autres ne sera faite par le service formation. Le remboursement des frais de repas s'effectuera avec les feuilles de frais selon la procédure de ladite annexe 6 du règlement intérieur du personnel.

Article 4.2 : Concours/examens

Le passage des concours/examens nécessitant une nuitée en Poitou-Charente ou hors Poitou-Charente ne seront pas pris en charge par le Syndicat. L'agent qui souhaite malgré tout se déplacer pour un concours/examen, le fera alors sur son temps personnel.

Article 5 : Durée des dispositions

Ces dispositions sont exceptionnelles et transitoires, et se poursuivront au plus tard jusqu'au 30 juin 2021.

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 1^{er} décembre 2020,

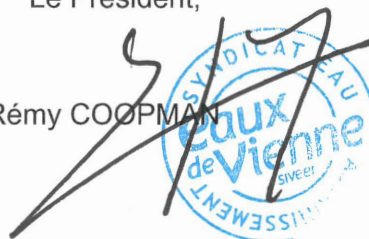
Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver les principes d'organisation liés à l'utilisation des véhicules de service, au télétravail et à la permanence, aux ASA covid-19, formations professionnelles et concours/examens ci-dessus exposés,
- de valider ces principes jusqu'au plus tard le 30 juin 2021, étant précisé qu'un point d'étape sera réalisé fin mars 2021, pour mettre fin par anticipation, ou poursuivre les dispositions de la présente délibération,
- 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 et à la permanence, aux ASA covid-19, formations professionnelles et concours/examens pendant cette période.

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

Le Président,

Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°6

Objet : **Création de comptes séparés au Trésor**

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Alain GUILLON
Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Roland LATU
Monsieur Edouard RENAUD
Monsieur Jacques SABOURIN

Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Claude DAVIAUD
Madame Pascale GUITTET
Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Michel MALLET
Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI
Monsieur Laurent LUCAUD
Monsieur Philippe PATEY

Monsieur Dominique DABADIE
Madame Françoise MICAULT
Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

Dans son rapport d'observations définitives en date du 26 septembre 2019, la Chambre Régionale des Comptes (CRC) de Nouvelle-Aquitaine a demandé au syndicat Eaux de Vienne-Siveer de se rapprocher de son comptable, afin de régulariser la situation de ses budgets annexes (Eau et Assainissement), par l'ouverture de comptes séparés au Trésor.

En effet, la CRC a constaté que si le syndicat assure une correcte répartition des charges et produits entre les différents budgets annexes, leur autonomie financière n'est pas pour autant assurée d'un point de vue pratique, au regard de l'absence de comptes séparés au Trésor.

Il était envisagé de mettre en œuvre ces dispositions dès le 1^{er} janvier 2021.

Sur le plan technique, cette évolution nécessite un paramétrage de l'application comptable HÉLIOS, alors que jusqu'à présent, ces deux budgets annexes étaient rattachés au budget principal "Administration générale" par un compte de liaison.

Du point de vue de l'ordonnateur, cette évolution implique de gérer des avances ou des lignes de crédits de trésorerie, afin de s'assurer que ces comptes 515 demeurent débiteurs.

Du point de vue du comptable, cette mise en œuvre pourrait intervenir à compter du 1^{er} janvier 2022.

Le contexte de l'année 2020 (crise sanitaire, télétravail induit, autres priorités des services), n'aura pas permis de préparer sereinement ce chantier. Il est donc souhaitable, collectivement, de prévoir de reporter sa mise en œuvre en 2022.

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver, conformément à la recommandation de la Chambre Régionale des Comptes, la création dans HÉLIOS de comptes séparés au Trésor pour les budgets annexes "Eau" et "Assainissement".
- de prendre acte que cette évolution pourrait être mise en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2022 lors de l'initialisation de l'exercice comptable.

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

Le Président,

Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°7

Objet : Acquisition d'un terrain à Jouhet pour la construction d'une usine de potabilisation - Budget Eau

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Rémy COOPMAN	Monsieur Claude DAVIAUD
Monsieur Alain GUILLON	Madame Pascale GUITTET
Monsieur Bernard HENEAU	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Dominique DABADIE
Monsieur Laurent LUCAUD	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

Le Président rappelle aux membres du Bureau que la commune de Jouhet a transféré à Eaux de Vienne l'intégralité de la compétence Eau potable à compter du 1er janvier 2020.

La commune a notamment transféré au Syndicat un forage et une station de pompage situés au lieudit "Le Moulin du Chambon", à proximité de la Gartempe.

L'eau captée sur ce site contient naturellement du manganèse et du fer en quantité suffisamment considérable pour nécessiter la création d'une usine de démanganisation à proximité immédiate.

Dans le cadre de ce projet, la commune de Jouhet, puis le Syndicat, se sont rapprochés de Madame Sanchez, propriétaire du Moulin de Chambon, afin de faire l'acquisition d'un terrain, d'une surface d'environ 320 mètres carrés, attenant à la station de pompage.

Madame Sanchez, qui rénove actuellement le Moulin de Chambon, datant du XIXème siècle, dans le but d'y accueillir des chambres d'hôtes à partir de l'été 2021, a émis des réticences, craignant que la construction de cet ouvrage ne dévalorise sa propriété.

Après discussions, celle-ci accepterait de céder à Eaux de Vienne l'emprise nécessaire, aux conditions suivantes :

- prix d'acquisition : 4 € / mètre carré, soit 1280 € pour 320 mètres carrés,
- versement d'une indemnité pour l'occupation du verger de madame Sanchez pendant les travaux (dépôt de matériaux) : 350 € par mois (pendant environ 6 mois),
- versement d'une indemnité pour destruction d'arbres fruitiers dans ce même verger : 500 €
- versement, si nécessaire, d'une indemnité de prise de possession anticipée (entre la prise de possession effective par Eaux de Vienne pour débiter les études, puis les travaux et la signature de l'acte authentique de vente entraînant le transfert de propriété) : 350 € par mois,
- prise en charge des frais de bornage et d'acte authentique de vente par le syndicat.

Les travaux pris en charge par le Syndicat comprendraient également l'installation d'une haie végétale pour que la présence de la future usine n'entraîne pas de dévalorisation de la propriété.

Il convient de préciser que :

- les crédits nécessaires à la construction de l'usine de démanganisation ont été inscrits au budget Eau de l'année 2020 approuvé par délibération du Comité syndical du 22 janvier 2020,
- outre sa proximité avec la station de pompage, le site choisi présente l'avantage d'être situé non loin des conduites d'alimentation du château d'eau, ce qui permet de limiter les trajets hydrauliques et les temps de séjours de l'eau dans les conduites, favorisant sa qualité,
- un site plus éloigné augmenterait les coûts d'investissement (réseaux et capacité des pompes à accroître),
- la recherche d'un autre site ou le recours à l'expropriation retarderait l'opération, augmentant le risque de relargage de manganèse accumulé dans les réseaux, qui suppose des interventions supplémentaires des services pour effectuer des purges et un risque de mécontentement des usagers.

En outre, le site du forage de Chambon étant situé en site classé (boucles de la Gartempe), ce projet nécessite, au stade du dossier de consultation, :

- l'avis de l'architecte des bâtiments de France,
- l'avis de l'inspection des sites classés (DREAL), notamment sur l'intégration paysagère du projet.

Le futur permis de construire sera soumis à la commission départementale de la nature des sites et des paysages (CDNPS).

L'acte d'acquisition pourrait donc être signé avant le démarrage des travaux.

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver l'acquisition, moyennant le prix de 4 €/mètres carrés, de la parcelle identifiée au cadastre section F n°164, d'une surface de 120 mètres carrés, et d'une surface maximum de 230 mètres carrés à prendre sur la parcelle voisine identifiée au cadastre section F n°171, situées sur le territoire de la commune de Jouhet (Vienne) au lieudit "Le Moulin de Chambon", à usage de prés et appartenant à Madame Emilie Sanchez,
- approuver le versement d'une indemnité mensuelle de 350 € pour l'occupation du verger attenant (situé sur le surplus de la parcelle section F n°171) appartenant à Madame Sanchez pendant les travaux, et d'une indemnité de 500 € en réparation de la destruction des arbres fruitiers dudit verger,
- de prendre acte de l'accord de Madame Sanchez pour la prise de possession anticipée par Eaux de Vienne des biens susvisés, si nécessaire, en contrepartie du paiement d'une indemnité mensuelle de 350 €,
- de confier l'établissement de l'acte de vente à la SAS Notaires du Montmorillonnais (Me Guillaume Joubert de la Motte), titulaire d'un office notarial à Montmorillon (Vienne), les frais d'acte, estimés à 500 €, et les frais de division et 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,

Rémy COOPMAN

Publié le 14.12.2020



Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°8

Objet : Acquisition de l'emprise de la nouvelle station d'épuration de Nieuil-l'Espoir - Budget Assainissement

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER
Monsieur Rémy COOPMAN
Monsieur Alain GUILLON
Monsieur Bernard HENEAU
Monsieur Roland LATU
Monsieur Edouard RENAUD
Monsieur Jacques SABOURIN

Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Claude DAVIAUD
Madame Pascale GUITTET
Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Michel MALLET
Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI
Monsieur Laurent LUCAUD
Monsieur Philippe PATEY

Monsieur Dominique DABADIE
Madame Françoise MICAULT
Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

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 bien immobilier, moyennant un prix maximum de 200 000 € HT,

Le Président rappelle aux membres du Bureau que la construction à Nieuil-L'Espoir de la nouvelle station d'épuration du bourg et de l'unité de traitement des déchets d'hydrocurage des réseaux d'assainissement est terminée. Une pré-réception des travaux est programmée lors de la première semaine de décembre 2020. L'ancienne station, vétuste, a été arrêtée et déconstruite.

Après recherche d'un site d'implantation favorable, à proximité du cours d'eau du Miosson (pour faciliter le rejet des eaux traitées), une parcelle située au lieudit "La Fosse Plate", appartenant à la commune, avait été retenue, avec l'engagement de cette dernière de céder à Eaux de Vienne l'emprise nécessaire au projet, au prix de 0,7 €/m², conforme aux prix moyens des terres agricoles dans ce secteur.

Depuis lors, la parcelle appartenant à la commune, d'une contenance totale de 14 028 mètres carrés, a été divisée, afin que le Syndicat puisse acquérir uniquement les 4 500 mètres carrés nécessaires à son projet.

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver l'acquisition, moyennant le prix de 3 150 €, de la parcelle, avec les ouvrages qu'elle comporte, identifiée au cadastre section AP n°113, d'une contenance de 4 500 mètres carrés, située sur le territoire de la commune de Nieuil-l'Espoir (Vienne) au lieudit "La Fosse Plate", appartenant à la commune de Nieuil-l'Espoir;
- 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 600 €, 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,


Rémy COOPMAN

Publié le 14.12.2020



Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°9

Objet : Réalisation d'un groupement de commandes avec la commune de Château Larcher pour des travaux de réseaux dans la traversée du bourg - Budgets Eau et Assainissement

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Rémy COOPMAN	Monsieur Claude DAVIAUD
Monsieur Alain GUILLON	Madame Pascale GUITTET
Monsieur Bernard HENEAU	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (6) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Dominique DABADIE
Monsieur Laurent LUCAUD	Madame Françoise MICAULT
Monsieur Philippe PATEY	Monsieur Thierry TRIPHOSE

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (1) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

Le Président informe les membres du Bureau du projet de renouvellement des réseaux d'assainissement et d'eau potable sur le territoire de la commune de Château-Larcher, dans la traversée du bourg.

Ces travaux s'inscrivent :

- pour Eaux de Vienne dans le cadre de la gestion patrimoniale des réseaux d'eau potable et d'assainissement, et pour la commune dans le cadre d'une opération d'aménagement de la sécurité de la traversée du bourg, intégrant les préconisations du plan de mise en accessibilité de la voirie et des espaces publics.
- dans les programmes d'investissement du comité local SIVA SUD pour l'année 2021. Les crédits nécessaires seront validés et votés par le Comité d'Eaux de Vienne-Siveer, à la section d'investissement des budgets eau potable et assainissement en février 2021.

Le projet estimé à 252 400,00€ HT, se décompose de la façon suivante :

Prestations	Montant € HT
Travaux assainissement	200 000
Travaux eau potable	40 000
Maîtrise d'œuvre « Eaux de Vienne »	12 400
TOTAL	252 400

Le coût global de cette opération, menée sous la maîtrise d'ouvrage de la commune de Château-Larcher, est donc estimé 562 400 €, dont 310 000 € pour la commune.

Les travaux d'assainissement ont donné lieu au dépôt d'un dossier de demandes de subventions auprès du Département et de l'Agence de l'Eau Loire Bretagne. Le plan prévisionnel d'investissement fait état d'un taux de financement à hauteur de 40% par nos deux partenaires.

Afin de permettre une notification au plus tôt des marchés de travaux, il est proposé de lancer une consultation en amont du vote des budgets Eau et Assainissement par le Comité syndical. Le marché de travaux relatif aux travaux d'eau potable et d'assainissement serait alors attribué sous réserve du vote desdits budgets.

Il serait opportun de prévoir un groupement de commandes pour la réalisation concomitante de ces travaux de réseaux d'eau potable, d'assainissement et d'aménagement du bourg, étant entendu que la commune de Château Larcher en serait le coordonnateur.

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver la réalisation des travaux de réseaux d'assainissement et d'eau potable dans la traversée du bourg de Château-Larcher pour un montant de 252 400 € HT, dans le cadre d'un groupement de commandes avec la commune de Château-Larcher ;
- d'autoriser le Président à arrêter les termes de la convention de groupement de commandes et à la signer ;
- de désigner Monsieur Roland LATU comme membre titulaire et Monsieur Philippe PATEY, membre suppléant de la Commission d'Appel d'Offres du groupement de commandes ;

- de prendre acte du lancement d'une consultation, selon une procédure adaptée, qui aboutira à la passation d'un marché de travaux, selon l'article R2123-1 1° du Code de la commande publique, applicables aux pouvoirs adjudicateurs.
- d'autoriser le Président à signer le marché de travaux et tous documents à intervenir dans leur passation et exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de + 15% des crédits indiqués ci-dessus pour cette opération, sous réserve et après le vote des budgets Eau Potable et Assainissement 2021 par le Comité Syndical.

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

Le Président,

Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020

Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°10

Objet : Remplacement de camions de chantier en 2021 - Budgets Eau et Assainissement

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Rémy COOPMAN	Monsieur Claude DAVIAUD
Monsieur Alain GUILLON	Madame Pascale GUITTET
Monsieur Bernard HENEAU	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (5) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Dominique DABADIE
Monsieur Laurent LUCAUD	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (3) : Monsieur Nicolas REVEILLAUD, Madame MICAULT, et Monsieur Christian CHAPLAIN momentanément sorti de la salle.

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

Le Président informe les membres du Bureau du besoin de renouvellement de trois camions appartenant à Eaux de Vienne pour l'exploitation des ouvrages et réseaux.

Lot 1 :

- **Camion grue 4 x 4 20 T - Budget Eau- Opération 139**

Ce camion est utilisé pour le levage d'équipements lourds ; en particulier pour sortir les pompes des forages.

L'équipement actuel date de l'année 1987.

Il permet d'intervenir à tout moment et dans toutes les situations climatiques.

Il sera également utilisé par le service Ressource et hydrogéologie pour l'entretien préventif des forages.

Le budget prévisionnel est de 210 000 € HT.

Lot 2:

- **Camion de chantier 19 T Châtellerault - Budget Assainissement - Opération 139**

Ce camion est utilisé sur les chantiers de canalisation et de réparation de fuites sur le secteur de Châtellerault.

L'équipement actuel date de 2006.

Le budget prévisionnel est de 110 000 € HT.

Lot 3:

- **Camion grue 3,5 T - Budget Assainissement - Opération 139**

Ce camion sera utilisé pour les interventions sur les postes de relèvement des eaux usées.

Il remplacera l'équipement équivalent, volé et incendié en octobre 2020.

Le budget prévisionnel est de 60 000 € HT.

La Commission Patrimoine et Logistique, réunie le 23 novembre 2020, a émis un avis favorable à ces achats. Compte tenu du délai de livraison, de l'ordre de 12 mois pour ce type d'équipement,

Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité des présents :

- d'approuver l'achat de ces trois véhicules, sous réserve de l'approbation des budgets d'investissement Eaux et Assainissement 2021 (opération 139) par le Comité syndical,
- d'approuver l'allotissement décrit ci-dessus,
- de prendre acte du lancement d'une consultation selon une procédure formalisée d'appel d'offres ouvert en application des articles R2124-2 1°, R2161-2 à R2161-5 du Code de la commande publique, afin de conclure trois marchés, d'un montant global estimé à 380 000 € HT,
- de l'autoriser à signer les marchés et tous documents à intervenir dans leur passation et exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de + 10% des crédits indiqués ci-dessus pour cette opération, sous réserve et après le vote des budgets Eau et Assainissement 2021 par le Comité Syndical.

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

Le Président,

Rémy COOPMAN



Publié le 14.12.2020



Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 8 décembre 2020

L'an deux mille vingt, le huit 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 de Eaux de Vienne-Siveer, ainsi qu'en visioconférence en raison de la situation sanitaire liée au Covid-19, et conformément à la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, sous la présidence de Monsieur Rémy COOPMAN.

Délibération n°11

Objet : Accords-cadres à bons de commande pour la réalisation des analyses des eaux, des boues et des sols - Budgets Eau et Assainissement

Date de la convocation : 02/12/2020
Nombre d'élus présents : 14
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 10
Nombre de droits de vote : 24
Secrétaire de séance : Madame Pascale GUITTET

Étaient présents :

Au siège d'Eaux de Vienne-Siveer (14) :

Monsieur Patrick CHARRIER	Monsieur Christian CHAPLAIN
Monsieur Rémy COOPMAN	Monsieur Claude DAVIAUD
Monsieur Alain GUILLON	Madame Pascale GUITTET
Monsieur Bernard HENEAU	Monsieur Gilbert JALADEAU
Monsieur Roland LATU	Monsieur Michel MALLET
Monsieur Edouard RENAUD	Monsieur Bernard ROUSSEAU
Monsieur Jacques SABOURIN	Monsieur Claude SERGENT

En visioconférence (5) :

Madame Evelyne AZIHARI	Monsieur Dominique DABADIE
Monsieur Laurent LUCAUD	Monsieur Philippe PATEY
Monsieur Thierry TRIPHOSE	

Élus ayant donné pouvoir (10) :

Madame Evelyne AZIHARI donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Dominique DABADIE donne pouvoir à Patrick CHARRIER
Monsieur Joël DORET donne pouvoir à Bernard HENEAU
Monsieur Jean-Pierre JAGER donne pouvoir à Monsieur Jacques SABOURIN
Madame Odile LANDREAU donne pouvoir à Jacques SABOURIN
Monsieur Laurent LUCAUD donne pouvoir à Rémy COOPMAN
Madame Françoise MICAULT donne pouvoir à Christian CHAPLAIN
Monsieur Philippe PATEY donne pouvoir à Roland LATU
Monsieur Frédy POIRIER donne pouvoir à Pascale GUITTET
Monsieur Thierry TRIPHOSE donne pouvoir à Bernard HENEAU

Absent excusé (2) : Monsieur Nicolas REVEILLAULT et Françoise MICAULT

Assistaient également à la séance : dans la salle "Vienne" : Mesdames Sylviane BEAUVAIS, Véronique DUBOIS, et Monsieur Yves KOCHER ; en visioconférence : Mesdames Florence MARTIN, Cécile TONDEUX, Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-François DEMOUSSEAU et Alexandre SALINI.

Le Président expose aux membres du Bureau que les marchés en cours concernant les analyses ont été conclus :

- ✓ avec le laboratoire IANESCO pour les analyses d'eaux dites « claires » Lot 1 pour un montant maximal annuel de 140 000 € HT pour la première période et 100 000 € HT pour les 3 dernières périodes,
- ✓ avec le laboratoire AURÉA pour les analyses de boues, de sols Lot 2 pour un montant maximal annuel de 80 000 € HT pour la première période et de 70 000 € HT pour les 3 dernières périodes,
- ✓ avec le laboratoire AURÉA pour les analyses d'eaux résiduaires Lot 3 pour un montant maximal annuel de 100 000 € HT pour la première période et de 75 000 € HT pour les 3 dernières périodes,

Soit un montant global sur la durée des marchés d'analyses de 1 055 000 € HT.

Ces marchés, passés pour une année et reconductibles 3 fois 12 mois, arrivent à échéance le 28 Février 2021.

Dans la consultation précédente, les analyses de boues et les analyses de sols étaient regroupées dans un seul et même lot. Les analyses des eaux dites "claires" et Re-Sources étaient également regroupées.

L'exécution de ces marchés, notamment au cours de la dernière année, a mis en évidence la nécessité de scinder en plusieurs lots les analyses de boues, les analyses de sols, les analyses des eaux dites claires, et les analyses des eaux Re-Sources, réalisées pour trois services de trois directions différentes.

Par ailleurs, les montants prévisionnels permettent d'envisager cette répartition, en rapport avec le développement des programmes Re-Sources.

Compte tenu de l'augmentation du périmètre du Syndicat en assainissement depuis 2017, et par conséquent de l'augmentation du nombre d'analyses (lié notamment au nombre important de petits sites de traitements ou de pré-traitements présents dans les villages), il est nécessaire de prévoir une augmentation du montant alloué aux accords-cadres à bons de commande.

Par ailleurs, les contraintes réglementaires en terme d'admission de déchets de dégrillage de stations d'épuration et de curage de réseaux d'assainissement en ISDND¹ nous imposent la réalisation de tests de lixiviations² qu'il convient d'ajouter au lot analyses de boues.

Par conséquent, il est proposé de poursuivre la sous-traitance de ces prestations et de lancer une nouvelle consultation en appel d'offre ouvert selon une procédure formalisée en application des articles R2124-2 1° et R2161-2 à R2161-5 du Code de la commande publique, afin de conclure des accords-cadres à bons de commande pour une première période ferme de 12 mois, reconductibles pour 3 autres périodes d'un an chacune, soit une durée de 4 ans maximum.

¹ Installations de Stockage de Déchets Non Dangereux

² la lixiviation en analyse laboratoire consiste à extraire des composés solubles à partir d'un produit hétérogène plutôt pâteux, par des opérations de lavage et de percolation.

L'allotissement pourrait être le suivant :

DÉSIGNATIONS	MONTANT HT PAR PÉRIODE DE 12 MOIS	MONTANT HT POUR LA DURÉE GLOBALE
Lot n° 1 - Analyses des eaux dites claires, analyses CVM	210 000.00 €	840 000.00 €
Lot n° 2 - Analyses des eaux Re-Sources	120 000.00 €	480 000.00 €
Lot n° 3 - Analyses de boues, tests de lixiviation sur déchets de l'assainissement	75 000.00 €	300 000.00 €
Lot n° 4 - Analyses des eaux résiduaires	75 000.00 €	300 000.00 €
Lot n° 5 - Analyses de sols / reliquats azotés	60 000.00 €	240 000.00 €
Total :	540 000.00 €	2 160 000.00 €

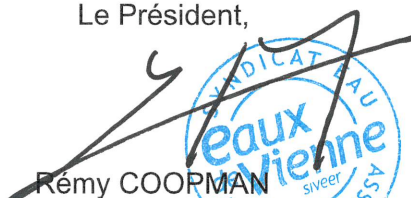
Après avoir délibéré, le Bureau décide à l'unanimité :

- d'approuver la passation d'accords-cadres à bons de commande pour les analyses des eaux et des boues, pour une durée d'un an, reconductible trois fois pour une période de douze mois, pour un montant maximum de 2 160 000,00 € HT pour quatre années, selon l'allotissement indiqué ci-dessus ;
- de prendre acte du lancement d'une consultation en procédure formalisée d'appel d'offres ouvert dans les conditions précisées ci-dessus, pour aboutir à la conclusion de cinq accords-cadres à bons de commande ;
- d'autoriser le Président à signer les accords-cadres, et tous documents à intervenir dans leur passation et leur exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de + 10% des crédits indiqués ci-dessus, sous réserve et après le vote des budgets Eau Potable et Assainissement 2021 par le Comité Syndical.

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

Le Président,

Publié le 14.12.2020


 Remy COOPMAN

