

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°1

**Objet : Fourniture de véhicules légers thermiques - 2023-2026 - Budgets Eau et Assainissement**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 14  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 2  
Nombre de droits de vote : 16 (64 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

##### Dans la salle "Vienne" (14) :

|                            |                             |
|----------------------------|-----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI     | Monsieur Rémy COOPMAN       |
| Monsieur Bernard HENEAU    | Monsieur Gilbert JALADEAU   |
| Monsieur Jean-Pierre JAGER | Madame Odile LANDREAU       |
| Monsieur Roland LATU       | Madame Françoise MICAULT    |
| Monsieur Michel MALLET     | Monsieur Philippe PATEY     |
| Monsieur Edouard RENAUD    | Monsieur Nicolas REVEILLAUD |
| Monsieur Jacques SABOURIN  | Monsieur Claude SERGENT     |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (2) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (7) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Joël DORET, Alain GUILLON, Laurent LUCAUD, Frédy POIRIER et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président rappelle aux membres du Bureau que le syndicat Eaux de Vienne-Siveer a conclu un accord-cadre relatif à l'achat de véhicules légers pour les années 2019 à 2022 avec les entreprises suivantes : DAP concessionnaire Citroën, SACOA des Nations concessionnaire Renault et SCAP concessionnaire Peugeot.

Cette formule a permis des mises en concurrence rapides, donnant des offres totalement adaptées à nos besoins de renouvellement du parc véhicule.

Il serait souhaitable de lancer une nouvelle consultation, selon une procédure formalisée, en application des articles R2124-2 1°, R2161-2 à R2161-5 du Code de la commande publique, pour aboutir à un accord cadre à marchés subséquents qui pourrait être conclu avec 3 fournisseurs au plus, pour l'année 2023 reconductible 3 fois un an.

Par la suite, une consultation serait lancée pour chaque achat, à l'issue de laquelle un marché subséquent à l'accord-cadre serait attribué à l'entreprise ayant remis l'offre la plus intéressante, selon les critères de sélection définis par l'accord cadre.

Une étude d'ensemble sur la flotte automobile du syndicat (coûts d'acquisition et d'entretien, évolution des dépenses de carburant, stratégie de renouvellement des véhicules électriques ou à faibles émissions, issue de la loi d'orientation des mobilités, ...) a été présentée à la commission patrimoine et véhicules du 28 juin 2022.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'accepter le principe de l'accord-cadre à marchés subséquents à passer avec 3 fournisseurs sélectionnés ;
- de prendre acte du lancement d'une procédure d'appel d'offres ouvert pour l'accord cadre, pour des montants annuels de 500 000 € HT au maximum, et la procédure adaptée pour chaque marché subséquent qui interviendra lors des besoins (environ 3 à 6 consultations annuelles) ;
- d'autoriser le Président à signer tout document nécessaire à l'exécution de ce projet.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°2

#### Objet : Aménagement des véhicules - Budgets Eau et Assainissement

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 18 (72 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI       | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET          | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU    | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU        | Monsieur Roland LATU       |
| Madame Françoise MICAULT     | Monsieur Michel MALLET     |
| Monsieur Philippe PATEY      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAULT | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT      |                            |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (6) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON, Laurent LUCAUD, Frédy POIRIER et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président rappelle aux membres du Bureau que le syndicat Eaux de Vienne – Siveer renouvelle chaque année plusieurs véhicules (fourgons, VUL, VL...). Lorsque ces véhicules neufs sont livrés, ils doivent tous être équipés, au niveau sécurité, de tri flash et de bandes réfléchissantes, et les intérieurs des utilitaires sont aménagés par des cloisons, des caissons ou autres installations, selon leur destination par métier.

Une étude du parc automobile a été présentée à la commission patrimoine et véhicules du 28 juin dernier.

Ces prestations ont été sous-traitées à la SA Liner Concept, de 2019 à 2022, pour les montants suivants :

- 2019 : 134 781,35 €
- 2020 : 89 656,84 €
- 2021 : 149 953,03 €
- 2022 : 89 861,20 €

L'accord-cadre actuel prenant fin au 31 décembre 2022, il serait souhaitable de lancer une nouvelle consultation en procédure d'appel d'offres ouvert en application des articles R2124-2 1°, R2161-2 à R2161-5 du Code de la commande publique, pour aboutir à la conclusion d'un accord-cadre à bons de commande d'une durée d'un an, reconductible trois fois un an, pour un montant maximum de 180 000 € HT par période, soit un montant total de 720 000 € HT au plus pour la durée globale de l'accord-cadre.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'accepter le projet de fourniture, de pose et d'aménagement des véhicules,
- de valider le lancement d'une nouvelle consultation comme indiqué ci-dessus,
- d'autoriser le Président à signer l'accord-cadre à bons de commande et tous documents à intervenir dans leur passation et leur exécution, y compris les actes modificatifs éventuels dans la limite de 10 % des crédits mentionnés ci-dessus.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°3

**Objet : Travaux de renouvellement des réseaux d'assainissement et d'eau potable à Lhommaizé et Verrières - Budgets Eau et Assainissement**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 18 (72 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                              |                            |
|------------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyn AZIHARI        | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET          | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU    | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU        | Monsieur Roland LATU       |
| Madame Françoise MICAULT     | Monsieur Michel MALLET     |
| Monsieur Philippe PATEY      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAULT | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT      |                            |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (6) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON, Laurent LUCAUD, Frédy POIRIER et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président informe les membres du Bureau que les communes de Lhommaizé et de Verrières ont des projets d'aménagement de voirie, au printemps 2023. En amont de ces opérations, il est nécessaire pour Eaux de Vienne de réaliser les travaux suivants :

- Commune de Lhommaizé route de Morthemmer :
  - Eau potable : renouvellement du réseau d'eau potable sur 310ml, renouvellement de 30 branchements et remplacement de jeux de vannes sur le réseau existant.
- Commune de Verrières rue Jules Berry et place de la Mairie :
  - Eau potable : renouvellement du réseau d'eau potable sur 328 ml, renouvellement de 21 branchements,
  - Assainissement : renouvellement du réseau d'assainissement sur 135 ml, reprise de 11 branchements.

Il est proposé que la maîtrise d'œuvre de l'ensemble de ces travaux soit assurée par Eaux de Vienne.

Ces travaux ont été inscrits dans le programme des investissements du comité local du Lussacois pour Lhommaizé sur l'année 2022 et seront inscrits pour Verrières sur l'année 2023. Ils se décomposent comme suit :

| Prestations                                                                              | Montant € HT   |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Travaux eau potable sur la commune de Lhommaizé Route de Morthemmer                      | 180 000        |
| Travaux eau potable sur la commune de Verrières rue Jules Berry et place de la Mairie    | 100 000        |
| Travaux assainissement sur la commune de Verrières rue Jules Berry et place de la Mairie | 80 000         |
| Maîtrise d'œuvre « Eaux de Vienne »                                                      | 18 500         |
| <b>TOTAL</b>                                                                             | <b>378 500</b> |

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la réalisation des travaux de réseaux d'eau potable et d'assainissement pour un montant de 360 000 € HT (hors maîtrise d'oeuvre) ;
- 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 ;
- d'autoriser le Président à signer le marché relatif aux travaux cités ci-dessus, ainsi que tous documents à intervenir dans sa passation et son exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de +15% des crédits indiqués ci-dessus et dans la limite des crédits inscrits aux budgets concernés.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
 par : Rémy COOPMAN  
 Date de signature :  
 20/10/2022  
 Qualité : Actes -  
 Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°4

**Objet : Constitution d'un groupement de commandes avec SRD et SOREGIES pour des travaux de réseaux à Saint-Gervais-les-Trois-Clochers - Budgets Eau et Assainissement**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 18 (72 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Madame Françoise MICAULT    | Monsieur Michel MALLET     |
| Monsieur Philippe PATEY     | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (6) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON, Laurent LUCAUD, Frédy POIRIER et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président informe les membres du Bureau que la commune de SAINT GERVAIS LES TROIS CLOCHERS va procéder à l'aménagement de la rue Jules Edouard Ménard.

Préalablement à la réalisation de ces travaux, il est prévu :

- de mettre en séparatif le réseau unitaire sur 1 300 ml, conformément aux préconisations du schéma directeur d'assainissement;
- de renouveler le réseau d'eau potable sur 1 300 ml.

La création d'un réseau séparatif d'eaux usées induit le transfert du réseau unitaire vers le patrimoine communal, ce réseau devenant un réseau d'eaux pluviales.

Le projet estimé à 762 400 € HT, se décompose de la façon suivante :

- Travaux eau potable : 325 000 € HT
- Travaux assainissement : 400 000 € HT
- Maîtrise d'oeuvre « Eaux de Vienne » : 37 400 € HT

Lors de sa séance du 25 janvier 2022, le bureau à l'unanimité a :

- approuvé la réalisation des travaux d'eau potable et d'assainissement susvisés ;
- pris acte du lancement d'une consultation, selon une procédure adaptée, qui aboutira à la passation de marchés de travaux, selon les articles L.2123-1 et R.2123-1 à R.2123-7 du Code de la commande publique ;
- autorisé le Président à signer les marchés de travaux, sous réserve de l'accord des financeurs et après le vote des budgets Eau Potable et Assainissement 2022 par le Comité Syndical, et tous documents à intervenir dans leur passation et leur exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de +15% des crédits indiqués ci dessus.

Préalablement à l'aménagement de voirie, SRD et SORÉGIES ont également prévus des travaux :

- Travaux d'enfouissement des réseaux électriques et télécom sous maîtrise d'ouvrage SRD
- Travaux d'éclairage public sous maîtrise d'ouvrage Sorégies

Afin de mutualiser les coûts, notamment d'ouverture de tranchée et de réduire les gênes occasionnées pour les riverains, il paraît opportun de prévoir un groupement de commandes pour la réalisation concomitante des travaux de SRD, de SOREGIES et d'Eaux de Vienne. Dans ce cadre, Eaux de Vienne sera le coordonnateur.

L'ensemble de ces travaux est inscrit au budget eau potable et assainissement.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la constitution d'un groupement de commande entre SRD, Sorégies et Eaux de Vienne pour la réalisation des travaux cités ci-dessus ;

- de donner tout pouvoir au Président pour négocier le contenu de la convention de groupement de commandes pour la réalisation de ces travaux et pour la signer ;
- de désigner Monsieur Jacques Sabourin comme membre titulaire et Monsieur Philippe Patey, membre suppléant de la Commission d'Appel d'Offres du groupement de commandes de ces travaux.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°5

**Objet : Actualisation du montant de l'étude de modélisation hydraulique du réseau d'eau du bassin châtelleraudais - Budget Eau**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 18 (72 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Madame Françoise MICAULT    | Monsieur Michel MALLET     |
| Monsieur Philippe PATEY     | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (6) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON, Laurent LUCAUD, Frédy POIRIER et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président rappelle aux membres du Bureau que le lancement du Schéma Directeur d’Alimentation en Eau Potable (SDAEP) associé au PGSSE sur le territoire de Châtellerault-Naintré a été validé par le Bureau lors de sa réunion du 14 juin 2022 (délibération n°1), pour un montant estimé à 310 000 € HT, décomposé de la façon suivante :

- SDAEP (incluant la modélisation hydraulique) et PGSSE : 119 000 €HT
- Relevés topographiques : 191 000 € HT (prestations internes)

Suite à la consultation des bureaux d’études (hors relevés topographiques, réalisés en interne), les montant des deux propositions remises sont supérieures à l’estimation ci-dessus.

La Commission d’Appel d’Offres, lors de sa séance du 15 septembre 2022, a néanmoins décidé d’attribuer le marché au Cabinet ALTEREO, sous réserve que le Bureau accepte d’actualiser le montant alloué au projet, ainsi qu’il suit :

- SDAEP (incluant la modélisation hydraulique) - PGSSE : 152 900 €HT (Marché ALTEREO)
- Relevés topographiques : 191 000 €HT (prestations internes)

Dans le cadre de l’instruction des demandes de subventions déposées à la suite de la délibération du Bureau du 14 juin 2022, l’Agence de l’Eau Loire-Bretagne (pour environ 70 %) et le Département de la Vienne (pour environ 10 %), ont autorisé le lancement des études. Les montants de ces demandes de subventions seront actualisés en conséquence.

Le coût de l’étude (SDAEP-PGSSE) était inscrit à l’autorisation de programme « Eau 2022 », opération 990 lors du vote du Budget supplémentaire Eau 2022.

Vu la décision de la Commission d’appel d’offres du 15 septembre 2022,

Le Bureau décide, à l’unanimité :

- d’augmenter le montant alloué à la réalisation de cette étude hydraulique,
- par conséquent,
- de permettre à la décision de la Commission d’appel d’offres du 15 septembre 2022 attribuant le marché au cabinet ALTEREO pour un montant de 152 900 €, de produire ses effets,
  - d’autoriser le Président à signer le marché de prestation intellectuelle, sous réserve de l’accord des financeurs, 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 et dans la limite des crédits inscrits au budget.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°6

**Objet : Extension du réseau d'assainissement rue des Trois Rois à Chauvigny - Budget Assainissement**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 15  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 18 (72 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Madame Françoise MICAULT    | Monsieur Michel MALLET     |
| Monsieur Philippe PATEY     | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (6) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON, Laurent LUCAUD, Frédy POIRIER et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président expose qu'Eaux de Vienne a reçu une demande d'extension du réseau d'assainissement, dans le cadre de la mise aux normes du Château des Evêques, rue des Trois Rois à Chauvigny, pour le compte de la Communauté urbaine de Grand Poitiers (CUGP).

Le raccordement de ce projet nécessiterait une extension du réseau sur 41 mètres linéaires en PVC de diamètre 200 mm. Le coût des travaux d'extension du réseau public est estimé à 33 600 € HT.

Ce projet d'extension a été examiné en réunion avec le 1<sup>er</sup> Vice-Président et les services le 3 août 2022 : il ne présente pas de difficultés techniques et respecte les recommandations de la Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC).

Dans la mesure où cette extension du réseau public est destinée à desservir une installation existante à caractère commercial, il est proposé par le pétitionnaire de participer financièrement sous forme d'offre de concours à hauteur de 50% du projet :

- 16 800 € HT pris en charge par moitié par la Communauté Urbaine de Grand Poitiers et par la commune de Chauvigny (soit 8 400 € HT chacune) .

Il convient de préciser que cette demande répond aux critères retenus et pratiqués par Eaux de Vienne depuis plusieurs années, et qui pourront donner lieu prochainement à une révision, dans le cadre de la mandature en cours.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la réalisation des travaux d'extension du réseau public d'assainissement à Chauvigny,
- d'autoriser le Président à arrêter les termes et signer la convention d'offre de concours qui sera conclue avec la Communauté urbaine de Grand Poitiers et avec la commune de Chauvigny.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°7

**Objet : Travaux relatifs à la remise en service des stations d'alerte situées au droit de la prise d'eau de Forclan à Châtellerault - Budget Eau**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 16  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 19 (76 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                           |                             |
|---------------------------|-----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI    | Monsieur Rémy COOPMAN       |
| Monsieur Joël DORET       | Monsieur Bernard HENEAU     |
| Monsieur Gilbert JALADEAU | Monsieur Jean-Pierre JAGER  |
| Madame Odile LANDREAU     | Monsieur Roland LATU        |
| Madame Françoise MICAULT  | Monsieur Michel MALLET      |
| Monsieur Philippe PATEY   | Monsieur Frédy POIRIER      |
| Monsieur Edouard RENAUD   | Monsieur Nicolas REVEILLAUD |
| Monsieur Jacques SABOURIN | Monsieur Claude SERGENT     |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (5) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON, Laurent LUCAUD et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président informe les membres du Bureau que l'arrêté autorisant à prélever, traiter et distribuer des eaux destinées à la consommation humaine à partir de la prise d'eau superficielle dans la rivière la Vienne au lieu-dit « Forclan » (commune de Cenon sur Vienne) prévoit la présence de stations d'alerte.

Ces dernières situées au droit du moulin de Chitré, de la prise d'eau de Forclan et de l'usine de potabilisation de Châtellerault ne sont plus opérationnelles et ne peuvent être remises en service (entreprise HOCER liquidée, dysfonctionnement du matériel dès la mise en service et contentieux en cours).

Afin de se mettre en conformité avec ledit arrêté et de capitaliser de la donnée en vue de la construction de la nouvelle usine de la Manufacture d'Eau, il est nécessaire de remettre en service ces stations.

Ces travaux seront proposés dans le programme des investissements pour l'année 2023.

Le projet estimé à 315 600 € HT, se décompose de la façon suivante :

| Prestations                         | Montant € HT   |
|-------------------------------------|----------------|
| Travaux eau potable                 | 300 000        |
| Maîtrise d'œuvre « Eaux de Vienne » | 15 600         |
| <b>TOTAL</b>                        | <b>315 600</b> |

Il est précisé qu'un contentieux est en cours mais que ces travaux doivent être menés dans les meilleurs délais, sans attendre les conclusions du contentieux et les éventuelles indemnités auxquelles le syndicat pourrait prétendre.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver la réalisation des travaux d'eau potable susvisés ;
- de prendre acte du lancement d'une consultation, selon une procédure adaptée, qui aboutira à la passation d'un marché de travaux, selon les articles L2123-1 et R2123-1 à R2123-7 du Code de la commande publique ;
- d'autoriser le Président à signer le marché de travaux, sous réserve et après le vote du budget Eau Potable 2023 par le Comité Syndical, et tous documents à intervenir dans leur passation et leur exécution, y compris les actes modificatifs éventuels, dans la limite de +15% des crédits indiqués ci dessus.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°8

**Objet : Fourniture de services de communications électroniques - Budgets Eau et Assainissement**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 20 (80 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Monsieur Laurent LUCAUD     | Madame Françoise MICAULT   |
| Monsieur Michel MALLET      | Monsieur Philippe PATEY    |
| Monsieur Frédy POIRIER      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

##### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

##### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

##### Absents excusés (4) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Le Président rappelle que, en novembre 2018, le syndicat avait lancé une consultation pour ses communications électroniques dans un contexte en forte évolution technologique.

Les 6 marchés notifiés en février 2015 et mis à jour en 2018, pour assurer les communications électroniques sont les suivants :

| Lots                                                      | Montants maximums sur 4 ans des marchés | Consommation sur 4 ans des marchés (prévisionnel) |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------|
| 1 - Internet + VPN + SIP (Téléphonie fixe sur IP) (Linkt) | 455 000 €                               | 362 000 €                                         |
| 2 - Téléphonie mobile Agents (Orange)                     | 410 000 €                               | 197 000 €                                         |
| 3 - Téléphonie mobile de renforts (non alloti)            | 85 000 €                                | <i>non alloti</i>                                 |
| 4 - Machine to Machine M2M (BT)                           | 245 000 €                               | 192 000€                                          |
| 5 - Machine to Machine M2M - renfort (Matooma)            | 85 000 €                                | 25 000€                                           |
| 6 - Téléphonie fixe (RTC analogique)                      | 320 000 €                               | 169 000€                                          |
| Total du marché 2019-2022 :                               | 1 600 000€                              | 945 000€                                          |

Ces marchés s'achèvent le 30 mars 2023.

Compte tenu de l'évolution technologique et d'un marché à forte concurrence, la commission Numérique a proposé le 25 novembre 2021 de faire appel à un assistant à maîtrise d'ouvrage, la société ACTICE Consulting, pour auditer l'existant et accompagner le service numérique dans la préparation du cahier des charges, la rédaction du dossier de consultation des entreprises, l'analyse des offres et l'assistance aux réponses détaillées à apporter aux candidats non retenus. Les consultants ont présenté à la commission les offres et contraintes du marché actuel ainsi que les perspectives financières potentielles permettant de confirmer l'allotissement et la formulation de nos besoins.

Il est à noter que l'ensemble des lignes RTC (Réseau Téléphonique Commuté) seront totalement transférées sur des lignes Machine to Machine de renforts (M2M) d'ici la fin du marché actuel soit mars 2023. Ce lot ne sera donc pas reconduit.

Aussi, il conviendrait de lancer une consultation en appel d'offre ouvert pour l'accès aux télécommunications électroniques. L'allotissement et les montants des prestations pourraient être les suivants :

| Lots                                              | Fonctionnement            |                            | Investissement              | Montants totaux des marchés pour 4 ans |
|---------------------------------------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------------------|
|                                                   | Montants maximums annuels | Montants maximum sur 4 ans | Montants maximum pour 4 ans |                                        |
| 1 – Internet + VPN + SIP (Téléphonie fixe sur IP) | 120 000 €                 | 480 000 €                  | 20 000€                     | 500 000 €                              |
| 2 - Téléphonie mobile Agents                      | 52 000 €                  | 208 000 €                  | /                           | 208 000 €                              |
| 3 - Téléphonie M2M                                | 75 000 €                  | 300 000 €                  | 5 000 €                     | 305 000 €                              |

|                               |          |           |          |             |
|-------------------------------|----------|-----------|----------|-------------|
| 4 - Téléphonie M2M de renfort | 60 000 € | 240 000 € | 5 000 €  | 245 000 €   |
| Totaux :                      |          | 1 228 000 | 30 000 € | 1 258 000 € |

Le coût de fonctionnement est évalué à environ 307 k€ par an, soit un total de 1 228 k€ HT sur la durée totale des marchés, soit 4 ans. Le coût d'investissement sur la durée des marchés est évalué à 30 000 €. Le montant global serait donc de 1 258 000 € HT.

Considérant l'avis favorable de la Commission Numérique sur ce projet, lors de sa séance du 14 septembre 2022, le Président indique que, en effet, une procédure d'appel d'offres ouvert, pourrait être menée afin d'attribuer les 4 lots sus cités.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver le projet de fourniture des services de télécommunications électroniques pour un montant maxi de 1 258 000 € HT sur la durée des marchés, selon le détail ci-dessus ;
- de prendre acte du lancement de la consultation, selon une procédure d'appel d'offres ouvert, dans le respect de la computation des seuils calculés sur l'ensemble des prestations de téléphonie, selon les articles R2124-2 1°, R2161-2 à R2161-5 du Code de la Commande Publique ;
- d'accepter de conclure des accords-cadres à bons de commande pour une période ferme de 3 ans, reconductibles 1 fois pour une durée d'un an ;
- d'autoriser le Président à signer tous documents afférents à intervenir dans la limite des crédits inscrits aux budgets.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
 par : Rémy COOPMAN  
 Date de signature :  
 20/10/2022  
 Qualité : Actes -  
 Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°9

**Objet : Octroi d'une subvention pour des projets de coopération internationale - Budget Eau**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 20 (80 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Monsieur Laurent LUCAUD     | Madame Françoise MICAULT   |
| Monsieur Michel MALLET      | Monsieur Philippe PATEY    |
| Monsieur Frédy POIRIER      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

##### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

##### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

##### Absents excusés (4) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Vu la délibération n°2 du Comité syndical du 7 octobre 2020, modifiée le 29 juin 2022, portant délégation de pouvoirs, notamment au Bureau pour *“décider d’octroyer toutes subventions ou participations relevant des domaines de compétences du syndicat”*,

Vu le code général des collectivités territoriales et notamment son article L.1115-1,

Le syndicat Eaux de Vienne-Siveer a mis en place une politique de soutien à des projets de coopération décentralisée dont les principes généraux sont les suivants :

- soutien en faveur de projets au Burkina Faso, portés par des communes de la Vienne jumelées avec des communes du Burkina Faso,
- soutien à des projets sur les thèmes de l'eau potable ou de l'assainissement, sous forme de subventions accordées aux communes de la Vienne porteuses du projet,
- soutien dans la limite d'un **plafond de crédits de 25 000 € pour l'année 2022**.

Pour mémoire, par délibération n°9 **du 8 juin 2021**, le Bureau a décidé, à l'unanimité, d'octroyer une subvention globale et forfaitaire au projet soutenu par le comité de jumelage de Blaslay-Kpakpara pour **8 000 €** pour trois années consécutives (2021 - **2022** - 2023).

Conformément aux critères retenus par le Syndicat et sans dépasser l'enveloppe budgétaire annuelle dédiée, un nouveau dossier a été reçu pour un projet de coopération pour l'eau potable, porté par la commune de Chauvigny.

Ce projet intitulé “Wash”, portant sur la contribution à l'amélioration de la santé de la communauté scolaire de Banfora au Burkina-Faso a été présenté à la Commission “Coopération décentralisée” lors de la réunion du 7 septembre 2022. Le projet va contribuer à l'amélioration de la santé de la communauté scolaire dans la commune de Banfora. De manière spécifique, le projet permettra :

- d'assurer l'accès dans l'enceinte des établissements scolaires, des latrines améliorées et des ouvrages d'eau potable;
- d'améliorer les pratiques en matière d'hygiène et d'assainissement dans le lycée.
- susciter une ouverture d'esprit et un changement de comportement dans la communauté scolaire de la commune de Banfora.

Les bénéficiaires directs pour l'eau potable et l'assainissement sont les élèves et les enseignants soit, **1284 personnes**.

La Commission a donné **un avis favorable** pour le versement d'un montant de **5 000 € pour ce projet soutenu par le comité de jumelage de Chauvigny**.

Le comité de jumelage, bénéficiaire, a été informé par courrier, de l'avis favorable de la Commission.

Vu l'avis favorable de la Commission “Coopération décentralisée” du 7 septembre 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'octroyer une subvention globale et forfaitaire de 5 000 € au comité de jumelage de

Chauvigny pour son projet intitulé "Wash";

- d'autoriser le Président à arrêter les termes de la convention de subventionnement et à la signer, de même que tout document nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°10

**Objet : Approbation de l'accord local relatif à la mise en oeuvre du télétravail**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 20 (80 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Monsieur Laurent LUCAUD     | Madame Françoise MICAULT   |
| Monsieur Michel MALLET      | Monsieur Philippe PATEY    |
| Monsieur Frédy POIRIER      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

#### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

#### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

#### Absents excusés (4) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la fonction publique (CGFP) et notamment ses articles L 221-7 à L 227-4 et article L 430-1,

Vu le Décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

Vu le Décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

Vu le Décret n°2021-904 du 7 juillet 2021 relatif aux modalités de la négociation et de la conclusion des accords collectifs dans la fonction publique,

Vu l'Accord-cadre national du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique,

Vu le projet d'Accord local relatif à la mise en œuvre du télétravail entre le Président d'Eaux de Vienne - SIVEER et l'organisation syndicale représentative du Comité Technique ,

L'accord national relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, signé le 13 juillet 2021 entre le ministère de la transformation et de la fonction publique et les organisations syndicales représentatives des 3 fonctions publiques, sert de point d'appui à la négociation de proximité. Les négociations relatives au télétravail devaient être engagées au niveau local avant le 31 décembre 2021.

Ainsi, le Président d'Eaux de Vienne - SIVEER et l'organisation syndicale représentative du Comité Technique ont négocié un accord local relatif à la mise en œuvre du télétravail. Cet accord doit être présenté à l'assemblée délibérante pour approbation.

Un bilan annuel de cet accord doit être présenté, chaque année, au futur comité social territorial.

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver le projet d'accord local et ses annexes tel qu'il sera signé par le Président et l'organisation syndicale.
- d'autoriser le Président à signer cet accord négocié avec l'organisation syndicale représentative du Comité Technique.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

Vu l'ordonnance n°2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique,

Vu l'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans les trois fonctions publiques co-signé par la ministre de la transformation et de la fonction publique et l'ensemble des organisations syndicales représentatives des trois fonctions publiques, et notamment son point 14 portant sur l'engagement des employeurs publics d'engager des négociations avant le 31 décembre 2021 en vue de la conclusion d'un accord relatif au télétravail,

Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

### Entre :

**Le Président d'Eaux de Vienne-SIVEER,**

### Et :

**Le Syndicat Force Ouvrière**

### Préambule

Le présent accord a pour objet de définir les règles et conditions de mise en œuvre du télétravail au sein du syndicat et ainsi de moderniser les méthodes de management et d'organisation du travail existantes.

Le déploiement massif du télétravail pendant une grande partie de la crise sanitaire, rendu possible grâce aux efforts très importants d'équipements numériques des agents et à la mise à disposition des outils numériques et de communication requis, a permis de faire découvrir en 2020 cette modalité d'organisation du travail à un grand nombre d'agents qui ne l'avaient jamais pratiquée et dont les activités étaient pour partie télétravaillables. Si le télétravail s'est exercé en mode essentiellement contraint pendant cette crise sanitaire, les agents ont adhéré au dispositif. Il a été identifié une aspiration de nombreux agents à poursuivre une partie de leurs activités en télétravail après le retour aux conditions normales d'activité, tout en permettant d'identifier certaines difficultés apparues dans la mise en œuvre du télétravail contraint.

C'est dans ce contexte que la négociation relative à la mise en œuvre du télétravail a débuté après la signature de l'accord-cadre sur le télétravail signé par toutes les organisations syndicales représentatives des 3 Fonctions publiques, le 13 juillet 2021.

Le présent accord complète et précise les dispositions de l'accord cadre du 13 juillet 2021 qui sont applicables à tout télétravailleur et s'inscrit dans le cadre réglementaire en vigueur.

### Article 1 – Périmètre de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux services du syndicat Eaux de Vienne-SIVEER et aux agents exerçant des fonctions éligibles qu'ils soient fonctionnaires (titulaires/stagiaires) ou contractuels et ayant une ancienneté de 6 mois au minimum au sein d'Eaux de Vienne-Siveer.

Tous les agents y compris les managers, quel que soit leur positionnement, peuvent solliciter du télétravail, régulier ou ponctuel, sur les activités télétravaillables. Il s'agit là d'un enjeu d'attractivité pour le syndicat dans le cadre des mobilités et des modes d'organisation du temps de travail que le syndicat peut valoriser

afin d'attirer des candidats.

Le présent accord valide la mise en oeuvre du télétravail dans le cadre d'une expérimentation :

- d'une durée de 18 mois à compter du 01/01/2023,
- qui fera l'objet d'une évaluation par les signataires de l'accord sur la base d'indicateurs définis à l'article 14,
- avec un engagement de l'administration à travailler sur l'aménagement des horaires après les négociations sur le télétravail.

## **Article 2 – Calendrier prévisionnel des négociations et communication**

Le calendrier prévisionnel des négociations est le suivant :

- Réunion n°2 18/05/22 à 14h : calendrier, principe d'une expérimentation, activités télétravaillables
- Réunion n°3 15/06/22 à 9h : conditions d'éligibilité, modalités d'organisation des jours de télétravail, la prise en compte des agents en situation particulière,
- Réunion n°4 29/06/22 à 14h : accompagnement, comité de suivi et évaluation de l'expérimentation, prise en charge des coûts et des équipements
- Réunion n°5 21/09/22 à 14h : procédures, formulaires et guide télétravail
- Information au CT/CHSCT 27/09/22
- Signature de l'accord le 11/10/22
- Mise en oeuvre : 1er janvier 2023

Celui-ci pourra être modifié si besoin à la demande des signataires de l'accord.

## **Article 3 – Définition et principes du télétravail**

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail :

- Est du travail. L'agent exerce son activité sur un autre lieu de travail fixe que son lieu de travail habituel en présentiel.
- Est volontaire. Eaux de Vienne-Siveer ne peut pas imposer le télétravail à un agent. L'agent ne peut pas non plus imposer le télétravail à son employeur/hiérarchique. L'accord des deux parties est nécessaire.
- Est réversible. À tout moment, chacune des parties peut y mettre fin, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.
- Maintient les droits et obligations. Les agents en télétravail sont soumis aux mêmes droits, obligations et avantages que leurs collègues en présentiel. Les règles de la fonction publique territoriale comme celles internes à Eaux de Vienne-Siveer sont applicables aux agents en télétravail.
- Doit protéger les données. Eaux de Vienne-Siveer doit prendre les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par les agents en télétravail à des fins professionnelles.
- Doit respecter la vie privée. Eaux de Vienne-Siveer est tenue de respecter la vie privée des agents en télétravail hors horaires habituels de travail.
- Est basé sur l'autonomie et la confiance. L'agent doit être en capacité d'exercer son activité de façon autonome en s'inscrivant dans une relation de confiance mutuelle avec sa hiérarchie.



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

### Article 3 - Modalités d'organisation du télétravail

#### Article 3-1 - Organisation et temps de travail

La quotité maximum de télétravail est fixée à 1 jour par semaine sauf situations particulières détaillées dans l'article 6 du présent accord. Il sera étudié la possibilité de passer à 2 jours de télétravail au vu des résultats des indicateurs définis à l'article 14 du présent accord se terminant le 30 juin 2024 et dans le cadre des négociations du prochain accord.

Afin de garantir le maintien du collectif de travail et favoriser les échanges entre agents dans les équipes, une journée de présence obligatoire pour tous les agents, doit être instaurée par les responsables de service selon un rythme à identifier au cas par cas (hebdomadaire, bi-mensuel...).

Le télétravail s'exerce uniquement sous forme de journées entières. Lorsque les agents travaillent à temps partiel ou à temps non complet, ils peuvent demander à télétravailler sur une journée où ils ne travaillent que sur une demi-journée.

Le télétravail se pratique au domicile de l'agent (résidence familiale) à l'adresse inscrite sous CIRIL. Le télétravailleur devra effectuer les mêmes horaires et volumes horaires que ceux réalisés habituellement au sein d'Eaux de Vienne-Siveer. Ils sont précisés dans l'arrêté de télétravail. Le télétravailleur est tenu de respecter la réglementation en matière de temps de travail : durée maximale de temps de travail, amplitude maximale, durée minimale de repos, .... (cf. règlement intérieur du personnel).

Il appartient au télétravailleur de réaliser l'objectif et/ou les missions fixées avec son manager, qui doit s'assurer que le travail fourni est conforme aux attentes définies au préalable. Le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires.

Durant ces horaires, le télétravailleur doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être totalement joignable et disponible. Il s'engage à accomplir le même travail en quantité et qualité que sur son lieu de travail habituel, et à organiser son travail de manière à répartir les tâches sur les périodes bureau/télétravail en fonction du matériel informatique fourni. Le télétravailleur s'engage (attestation sur l'honneur) à n'avoir ni la responsabilité ni la surveillance de mineur de moins de 16 ans ou majeur pendant ses plages de télétravail.

Par ailleurs, le télétravailleur n'est pas autorisé à quitter son domicile pendant ses heures de travail sauf en cas d'autorisation écrite motivée préalable de son manager. En cas de non respect de cette règle, il pourra faire l'objet d'une sanction disciplinaire et se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son domicile. Les accidents qui pourraient survenir à ces occasions seront de sa seule et entière responsabilité et ne pourront pas être reconnus en accident de service.

Pour rappel, durant sa pause méridienne (mêmes horaires que sur le site habituel de travail), tout agent, travaillant sur site ou en télétravail, peut vaquer librement à ses occupations personnelles.

#### Article 3-2 - Exceptions

En cas d'impossibilité de télétravailler le jour prévu pour des raisons techniques de dysfonctionnement du système d'information (ordinateur, téléphone, liaison internet), le télétravailleur doit en informer son manager, qui lui demande de se rendre immédiatement sur son lieu de travail habituel (lieu de résidence administrative). Le télétravailleur doit veiller régulièrement à s'assurer en amont de sa capacité à télétravailler avec les outils techniques dont ils disposent (prestataire de téléphonie, d'électricité, ... ).



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

Aucun congé ne peut lui être imposé ; en revanche, il peut poser, avec l'accord de sa hiérarchie, un congé.

En cas de nécessités de service, il peut être demandé au télétravailleur de venir sur site un jour normalement télétravaillé (notamment pendant les périodes de vacances scolaires). Dans ce cas, le manager doit respecter un délai de prévenance de 48h pour permettre à l'agent de s'organiser. Le jour télétravaillé peut être reporté conformément aux modalités suivantes :

- ce report doit avoir lieu par défaut dans la même semaine,
- en cas d'impossibilité, au plus tard dans le mois qui suit le jour concerné.
- les modalités de report font l'objet d'une validation par le manager, en tenant compte de la compatibilité entre les souhaits personnels de l'agent et le fonctionnement du service.

Un agent ne peut pas décider de revenir sur son lieu de travail par nécessité ou facilité personnelle.

### Article 4 - Les activités télétravaillables

Sont éligibles au télétravail les activités exercées par les agents visés par le périmètre de l'accord, sauf pour les activités inéligibles par nature suivantes :

- classer et archiver (papier),
- organiser et assister à des réunions en présentiel,
- assurer l'accueil téléphonique et physique, le traitement du courrier,
- assurer des livraisons, gérer un magasin, réaliser un inventaire,
- contrôler des stocks, du matériel ou des installations,
- gérer du matériel,
- assurer des tâches de nettoyage, d'entretien, de réparation ou de maintenance,
- organiser, préparer et réaliser des enquêtes, des travaux, des suivis de travaux, des diagnostics, des opérations de repérage et de traçage sur le terrain,
- Réaliser les recherches de fuites (campagnes préventives et opérations curatives)
- relever les compteurs, collecter des données sur le terrain, effectuer des prélèvements ou des relevés sur le terrain,
- manager une équipe, apporter un soutien technique à/aux équipe(s),
- entretenir et exploiter des réseaux ou des ouvrages,
- effectuer le repérage des tampons et des réseaux,
- assurer l'hydrocurage,
- Elaborer des devis de travaux (terrain),
- organiser et assurer le suivi des travaux en régie et/ou en sous traitance
- assurer une assistance/formation sur des équipements ou auprès d'agents,
- Conseiller, accompagner et assurer du relationnel,
- Mener des entretiens et participer à des manifestations.

### Article 5 - Les conditions d'éligibilité au télétravail

#### Article 5-1 L'environnement de travail

Il doit favoriser le travail à domicile. Ce doit être un espace dédié, ergonomique, calme et isolé disposant :

- d'une table de travail,
- d'une chaise de bureau à roulettes et au minimum réglable en hauteur,
- d'un éclairage en lumière naturelle et/ou éclairage artificiel adapté,

- d'une libre circulation, afin de limiter les risques de chute (absence de câbles dans les circulations, escaliers en mauvais état, ...).

Le domicile doit techniquement disposer :

- d'une connexion Fibre optique ou ADSL ou box 4G permettant de travailler sur les logiciels métiers, de téléphoner avec un softphone et de réaliser une visioconférence de façon stable et efficace avec ou sans VPN (exemple de débit suffisant : 4 Mb/s en réception et 1 Mb/s en émission), ceci accessible du lieu de télétravail (bureau/pièce). Le partage de connexion par un téléphone mobile personnel ou professionnel ne sera pas pris en compte.

Afin de vérifier la qualité de la connexion, l'agent doit fournir au service numérique une capture d'écran sur un site de mesure de la bande passante, à l'adresse suivante : <https://www.quechoisir.org/outil-speedtest-n64483>. Si besoin, l'agent peut se faire accompagner par le service numérique pour réaliser ce test.

- d'une installation électrique aux normes avec la possibilité de brancher un équipement sur la box Internet,
- d'un détecteur de fumée au minimum dans l'habitation.

Le télétravailleur doit, en dehors des outils numériques mis à sa disposition par Eaux de Vienne-Siveer et pendant son temps de travail, être joignable via un téléphone personnel. Le télétravailleur s'engage à avoir à son domicile un espace de travail adapté et propice au télétravail, c'est-à-dire qui permet le respect de la confidentialité des données professionnelles, des règles de sécurité électrique, et des bonnes conditions d'hygiène et sécurité.

L'agent doit fournir les pièces suivantes attestant de la conformité de son environnement de travail :

- une attestation sur l'honneur de conformité des installations aux spécifications techniques (modèle en annexe du règlement),
- une attestation d'assurance habitation précisant la couverture du risque lié à l'exercice du télétravail,
- une attestation d'assurance "responsabilité civile".

Le télétravailleur doit informer sa hiérarchie et la direction des ressources humaines de tout changement de domicile et faire une nouvelle demande de télétravail. En cas de difficultés techniques récurrentes, il peut être mis fin au télétravail.

## **Article 5-2 L'organisation du service et les contraintes du syndicat**

Il est évalué :

- 1- la compatibilité de la demande avec l'intérêt du service notamment sur le jour de télétravail hebdomadaire demandé : fréquence de la journée de présence obligatoire, présence minimale sur site, télétravail des autres agents du service...
- 2- la capacité du syndicat à fournir les moyens et conditions de sécurité informatique nécessaires au télétravail.

Cette évaluation est réalisée par le manager lors de l'étude de la demande de télétravail.

Lorsqu'il sera nécessaire d'arbitrer plusieurs demandes de télétravail dans un service ou lorsque de nouvelles demandes de télétravail nécessitent la réorganisation du travail dans un service, le manager doit rechercher un mode d'organisation permettant de satisfaire le plus grand nombre de demandes. A défaut, les demandes suivantes seront prioritaires :

- les demandes des agents à situations particulières,



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

- les demandes des agents ayant déjà télétravaillé pendant la crise sanitaire (2020-2021),
- les demandes des agents dont le domicile se trouve le plus éloigné de leur résidence administrative.

### Article 5-3 L'évaluation de l'aptitude de l'agent à télétravailler

Il est évalué les capacités professionnelles de l'agent (sens de l'organisation, rigueur, implication, autonomie, capacité à prendre des initiatives, à rendre compte, à travailler en équipe, etc.), aux besoins professionnels de l'agent à exercer ses missions en télétravail (besoin de s'isoler pour effectuer certaines missions, etc.), et à la maîtrise par l'agent des applications et outils numériques.

Cette évaluation est réalisée par le manager lors de l'étude de la demande de télétravail et également lors du bilan annuel réalisé dans le cadre de l'entretien professionnel.

L'agent souhaitant télétravailler doit s'engager à réaliser une formation au télétravail qui lui sera proposée par la direction des ressources humaines (attestation sur l'honneur à fournir). Cette formation n'a pas à être réalisée pour commencer à télétravailler.

Il peut s'auto-évaluer sur sa capacité à télétravailler (questionnaire en annexe [X](#)).

### Article 6. La prise en compte des agents en situations particulières

Dans des situations particulières fixées limitativement par le décret n°2016-151, il est possible de déroger aux règles fixées à l'article 3 du présent accord. Elles concernent les agents ayant des difficultés liées à leur situation de santé ou à certains types de handicap, les femmes enceintes et les proches-aidants.

Ils peuvent donc télétravailler jusqu'à 5 jours par semaine sous réserve que le télétravail soit possible (activités télétravaillables) et organisable dans le service.

Une vigilance et une attention particulière seront portées à ces agents afin de s'assurer de leurs conditions de travail. À ce titre, il conviendra de veiller au maintien du collectif de travail et à s'assurer qu'ils ne sentent pas isolés. La survenue des risques psycho sociaux peut être accrue en cas de télétravail à plein temps. Des entretiens réguliers doivent être organisés entre le manager et les agents en télétravail dérogatoire. Les acteurs de la prévention pourront être sollicités en tant que de besoin.

Le transport à domicile des équipements est à la charge de l'agent, sauf cas très particuliers (préconisation médicale).

#### Article 6-1. Le télétravail prescrit par le médecin du travail

Le télétravail est une solution complémentaire pour adapter l'organisation de travail, voire maintenir au travail les agents qui le souhaitent lorsqu'ils rencontrent des difficultés liées à leur situation de santé ou à certains types de handicap. Dans ce cadre, le médecin du travail peut proposer la mise en place du télétravail comme une solution d'aménagement du poste de travail. Cela peut concerner les personnes en situation de handicap et les personnes ayant des problèmes de santé.

Il est important de rappeler que le télétravail ne peut constituer une substitution au bénéfice d'un congé maladie qui serait prescrit au regard de la situation de santé d'un agent. Est réaffirmé ici le principe que le télétravail doit être volontaire et ne peut être imposé aux agents concernés.

L'agent formule une demande de télétravail selon la procédure décrite à l'article 7 du présent accord et l'autorisation pourra lui être accordée pour 3 mois, renouvelable toujours sur avis et préconisations du



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

médecin du travail.

### Article 6-2. Les femmes enceintes

Une dérogation peut être accordée aux femmes enceintes, sous réserve que leurs missions soient télétravaillables.

L'agent formule une demande de télétravail selon la procédure décrite à l'article 7 du présent accord.

### Article 6-3. Les proches aidants

Une dérogation peut être accordée aux proches aidants au sens de l'article L3142-16 du code du travail, sous réserve que leurs missions soient télétravaillables.

L'agent formule une demande de télétravail selon la procédure décrite à l'article 7 du présent accord et l'autorisation pourra lui être accordée pour 3 mois, renouvelable, sur justificatifs de leur situation :

- déclaration sur l'honneur soit du lien familial du salarié avec la personne aidée, soit de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables,
- copie de la décision justifiant d'un taux d'incapacité permanente au moins égal à 80 % (si la personne aidée est un enfant handicapé à sa charge ou un adulte handicapé),
- OU copie de la décision d'attribution de l'allocation personnalisée d'autonomie (Apa) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie).

Le manager doit être particulièrement vigilant à ce que les proches aidants bénéficient d'un délai de prévenance adapté en cas de nécessité d'un retour sur site qui leur permette d'organiser au mieux leur absence auprès du proche aidé.

## Article 7 - L'équipement et la prise en charge des coûts inhérents au télétravail

### Article 7-1 L'équipement

Eaux de Vienne-Siveer met temporairement à disposition des agents tout ou partie du matériel nécessaire à l'exercice du télétravail :

- un ordinateur portable et sa sacoche, une souris externe, et sur demande un clavier externe,
- selon les fonctions et si besoin, un téléphone portable ou un accès softphone avec casque ou écouteurs,
- un accès à la messagerie professionnelle, et via VPN un accès au réseau interne EDV et au(x) logiciel(s) métier(s) indispensable(s) à l'exercice des fonctions,
- un outil de sécurité (VPN, antivirus,...).

La configuration initiale, l'installation et la maintenance de ces outils sont réalisées par le service numérique dans les locaux du syndicat. La mise en place des matériels et leur connexion au réseau est assurée par le télétravailleur le cas échéant avec l'aide de modes opératoires fournis par le service numérique. Ce dernier assure un support à l'agent exerçant en télétravail sur les outils fournis. L'agent en est le garant en lien avec son propre fournisseur de téléphonie/internet.

Le télétravailleur s'engage à ne pas utiliser les outils mis à sa disposition à des fins personnelles ou familiales. Il est responsable du matériel mis à sa disposition, dont Eaux de Vienne-Siveer conserve l'intégrale propriété.



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

Le matériel mis à disposition est restitué à Eaux de Vienne-Siveer lorsque le télétravail prend fin, et dans le mois suivant l'échéance. A la restitution du matériel, un état des lieux du matériel est effectué par le service numérique.

Pour les agents à situations particulières et uniquement sur préconisations du médecin du travail, il est possible de doter le télétravailleur d'équipements complémentaires. Ces équipements complémentaires sont mis à disposition contre signature d'une attestation les listant expressément.

### Article 7-2 Les assurances

Eaux de Vienne-Siveer garantit les dommages qui pourraient résulter des conséquences des actes de Le télétravailleur à son domicile, dès lors que celui-ci démontre qu'ils découlent directement de son activité, ainsi que le vol du matériel le cas échéant mis à disposition.

Dans le cadre de ses fonctions, la responsabilité civile du télétravailleur sera couverte par Eaux de Vienne-Siveer.

Le télétravailleur sera néanmoins tenu de souscrire à une « assurance responsabilité civile » personnelle qui couvrira sa responsabilité. Pour son logement, il sera tenu de déclarer à son assureur l'utilisation professionnelle de ce dernier. Le télétravailleur s'engage à fournir des attestations annuelles d'assurances responsabilité civile et logement au service administration du personnel.

Si les dommages résultent d'une faute personnelle détachable du service, la responsabilité de Eaux de Vienne-Siveer ne sera pas engagée, ou si la responsabilité de cette dernière est recherchée, elle pourra se retourner contre le télétravailleur.

Tout sinistre subi doit être déclaré dès survenance à son manager et au chargé des assurances et sinistres conformément aux procédures en vigueur à Eaux de Vienne-Siveer.

### Article 7-3 la prise en charge des coûts inhérents au télétravail

Eaux de Vienne-Siveer prend en charge les coûts de la collectivité découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, c'est à dire le coût des matériels informatiques (ordinateur portable, sacoche, souris externe, clavier externe), des logiciels et de leurs licences, de l'abonnement des téléphones portables ou de l'abonnement des softphones, du casque lié au softphone, mis à disposition du télétravailleur, ainsi que la maintenance de ceux-ci.

Tous les autres coûts seront à la charge du télétravailleur, notamment les abonnements et consommations internet, électrique, chauffage, ainsi que le mobilier de bureau nécessaire, et les assurances quelles qu'elles soient.

Le coût de mise en conformité des installations personnelles de l'agent pour la mise en oeuvre du télétravail de l'agent n'est pas pris en charge par Eaux de Vienne-Siveer.

Au vu de ce qui précède, Eaux de Vienne-Siveer n'attribue pas de compensation financière, sous forme d'allocation forfaitaire, au télétravailleur. Pour rappel, le télétravailleur conserve le bénéfice des titres-restaurant, et ce conformément à la législation en vigueur.

## Article 8 - Procédures de demande et d'évaluation du télétravail

### Article 8-1 la demande de télétravail

Avant de faire une demande de télétravail, l'agent qui souhaite télétravailler doit s'assurer qu'il remplit, a priori, les conditions d'éligibilité fixées à l'article 5 du présent accord :

- ses activités ou certaines de ses activités sont éligibles au télétravail (cf. article 4 du présent accord),
- l'environnement de travail à son domicile respecte les conditions et il pourra fournir, si sa demande

est validée, les attestations prévues à l'article 5-1 du présent accord,

- sa capacité à télétravailler : il a fait son auto-évaluation et pourra fournir, si sa demande est validée, une attestation sur l'honneur selon laquelle il s'engage à suivre une formation au télétravail.

Il remplit le formulaire de demande de télétravail (cf. annexe X du présent accord) et le transmet à la Direction des Ressources Humaines.

A réception, la Direction des Ressources Humaines vérifie le contenu de la demande et l'adresse au manager de l'agent. Le manager remplit le formulaire, **après avoir reçu l'agent en entretien**, sur les thématiques suivantes :

- la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées,
- la compatibilité de la demande avec l'organisation du service,
- les moyens pouvant être alloués par le service numérique.

Le formulaire est ensuite transmis pour avis au Directeur de rattachement puis à la DRH et au **DGS/Président** pour décision.

A l'issue de ces arbitrages, la Direction des Ressources Humaines informe l'agent de la décision dans un délai d'un mois à compter du dépôt de sa demande :

- si la demande est refusée, l'agent est reçu en entretien par son manager pour évoquer les motifs du refus avant de recevoir une réponse négative. La Commission Administrative Paritaire peut être saisie, par l'agent, du refus opposé à sa demande.
- si la demande est acceptée : la mise en œuvre est encore conditionnée à la vérification de la qualité de la connexion Fibre optique ou ADSL ou box 4G par le référent du service numérique et à la production des pièces complémentaires suivantes :
  - une attestation sur l'honneur de conformité des installations aux spécifications techniques (modèle en annexe du règlement),
  - une attestation d'assurance habitation précisant la couverture du risque lié à l'exercice du télétravail,
  - une attestation d'assurance "responsabilité civile",
  - une attestation sur l'honneur selon laquelle il s'engage à suivre une formation au télétravail.

A l'issue de ces vérifications, la Direction des Ressources Humaines informe l'agent de la décision dans un délai d'un mois à compter du dépôt de sa demande :

- si la demande est refusée, l'agent est reçu en entretien par le référent du service numérique ou du référent RH pour évoquer les motifs du refus avant de recevoir une réponse négative. La Commission Administrative Paritaire peut être saisie, par l'agent, du refus opposé à sa demande.
- si la demande est acceptée : L'accord de l'autorité territoriale est formalisé par un arrêté individuel. Cet arrêté précise les fonctions de l'agent, le lieu d'exercice en télétravail, les jours de référence travaillés sous forme de télétravail, les plages horaires à respecter, la date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail et sa durée.

En cas de changement de fonction ou de domicile, l'agent doit formuler une nouvelle demande.

## Article 8-2 la durée et l'évaluation du télétravail

La durée de l'autorisation est de maximum 18 mois (durée du présent accord). Une demande de télétravail mise en œuvre après le 1er janvier 2023 a une durée maximale d'autorisation, qui est égale aux mois restant à courir jusqu'au 30 juin 2024, date de fin du présent accord.



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

Une période d'adaptation de 3 mois maximum est prévue à compter de la date de début permettant de tester le télétravail pendant laquelle chacune des parties pourra demander à adapter si besoin les conditions du télétravail ou mettre fin à cette forme d'organisation du travail moyennant un délai de prévenance d'au moins un mois (cf. article 8-3 relatif à la procédure de modification d'organisation, de suspension ou de fin de télétravail).

Une évaluation est réalisée chaque année lors de l'entretien professionnel annuel et fait l'objet d'un paragraphe spécifique dans le compte-rendu de l'entretien professionnel :

- Avantages et contraintes que l'agent.e et le N+1 tirent de la période télétravaillée,
- Adaptation de l'agent.e au télétravail,
- Adéquation du mode d'organisation avec les missions/objectifs de l'agent.e,
- Impact de l'agent.e en télétravail sur le service et/ou dans l'équipe,
- Impact de la relation de l'agent.e avec son manager,
- Ajustements éventuels à mettre en place d'un commun accord.

Le manager et/ou le télétravailleur y indiquent s'il est opportun de poursuivre, de suspendre ou d'arrêter le télétravail. En cas de demande de modification, suspension ou d'arrêt du télétravail du manager ou du télétravailleur, la procédure prévue à l'article 8-3 est mise en oeuvre.

### Article 8-3 la modification de l'organisation, la suspension ou l'interruption du télétravail

Il peut être demandé à tout moment par l'agent ou par l'autorité territoriale de modifier l'organisation du télétravail de l'agent, de le suspendre ou de l'interrompre selon les motivations présentées. En cas de fin ou de suspension du télétravail, l'agent réintègre son lieu d'affectation/résidence administrative dans un délai fixé selon s'il est en cours de période d'adaptation ou non.

En cas de non-respect des règles d'utilisation des outils mis à disposition, Eaux de Vienne-Siveer se réserve le droit de demander au télétravailleur de se mettre en conformité dans un délai de 48 heures, de restreindre l'accès à certains moyens informatiques ou applications mis à disposition pour une période déterminée ou indéterminée.

Les procédures sont les suivantes :

|                           | Délai de mise en oeuvre                                                                                                                                                                                   | Procédure                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A l'initiative de l'agent | Délai à compter de la date de réception de la demande de l'agent :<br>. <b>1 mois</b> en cours de période d'adaptation<br>. <b>2 mois</b> au-delà de la période d'adaptation<br>sauf accord des 2 parties | . Demande écrite motivée de l'agent<br>. Entretien agent/manager<br>. Avis du Directeur de rattachement<br>. Avis de la DRH<br>. Décision du DGS/Président<br>. Courrier réponse<br>. Arrêté individuel |

|                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| A l'initiative de l'autorité territoriale | <p>Délai à compter de la date de réception par l'agent décision par lettre recommandée ou remise en main propre contre récépissé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. <b>1 mois</b> en cours de période d'adaptation</li> <li>. <b>2 mois</b> au-delà de la période d'adaptation</li> </ul> <p>sauf accord des 2 parties</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Rapport hiérarchique motivé</li> <li>. Avis du Directeur de rattachement</li> <li>. Avis de la DRH</li> <li>. Validation du rapport par le DGS/Président</li> <li>. Entretien agent/manager</li> <li>. Le manager confirme ou annule sa proposition pour :</li> <li>. Décision du DGS/Président</li> <li>. Courrier réponse</li> <li>. Arrêté individuel</li> </ul> |
| Contestation de la décision par l'agent   | <p>2 mois à compter de la notification de la décision individuelle</p>                                                                                                                                                                                                                                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>. Courrier motivé/argumenté à adresser par lettre recommandée avec accusé réception au Président.e.</li> <li>. Saisine par Eaux de Vienne-SIVEER de la Commission Administrative Paritaire ou de la Commission Consultative Paritaire compétente (auprès du Centre de Gestion de la Vienne)</li> </ul>                                                                |

La demande de modification d'organisation, de suspension ou d'interruption peut être formulée dans le cadre de l'évaluation annuelle prévue à l'article 8-2. Dans ce cas, après avoir renseigné le compte-rendu d'entretien professionnel, le manager ou l'agent suit la procédure présentée plus haut (l'entretien agent/manager n'étant pas une obligation hormis si les 2 parties ne sont pas en accord) .

## Article 9 - Qualité de vie au travail et développement durable

La mise en place du télétravail à domicile est un des éléments de la stratégie du syndicat en matière de qualité de vie au travail et de développement durable. En effet, le télétravail participe :

- à la recherche d'un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle des agents (gain de temps, baisse de la fatigue et du stress liés aux transports) ;
- à la réduction de la pollution et de l'empreinte carbone ;
- à la motivation des agents (gain en autonomie, capacité à se concentrer généralement accrue, organisation du travail plus souple,...) ;
- à la réduction du risque d'accidents de trajet.

Pour que ces avantages ne soient pas contrebalancés par les inconvénients potentiels (isolement socio-professionnel...) ni par un impact négatif sur d'autres membres de l'équipe, des conditions favorables à la cohésion au sein des équipes de travail doivent être recherchées au sein des collectifs de travail. C'est pourquoi les responsables de service doivent organiser une journée de travail commune régulière en présentiel pour faciliter notamment les moments de convivialité, le travail collaboratif et les échanges d'informations.

## Article 10 - Prévention des risques professionnels et accidents de service

Les signataires rappellent que le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. Quelle que soit l'organisation de travail, l'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail sont exposés à des risques professionnels, au même titre que les agents exerçant leurs fonctions en présentiel. Un poste de travail de télétravailleur est susceptible d'exposer l'agent aux mêmes typologies de risques professionnels que les postes bureautiques sur site, ainsi qu'à des risques spécifiques, liés aux conditions physiques de télétravail ou à l'éloignement de l'équipe. Ces risques peuvent être d'ordre physique : troubles musculo-squelettiques, fatigue oculaire notamment, mais également d'ordre psychosocial : risques d'isolement et de repli sur soi, pouvant favoriser le risque d'addictions, risque de sous charge ou de surcharge mentale, risque de difficulté d'articulation avec la sphère privée.

Il est rappelé l'importance de préserver des temps de pauses régulières et de pause méridienne dans la journée de télétravail.

Un bilan de l'application et du suivi des mesures de prévention prises dans le cadre du télétravail est présenté annuellement devant le CHSCT. Ce bilan pourra s'appuyer également sur le rapport annuel des médecins du travail. Le DUERP sera actualisé pour prendre en compte les situations de télétravail dans l'évaluation des risques professionnels.

Les acteurs de la prévention peuvent être mobilisés. Si besoin, le télétravailleur peut rencontrer le Service SST, le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), et le médecin du travail, soit avant la mise en place du télétravail, soit au cours de la période de télétravail, notamment pour apporter à l'agent des conseils, en complément du guide sur le télétravail.

Le télétravailleur peut solliciter une visite à son domicile du médecin du travail ou des membres du CHSCT. Ces derniers peuvent également solliciter une visite au domicile de l'agent. Cet accès est subordonné à l'accord écrit et préalable de l'agent, qui est prévenu au moins 2 semaines avant ladite visite. Le refus de l'agent d'autoriser l'accès à son domicile peut constituer un motif de suspension de l'activité de télétravail par l'autorité territoriale.

Si un risque est identifié par le service SST, le CHSCT ou le médecin du travail, le télétravailleur doit se mettre en conformité pour permettre la poursuite de son activité en télétravail. Si la conformité ne peut être avérée, l'autorité peut mettre fin au télétravail.

S'agissant des accidents du travail, le télétravailleur bénéficie de la même couverture des risques et des mêmes droits que les autres agents de son service. Il en résulte que les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service, sous réserve qu'ils aient lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par le télétravailleur et ne résultent pas d'une faute personnelle de l'agent ou d'une circonstance particulière détachant l'accident du service. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne peut donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Les accidents de trajet sont reconnus dans la limite des cas identifiés dans l'accord cadre de la Fonction publique :

- trajet entre le domicile et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- trajet entre le domicile et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

## **Article 11. La charge de travail et le droit à la déconnexion**

La charge de travail du télétravailleur n'a pas à être impactée par sa situation de télétravail. Les obligations relatives au temps de travail et au repos doivent être respectées dans le cadre de la réglementation en vigueur notamment concernant les garanties minimales de l'aménagement et de la réduction du temps de travail. En outre, le manager doit veiller à la répartition de la charge de travail entre agents présents sur site et ceux en télétravail.

Lors de l'entretien annuel d'évaluation, le manager réalise avec le télétravailleur un bilan de l'exercice de ses activités en télétravail, pour discuter de sa charge de travail, de son adaptation, de l'adéquation du télétravail au mode d'organisation, de l'impact du télétravail sur l'agent et dans le service, de l'atteinte de ses objectifs avec ce mode d'organisation, et si nécessaire des ajustements à mettre en place. Une synthèse de cet échange figure dans le compte rendu de l'entretien professionnel de l'agent.

De plus, les réunions d'équipe régulières doivent permettre d'aborder la question de la répartition de la charge de travail, tout au long de l'année.

Dans le cadre du droit à la déconnexion, le syndicat est tenu d'assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale. C'est un droit pour tous les agents, en situation de télétravail ou non. Ce droit à la déconnexion est assuré de manière identique pour les agents en télétravail afin de garder le bénéfice de la mise en œuvre de ce mode de travail.

Le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires.

## **Article 12. La formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail**

Le développement de différents modes d'organisation du travail dont le télétravail exige d'importantes adaptations du collectif, et particulièrement des managers qui peuvent également être bénéficiaires du télétravail et doivent faire évoluer leur posture et leurs pratiques managériales, y compris pour pouvoir bénéficier eux-mêmes du télétravail dans de bonnes conditions.

Pour ce faire, à la mise en œuvre de l'accord, dans le cadre de l'expérimentation, des modalités et outils pour accompagner les managers et les télétravailleurs seront mis en place :

- 1/ des formations adaptées, à destination des managers de télétravailleurs seront programmées au dernier trimestre 2022 et au 1er trimestre 2023 et à destination des agents télétravailleurs courant 2023,
- 2/ des actions de sensibilisation au télétravail seront organisées par le service administration du personnel, le service numérique et le service SST ;
- 3/ d'une formation sur les équipements mis à leur disposition ;
- 4/ des référents RH, SST et SN ;
- 5/ d'un guide télétravail.

## **Article 13. Égalité professionnelle**

Les signataires de cet accord affirment leur engagement à ce que la mise en œuvre du télétravail ne soit pas une source d'inégalités de traitement entre les femmes et les hommes. À cet égard, l'accès au télétravail et ses modalités feront l'objet d'un suivi genré dont les indicateurs seront restitués dans le cadre du bilan de l'expérimentation établi par le comité de suivi de l'accord.

L'exercice ou non du télétravail doit être sans impact sur le déroulement de carrière et les promotions. Il conviendra de veiller à ce que les télétravailleurs disposent des mêmes accès aux promotions sans discrimination.



## Projet d'Accord relatif à la mise en oeuvre du télétravail

DRH  
22/09/2022

### Article 14. Comité de suivi de l'accord - Indicateurs

Un comité de suivi est mis en place avec les signataires du présent accord conformément à l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la Fonction publique. Il sera composé de :

- 1 membre de la Commission RH
- 1 représentant du personnel par organisation syndicale représentative
- le DGS
- la DRH
- le Référent télétravail RH
- le Référent télétravail SST
- le Référent télétravail SN

Le comité de suivi est chargé de veiller à la mise en œuvre concrète de l'accord dans les services et d'analyser les indicateurs de suivi suivants :

|                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Indicateurs issus de la gestion des demandes de télétravail | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nombre de demandes de télétravail transmises</li> <li>➤ nombre d'avis favorable et de refus au télétravail</li> <li>➤ pourcentage homme/femme en télétravail</li> <li>➤ tranche d'âge des télétravailleurs</li> <li>➤ pourcentage administratif/technique en télétravail</li> <li>➤ pourcentage par catégorie A, B et C en télétravail</li> <li>➤ nombre de demandes de dérogation situations particulières</li> <li>➤ moyens techniques supplémentaires déployés par l'autorité territoriale : nombre, type</li> </ul> |
| Indicateurs issus de la gestion du télétravail              | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ nombre d'agents ayant fait l'objet d'un réajustement pendant la période d'adaptation ou de la durée autorisée,</li> <li>➤ nombre d'agent ayant mis fin au télétravail pendant la période d'adaptation ou à l'issue de la durée autorisée,</li> <li>➤ nombre de fin du télétravail décidée par les managers et motifs</li> <li>➤ nombre de jours télétravaillés et sa répartition homme/femme</li> <li>➤ nombre et type de formations réalisées pour accompagner le télétravail</li> </ul>                               |
| Indicateurs financiers                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ coût des moyens techniques supplémentaires déployés</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Autres                                                      | <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ gain en terme d'émission de gaz à effet de serre</li> <li>➤ nombre de tickets PCU en lien avec le télétravail et motifs</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |

Un bilan annuel du télétravail sera présenté au Conseil Social Territorial. Les médecins du travail peuvent être invités, si besoin, aux travaux du comité de suivi.

### Article 15. Durée, règles de révision et de dénonciation de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée de 18 mois, il prend effet à compter du 1er janvier 2023. Il pourra être révisé ou dénoncé selon les modalités prévues par le décret n°2021-904 du 7 juillet 2021.

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°11

Objet : **Modification du tableau des effectifs à compter du 15 octobre 2022**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 20 (80 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Monsieur Laurent LUCAUD     | Madame Françoise MICAULT   |
| Monsieur Michel MALLET      | Monsieur Philippe PATEY    |
| Monsieur Frédy POIRIER      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

##### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

##### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

##### Absents excusés (4) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Vu le code général de la fonction publique (CGFP),

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant,

Vu l'avis du Comité technique en date du 29 septembre 2022,

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

Les emplois permanents occupés et vacants au 15 octobre 2022 sont présentés dans le tableau figurant en annexe, par direction.

Les mises à jour de cette annexe s'appliqueront à compter 15 octobre 2022.

Les modifications proposées concernent la création de 2 postes de magasiniers.ères itinérants.es en lien avec les réorganisations des magasins et de la Direction de l'exploitation, effectives le 1<sup>er</sup> janvier 2023. La création de ces 2 postes à temps complet est nécessaire pour permettre le remplacement des magasiniers de centre et des magasiniers livreurs pendant leurs absences. Ils seront ouverts aux grades du cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux.

Le Président rappelle que le Bureau a autorisé, pour certains emplois ciblés, le recrutement d'agents contractuels en cas de recherche infructueuse de candidats fonctionnaires justifiant des diplômes et de l'expérience professionnelle explicités dans les offres d'emploi qui seront publiées :

| Emplois ouverts aux contractuels sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Motifs                                                                                                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Analyste budgétaire et financier<br>Chargé·e assurances et sinistres<br>Chargé·e marchés publics<br>Chargé·e de projets<br>Chargé·e de projets informatiques<br>Chargé·e d'études et de travaux<br>Chef·e de projet<br>Chargé·e schémas directeurs PGSSE<br>Coordinateur·trice applications métiers<br>Coordinateur·trice télégestion<br>Electromécanicien·ne<br>Planificateur·rice<br>Responsable service relève et facturation<br>Responsable service clients et ressources internes<br>Technicien·ne SIG et topographie<br>Technicien·ne systèmes et réseaux<br>Urbaniste SI | recrutements antérieurs de fonctionnaires infructueux                                                                         |
| Ingénieur·e grands projets<br>Responsable d'exploitation<br>Ingénieur·e process<br>Responsable maîtrise d'oeuvre ouvrages et adjoint au                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | Fonctions spécialisées : Les domaines de compétences sont spécifiques et nécessitent une ou des qualifications particulières. |

| Emplois ouverts aux contractuels sur le fondement de l'article L.332-8 du CGFP                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Motifs                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| responsable de pôle<br>Chargé·e d'urbanisme<br>Responsable schémas directeurs et PGSSE<br>Coordonnateur·trice des approvisionnements<br>Magasinier approvisionneur<br>Contrôleur·euse de gestion<br>Coordinateur·trice commande publique<br>Postes de Direction : DGS, DRH, DAFIC, DP, DE, DESI<br>Responsable management de la qualité et environnement<br>Responsable Santé Sécurité au Travail<br>Responsable du service ressources<br>Responsable pôle achats et moyens généraux<br>Chargé·e d'affaires maîtrise d'ouvrages<br>Responsable des affaires juridiques et assemblées | Les domaines de compétences présents ici peuvent être qualifiés par une expertise forte et/ou stratégique pour l'organisation d'Eaux de Vienne Siveer. |

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

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

Il est rappelé que pour les autres emplois du tableau, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, les collectivités et établissements peuvent recruter, en application de l'article L.332-14, un agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire.

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

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

Le Bureau décide, à l'unanimité :

- d'approuver le tableau des effectifs d'Eaux de Vienne Siveer à compter du 15 octobre 2022, tel qu'il figure en annexe;
- de pourvoir certains emplois listés plus haut, à défaut de fonctionnaires correspondant au

profil recherché, par des agents contractuels sur la base de l'article L.332-8 2° du code général de la fonction publique et comme exposé ci-dessus;

- d'autoriser le Président à signer tous les documents en lien avec la mise en place et la gestion de ces contrats.

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture

| DIRECTION | FILIERE              | LIBELLE DE L'EMPLOI                                                                                         | GRADE MINIMUM * | GRADE MAXIMUM * | Possibilité de pourvoir le poste par un contractuel sur le fondement de l'article L332-8 2° | Postes permanents pourvus au 15/10/2022 | DONT Postes occupés par un contractuel | Postes permanents vacants au 15/10/2022 | Durée de travail | OBSERVATIONS - PRECISIONS                                                                                     | Envoyé en préfecture le 21/10/2022<br>Reçu en préfecture le 21/10/2022<br>Publié le <br>ID : 086-200049104-20221011-SAJA_221011_11-DE |  |
|-----------|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
|           |                      |                                                                                                             |                 |                 |                                                                                             |                                         |                                        |                                         |                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
| DAFIC     | Administrative       | Agent-e accueil et administration générale                                                                  | AA              | AAP1C           | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Agent-e de coordination garage                                                                              | AA              | AAP1C           | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Analyste budgétaire et financier                                                                            | R               | A               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Assistant-e grands comptes - Assistant-e de Direction                                                       | AA              | R               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e assurances et sinistres                                                                            | R               | RP1C            | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e des marchés publics                                                                                | R               | RP1C            | OUI                                                                                         | 2                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e juridique et des assemblées                                                                        | R               | RP1C            | NON                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chef-fe de projet facturation, clientèle et relève                                                          | TP2C            | I               | OUI                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | création délib 5/7/2022                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Conseiller-ère clientèle                                                                                    | AAP1C           | RP2C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Coordonnateur-rice de la commande publique                                                                  | R               | A               | OUI                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | Poste vacant suite départ agent contractuel en congés non rémunérés de longue durée                           |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Directeur-rice de l'Administration, des Finances et de la Clientèle                                         | A               | AHC             | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Gestionnaire comptable                                                                                      | AA              | AAP1C           | NON                                                                                         | 8                                       | 1                                      | 1                                       | TC               | Poste vacant suite mobilité interne                                                                           |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Gestionnaire facturation                                                                                    | AAP2C           | R               | NON                                                                                         | 2                                       |                                        | 1                                       | TC               | création délib 5/7/2022                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable des affaires juridiques et assemblées                                                           | A               | AP              | OUI                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | Poste vacant suite mobilité externe                                                                           |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable des releveurs de compteurs                                                                      | R               | RP2C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable facturation                                                                                     | R               | RP1C            | NON                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable grands comptes                                                                                  | A               | AP              | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable pôle achats et moyens généraux                                                                  | A               | AP              | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | Technique            | Responsable service clients et ressources internes - coordinateur-rice territorial de la relation clientèle | R               | A               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable service comptabilité                                                                            | R               | A               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable service relève et facturation                                                                   | R               | A               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Agent-e d'entretien siège                                                                                   | AT              | ATP2C           | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TNC              | 30/35ème                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Agent-e mécanicien                                                                                          | AT              | ATP1C           | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Agent-e Patrimoine                                                                                          | AT              | ATP2C           | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Coordonnateur-rice des approvisionnements                                                                   | T               | TP2C            | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Expert-e comptage et consommation                                                                           | AT              | AMP             | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Magasinier-ère approvisionneur - adjoint.e au coordonnateur-rice des approvisionnements                     | AM              | AMP             | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Magasinier-ère central(e)                                                                                   | AT              | ATP1C           | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               | A supprimer au 1/1/2023                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Magasinier-ère de centre                                                                                    | AT              | AM              | NON                                                                                         |                                         |                                        | 5                                       | TC               | créations de 5 postes, avec suppression au 1/1/2023 de 4 postes de magasiniers/magasiniers référents de la DE |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Magasinier.ère livreur.se                                                                                   | AT              | ATP1C           | NON                                                                                         |                                         |                                        | 2                                       | TC               | créations avec suppression au 1/1/2023 des 2 postes de magasiniers centraux                                   |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Magasinier.ère itinérant.e                                                                                  | AT              | ATP1C           | NON                                                                                         |                                         |                                        | 2                                       | TC               | créations                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Releveur-euse de compteurs                                                                                  | AT              | ATP1C           | NON                                                                                         | 8                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable approvisionnements                                                                              | AM              | TP2C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable Patrimoine                                                                                      | AM              | AMP             | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable service bâtiment et parc véhicule                                                               | T               | TP1C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | TOTAUX               |                                                                                                             |                 |                 |                                                                                             | 48                                      | 12                                     | 14                                      |                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
| DGS       | Administrative       | Assistant-e DGS / Elus                                                                                      | AA              | RP2C            | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Attaché-e de communication                                                                                  | R               | A               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e de communication                                                                                   | R               | RP1C            | NON                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Contrôleur-euse de gestion                                                                                  | A               | AP              | OUI                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | poste vacant suite fin de contrat                                                                             |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Secrétaire administrative et communication                                                                  | AA              | AAP1C           | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | Emplois fonctionnels | DGEP 80 à 150 000 hab                                                                                       |                 |                 | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | Technique            | Agent-e gestion de la donnée SST                                                                            | AT              | ATP1C           | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Conseiller-ère prévention                                                                                   | T               | TP2C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        | 1                                       | TC               | poste vacant suite fin de contrat                                                                             |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Directeur général des services                                                                              | IC              | ICHC            | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Ingénieur.e grands projets                                                                                  | I               | IP              | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable santé et sécurité au travail                                                                    | I               | I               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | TOTAUX               |                                                                                                             |                 |                 |                                                                                             | 11                                      | 2                                      | 2                                       |                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
| DESI      | Administrative       | Assistant.e Ressources                                                                                      | AA              | R               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         |                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | Technique            | Agent-e SIG et topographie                                                                                  | AT              | ATP1C           | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Administrateur-rice du développement des systèmes d'information                                             | I               | I               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e analyses laboratoire                                                                               | AT              | TP2C            | NON                                                                                         | 3                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e de projets                                                                                         | T               | TP2C            | OUI                                                                                         | 3                                       | 3                                      | 2                                       | TC               | 1 poste vacant suite mobilité interne + 1 création délib 12/04/2022                                           |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e surveillance qualité eau                                                                           | AT              | TP2C            | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e surveillance qualité eau itinérant                                                                 | AT              | TP2C            | NON                                                                                         | 3                                       | 2                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chef-fe de projet décisionnel                                                                               | T               | I               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Coordinateur-rice applications métiers                                                                      | T               | TP2C            | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      | 1                                       | TC               | création délib 5/7/2022                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Dessinateur-rice SIG et topographie                                                                         | AM              | TP2C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Développeur-euse                                                                                            | T               | TP1C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Directeur-rice de l'eau et des systèmes d'information                                                       | I               | IP              | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Hydrogéologue                                                                                               | TP2C            | I               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable service ressource                                                                               | I               | I               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable service surveillance qualité eau                                                                | T               | TP1C            | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable SIG                                                                                             | T               | I               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable systèmes et réseaux + RSSI                                                                      | T               | I               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Technicien-ne SIG et topographie                                                                            | AM              | TP2C            | OUI                                                                                         | 2                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Technicien-ne Systèmes et réseaux                                                                           | AMP             | TP2C            | OUI                                                                                         | 3                                       | 1                                      | 2                                       | TC               | pérennisation des 2 postes de renfort (tableau eff 5/7/2022)                                                  |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Urbaniste SI                                                                                                | T               | I               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | TOTAUX               |                                                                                                             |                 |                 |                                                                                             | 31                                      | 11                                     | 5                                       |                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
| DP        | Administrative       | Assistant-e de Direction                                                                                    | AA              | R               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | Technique            | Chargé.e de l'exécution des marchés de travaux                                                              | AA              | R               | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e d'affaires maîtrise d'ouvrages                                                                     | I               | IP              | OUI                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e d'études et de travaux ouvrages                                                                    | T               | TP2C            | OUI                                                                                         | 3                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé-e d'études et de travaux réseaux                                                                     | AM              | T               | OUI                                                                                         | 5                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé.e d'urbanisme                                                                                        | I               | I               | OUI                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | création délib 5/7/2022                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé.e des schémas directeurs et PGSSE                                                                    | TP2C            | I               | NON                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | création délib 5/7/2022                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Chargé.e maîtrise d'œuvre ouvrages                                                                          | TP2C            | I               | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Directeur-rice de la prospective                                                                            | I               | IHC             | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable schémas directeurs et PGSSE                                                                     | I               | I               | OUI                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | création délib 5/7/2022                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable maîtrise d'œuvre ouvrages et adjoint au responsable de pôle                                     | I               | IP              | OUI                                                                                         |                                         |                                        | 1                                       | TC               | création délib 5/7/2022                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable maîtrise d'œuvre réseaux                                                                        | TP2C            | I               | NON                                                                                         | 2                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable pôle ingénierie                                                                                 | I               | I               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable management de la qualité et de l'environnement                                                  | I               | I               | OUI                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | TOTAUX               |                                                                                                             |                 |                 |                                                                                             | 19                                      | 2                                      | 4                                       |                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
| DRH       | Administrative       | Chargé-e emploi et formation                                                                                | R               | RP1C            | NON                                                                                         | 1                                       | 1                                      |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Directeur-rice des ressources humaines                                                                      | A               | AHC             | OUI                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Gestionnaire de la formation et des oeuvres sociales                                                        | AA              | AAP1C           | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Gestionnaire de la paie et du personnel                                                                     | AA              | R               | NON                                                                                         | 2                                       |                                        | 1                                       | TC               | poste vacant suite fin de contrat                                                                             |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable administration du personnel                                                                     | R               | A               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           |                      | Responsable développement RH                                                                                | R               | A               | NON                                                                                         | 1                                       |                                        |                                         | TC               |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |
|           | TOTAUX               |                                                                                                             |                 |                 |                                                                                             | 7                                       | 1                                      | 1                                       |                  |                                                                                                               |                                                                                                                                                                                                                         |  |

|                                                                         |                                                 |                                                                  |       |     |     |    |    |     |                                                                                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-------|-----|-----|----|----|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Envoyé en préfecture le 21/10/2022                                      |                                                 |                                                                  |       |     |     |    |    |     |                                                                                                                                  |
| Reçu en préfecture le 21/10/2022                                        |                                                 |                                                                  |       |     |     |    |    |     |                                                                                                                                  |
| Publié le                                                               |                                                 |                                                                  |       |     |     |    |    |     |                                                                                                                                  |
| ID : 086-200049104-20221011-SAJA_221011_11-DE                           |                                                 |                                                                  |       |     |     |    |    |     |                                                                                                                                  |
| Administrative                                                          | Adjoint-e responsable secrétariat et clientèle  | AA                                                               | R     | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
|                                                                         | Assistant-e de Direction                        | AA                                                               | R     | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
|                                                                         | Chargé-e administrative des services techniques | AA                                                               | AAP1C | NON | 1   |    |    | TNC | agent interco 15/35ème                                                                                                           |
|                                                                         | Chargé-e clientèle assainissement               | AA                                                               | AAP1C | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
|                                                                         | Chargé-e secrétariat et clientèle               | AA                                                               | AAP1C | NON | 13  |    | 2  | TC  | 1 poste vacant suite mobilité interne + 1 poste vacant suite départ retraite                                                     |
|                                                                         | Chargé-e secrétariat et clientèle               | AA                                                               | AAP1C | NON | 4   |    |    | TNC | 24,5/35ème - 24/35ème - 17,5/35ème - agent interco 14/35ème                                                                      |
|                                                                         | Chargé-e secrétariat, clientèle et comptabilité | AA                                                               | AAP1C | NON | 3   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
|                                                                         | Chargé-e secrétariat, clientèle et urbanisme    | AA                                                               | AAP1C | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
|                                                                         | Responsable secrétariat et clientèle            | AAP1C                                                            | RP2C  | NON | 3   | 1  |    | TC  |                                                                                                                                  |
|                                                                         | DE                                              | Adjoint-e responsable agence - Responsable centre d'exploitation | T     | IP  | NON | 2  |    |     | TC                                                                                                                               |
| Adjoint-e responsable d'agence                                          |                                                 | T                                                                | I     | NON | 1   |    |    | TC  | Poste à supprimer au 01/01/2023                                                                                                  |
| Adjoint-e responsable centre d'exploitation                             |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON |     |    | 1  | TC  |                                                                                                                                  |
| Adjoint-e responsable hydrocurage - Agent-e hydrocureur                 |                                                 | ATP2C                                                            | AMP   | NON | 2   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Adjoint-e responsable ouvrages                                          |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 3   | 1  |    | TC  | poste occupé par intérim par un responsable ouvrages                                                                             |
| Adjoint-e responsable ouvrages - Électromécanicien-ne ouvrages          |                                                 | ATP2C                                                            | AMP   | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Adjoint-e responsable réseaux - Responsable réseaux par intérim         |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Adjoint-e responsable réseaux                                           |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 6   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Agent-e de contrôle AC/ANC                                              |                                                 | AT                                                               | AM    | NON | 6   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Agent-e d'entretien                                                     |                                                 | AT                                                               | ATP2C | NON | 1   |    |    | TNC | agent interco 18/35ème                                                                                                           |
| Agent-e Exploitation Ouvrages                                           |                                                 | AT                                                               | AM    | NON | 5   |    | 1  | TC  |                                                                                                                                  |
| Agent-e Exploitation Ouvrages - Agent-e contrôle qualité                |                                                 | AT                                                               | T     | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Agent-e Exploitation Réseaux                                            |                                                 | AT                                                               | AMP   | NON | 67  | 3  | 10 | TC  | 3 créations délib 13/09/2022 avec suppression au 1/1/2023 des 4 postes d'Agent-e Exploitation Réseaux - Magasinier               |
| Agent-e Exploitation Réseaux - Chargé-e suivi exploitation réseaux ASST |                                                 | AT                                                               | AMP   | NON |     |    | 1  | TC  | Création délib 13/09/2022 avec suppression au 1/1/2023 du poste de Magasinier-ère - Chargé-e suivi exploitation réseaux ASS      |
| Agent-e Exploitation Réseaux - Magasinier                               |                                                 | AT                                                               | AM    | NON | 3   |    |    | TC  | Double fonction de magasinier supprimée à compter du 01/01/2023                                                                  |
| Agent-e Exploitation Réseaux (travaux)                                  |                                                 | AT                                                               | ATP1C | NON | 5   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Agent-e hydrocureur                                                     |                                                 | AT                                                               | ATP1C | NON | 9   |    | 1  | TC  |                                                                                                                                  |
| Agent-e hydrocureur et de suivi du curage des lagunes                   |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Agent-e référent caméra                                                 |                                                 | AT                                                               | AM    | NON | 1   |    | 1  | TC  | poste vacant suite fin de contrat                                                                                                |
| Chargé-e d'études (assainissement)                                      |                                                 | AMP                                                              | TP2C  | NON | 2   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e d'études et du suivi des industriels en ASST et EP             |                                                 | ATP2C                                                            | TP2C  | NON | 2   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e diagnostic réseaux AEP-Défense incendie                        |                                                 | AT                                                               | AMP   | NON | 2   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e suivi exploitation réseaux ASST                                |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e travaux ouvrages agence                                        |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e travaux réseaux                                                |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 1   | 1  |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e urbanisme et travaux assainissement                            |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 2   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e urbanisme, diagnostic AEP-ASS et police des réseaux            |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON |     |    | 1  | TC  | poste vacant suite mobilité interne                                                                                              |
| Chargé-e clientèle assainissement                                       |                                                 | AT                                                               | ATP1C | NON | 1   |    |    | TC  | Une intégration directe dans le CE adjoints administratifs sera proposée à l'agent                                               |
| Chargé-e devis et DICT                                                  |                                                 | AT                                                               | ATP1C | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Chargé-e devis et urbanisme                                             |                                                 | AM                                                               | AMP   | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Coordinateur-rice télégestion                                           |                                                 | T                                                                | TP2C  | OUI | 1   | 1  | 1  | TC  | création délib 7/12/2021                                                                                                         |
| Directeur-rice de l'exploitation                                        |                                                 | I                                                                | IP    | OUI | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Électromécanicien-ne ouvrages                                           |                                                 | AT                                                               | AMP   | OUI | 43  | 1  | 11 | TC  | 4 nouveaux postes vacants (mobilité et départ retraite)                                                                          |
| Électromécanicien-ne ouvrages - agent-e de contrôle qualité             |                                                 | AT                                                               | T     | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Ingénieur.e process                                                     |                                                 | I                                                                | I     | OUI |     |    | 2  | TC  | crétaions délib 5/07/2022                                                                                                        |
| Magasinier-ère                                                          |                                                 | AT                                                               | AM    | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Magasinier-ère référent                                                 |                                                 | AT                                                               | AMP   | NON | 3   |    |    | TC  | les 4 postes seront supprimés au 1/1/2023, avec la création de postes de magasiniers de centre                                   |
| Magasinier-ère - Chargé-e suivi exploitation réseaux ASST               |                                                 | AT                                                               | AMP   | NON | 1   |    |    | TC  | le poste sera supprimé au 1/1/2023, avec la création d'un poste d'agent d'exploitation réseaux - Chargé-e suivi exploitation rés |
| Mécanicien-ne - Soudeur-se agence                                       |                                                 | AT                                                               | ATP1C | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Planificateur-rice                                                      |                                                 | T                                                                | TP1C  | OUI |     |    | 2  | TC  | crétaions délib 13/09/2022 + 1 poste vacant suite mobilité externe                                                               |
| Responsable centre d'exploitation                                       |                                                 | AM                                                               | TP1C  | NON | 5   |    | 1  | TC  |                                                                                                                                  |
| Responsable centre d'exploitation - Responsables ouvrages               |                                                 | T                                                                | TP1C  | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Responsable centre d'exploitation - Responsables réseaux                |                                                 | T                                                                | TP1C  | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Responsable d'agence                                                    |                                                 | I                                                                | IP    | NON |     |    | 3  | TC  | postes vacants suite à mobilité interne (occupés par intérim) - suppression des 3 postes au 1/1/2023                             |
| Responsable d'exploitation assainissement                               |                                                 | I                                                                | IP    | OUI |     |    | 2  | TC  | créations délib 5/07/2022                                                                                                        |
| Responsable d'exploitation eau                                          |                                                 | I                                                                | IP    | OUI |     |    | 2  | TC  | créations délib 5/07/2022                                                                                                        |
| Responsable hydrocurage                                                 |                                                 | AM                                                               | T     | NON | 2   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Responsable maintenance et travaux ouvrages                             |                                                 | AM                                                               | TP2C  | NON |     |    | 1  | TC  | poste vacant suite départ retraite                                                                                               |
| Responsable ouvrages                                                    |                                                 | AM                                                               | TP2C  | NON | 6   |    | 1  | TC  |                                                                                                                                  |
| Responsable pôle assainissement                                         |                                                 | I                                                                | I     | NON | 1   |    |    | TC  | Poste à supprimer au 01/01/2023                                                                                                  |
| Responsable réseaux                                                     |                                                 | AT                                                               | TP2C  | NON | 6   |    | 1  | TC  | poste vacant suite départ agent                                                                                                  |
| Responsable secrétariat et clientèle                                    |                                                 | AM                                                               | AM    | NON | 1   |    |    | TC  |                                                                                                                                  |
| Responsable urbanisme et travaux assainissement                         |                                                 | T                                                                | TP1C  | NON |     |    | 1  | TC  | poste vacant suite mobilité externe                                                                                              |
| TOTAUX                                                                  |                                                 |                                                                  |       |     | 232 | 8  | 46 |     |                                                                                                                                  |
| NOMBRE TOTAL DE POSTES PERMANENTS                                       |                                                 |                                                                  |       |     | 348 | 36 | 72 |     |                                                                                                                                  |
| POSTES D'APPRENTIS                                                      |                                                 |                                                                  |       |     | 2   |    | 5  |     |                                                                                                                                  |
| CONTRATS DE PROJET (CDD art 3-II)                                       |                                                 |                                                                  |       |     | 1   |    | 0  |     |                                                                                                                                  |

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

Légende des codes grade

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

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°12

**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 : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 20 (80 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Monsieur Laurent LUCAUD     | Madame Françoise MICAULT   |
| Monsieur Michel MALLET      | Monsieur Philippe PATEY    |
| Monsieur Frédy POIRIER      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

##### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

##### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

##### Absents excusés (4) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Vu le code général de la fonction publique,

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

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

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

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 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 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale

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

Vu l'avis du Comité Technique en date du 29 septembre 2022 sur le projet de mise à jour de l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel relative au RIFSEEP,

Vu le tableau des effectifs,

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

Il est proposé de mettre à jour l'annexe 9 du règlement intérieur du personnel, relative aux règles et conditions d'attribution du RIFSEEP applicables au sein du Syndicat issue de la dernière délibération n°2 du Bureau du 5 juillet 2022.

Les mises à jour concernent :

- L'intégration d'une nouvelle fonction à la direction de l'administration, des finances et de la clientèle : magasinier itinérant,
- La suppression de la fonction de directeur expertise/évaluation/services techniques

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

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

Vu l'avis du Comité Technique en date du 29 septembre 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

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

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture



# ANNEXE 9 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

## Régime indemnitaire (RIFSEEP)

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

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

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

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

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

### ARTICLE 1 - 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<sup>ème</sup> mois d'emploi (continue ou discontinue).

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

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

## ARTICLE 2 – STRUCTURATION

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les groupes de fonctions par filière sont les suivants :

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

| Groupe fonction<br>s                                       | Sous<br>groupe                                                                                      | Définition                                                                                                                                            |                                                                       | Fonction                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | IRSE<br>annuel brut<br>EDV | IRSE<br>plafond annuel<br>brut décret |
|------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|---------------------------------------|
| FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE A - Ingénieurs Territoriaux  |                                                                                                     |                                                                                                                                                       |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                            |                                       |
| 1A                                                         | 1A1                                                                                                 | Direction stratégique                                                                                                                                 |                                                                       | Directeur de la prospective                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 29.750 €                   | 36.210€                               |
|                                                            | 1A2                                                                                                 | Direction de pôle/service/agence                                                                                                                      |                                                                       | Directeur de l'exploitation<br>Directeur ingénierie et ressource en eau<br><del>Directeur expertise/évaluation/services techniques</del>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | 21.750€                    |                                       |
|                                                            | 1A3                                                                                                 | Responsabilité d'une agence +<br>métiers à très forte expertise                                                                                       |                                                                       | Responsable agence<br>Ingénieur grands projets                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | 16.950€                    |                                       |
| 2A                                                         | 2A1                                                                                                 | Responsabilité d'un pôle                                                                                                                              |                                                                       | Responsable pôle assainissement<br>Responsable d'exploitation<br>Responsable pôle ingénierie                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 12.700€                    | 32.130€                               |
|                                                            | 2A2                                                                                                 | Responsabilité de plusieurs services,<br>ou adjoint responsable agence<br>+ métiers à forte expertise<br>ou métier à forte connotation<br>stratégique |                                                                       | Administrateur du développement des SI<br>Responsable management de la qualité et de l'environnement<br>Responsable maîtrise d'oeuvre ouvrages et adjoint au responsable<br>de pôle<br>Adjoint responsable agence<br>Ingénieur process<br>Chargé(e) d'affaire maîtrise d'ouvrage                                                                                                                                                                                            | 11.150€                    |                                       |
| 3A                                                         | 3A1                                                                                                 | Responsabilité d'un service ou d'une<br>activité ou métier à forte expertise                                                                          |                                                                       | Responsable maîtrise d'œuvre réseaux<br>Chargé de maîtrise d'oeuvre ouvrages<br>Responsable systèmes et réseaux<br>Responsable systèmes d'information géographique<br>Responsable sécurité des systèmes d'information<br>Chargé d'urbanisme<br>Responsable service ressources<br>Responsable sécurité/santé au travail<br>Responsable schémas directeurs et PGSSE                                                                                                           | 7.400€                     | 25.500€                               |
|                                                            | 3A2                                                                                                 | Chargé de mission ou métier à forte<br>expertise                                                                                                      |                                                                       | Urbaniste SI<br>Chargé des schémas directeurs et PGSSE<br>Chef(fe) de projet facturation clientèle et relève<br>Chef projet SI/DAFIC<br>Chargé projet décisionnel<br>Hydrogéologue                                                                                                                                                                                                                                                                                          | 6.050€                     |                                       |
| FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE B - Techniciens Territoriaux |                                                                                                     |                                                                                                                                                       |                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                            |                                       |
| 1B                                                         | encadrement<br>d'agence/pôle<br>ou de<br>plusieurs<br>services dont<br>des agents de<br>catégorie B | 1B1                                                                                                                                                   | Adjoint responsable agence +<br>métiers à forte expertise             | Adjoint responsable agence                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 9.650€                     | 17.480€                               |
|                                                            |                                                                                                     | 1B2                                                                                                                                                   | Encadrement d'un service                                              | Responsable centre d'exploitation<br>Responsable hydrocurage à compter du 01/01/23<br>Responsable service bâtiment et parc véhicule<br>Responsable service surveillance qualité de l'eau<br>Planificateur<br>Responsable maîtrise d'œuvre réseaux<br>Chargé de maîtrise d'oeuvre ouvrages<br>Responsable systèmes et réseaux<br>Responsable systèmes d'information géographique<br>Responsable projets et développements<br>Responsable sécurité des systèmes d'information | 7.500€                     |                                       |
| 2B                                                         |                                                                                                     | 2B1                                                                                                                                                   | Encadrement de proximité ou<br>adjoint à un responsable de<br>service | Responsable réseaux<br>Responsable ouvrages<br>Responsable hydrocurage avant 01/01/23<br>Responsable maintenance et travaux ouvrages<br>Responsable maintenance télégestion<br>Responsable urbanisme/travaux ASST<br>Responsable secrétariat et clientèle<br>Coordonnateur des approvisionnements<br>Responsable achats et approvisionnements                                                                                                                               | 6.200€                     | 16.015€                               |
|                                                            |                                                                                                     | 2B2                                                                                                                                                   | Coordination d'équipe ou<br>métier à forte expertise                  | Urbaniste SI<br>Chef(fe) de projets facturation clientèle et relève<br>Chef projet SI/DAFIC<br>Chef projet décisionnel<br>Conseiller prévention                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | 5.800€                     |                                       |
| 3B                                                         | ans encadreme                                                                                       | 3B1                                                                                                                                                   | Expertise                                                             | Hydrogéologue<br>Chargé des schémas directeurs et PGSSE<br>Chargé d'études et travaux ouvrages<br>Chargé de mission                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 6.200€                     | 14.650€                               |

| ID : 086-200049104-20221011-SAJA_221011_12                        |                                                                                        |                                      |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
|-------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------|----------------------------|
| Groupe fonction s                                                 | Sous groupe                                                                            | Définition                           |                                                                      | Fonction                                                        | annuel brut EDV | plafond annuel brut décret |
| 3B                                                                | sans encadrement                                                                       | 3B1                                  | Expertise                                                            | Chargé d'études                                                 | 6.200€          | 14.650€                    |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé de suivi des rejets industriels                          |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Coordinateur télégestion                                        |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Coordinateur application métiers                                |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé de projets                                               |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Animateur                                                       |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Développeur                                                     |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | 3B1                                  | Maîtrise particulière + sujétions                                    | Technicien de maintenance télégestion                           | 5400            |                            |
|                                                                   |                                                                                        | 3B2                                  | Maîtrise particulière et itinérance modérée                          | Agent contrôle qualité                                          | 4.800€          |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé d'études et travaux réseaux                              |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Technicien schémas directeurs et gestion des systèmes           |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | 3B3                                  | Poste sédentaire avec maîtrise particulière                          | Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant                  | 4.300€          |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Technicien SIG et topographique                                 |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Géomètre topographe                                             |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Technicien systèmes et réseaux                                  |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | Chargé analyse laboratoire           |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | Chargé surveillance qualité de l'eau |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
| FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE C - Agents de Maîtrise Territoriaux |                                                                                        |                                      |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
| 1C                                                                | fonctions avec encadrement d'équipe / expertise                                        | 1C1                                  | Encadrement d'une activité avec expertise                            | Responsable hydrocurage à compter du 01/01/23                   | 7500€           | 11.340€                    |
|                                                                   |                                                                                        | 1C2                                  | Encadrement ou coordination d'une équipe / Responsabilités "adjoint" | Responsable réseaux                                             | 6.100€          |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable ouvrages                                            |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable hydrocurage avant 01/01/23                          |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable maintenance et travaux ouvrages                     |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable maintenance télégestion                             |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable achats et approvisionnements                        |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Adjoint au Responsable hydrocurage à compter du 01/01/23        |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable patrimoine                                          | 5.850€          |                            |
|                                                                   |                                                                                        | 1C3                                  | Responsabilité "adjoint" au 01/01/23 /Expertise                      | Adjoint responsable réseaux                                     |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Adjoint responsable ouvrages                                    |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Adjoint responsable hydrocurage avant 01/01/23                  |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Adjoint responsable centre d'exploitation                       |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable DECI                                                |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Responsable Recherche de fuites                                 |                 |                            |
| Magasinier approvisionneur - Adjoint au Coordonnateur             |                                                                                        |                                      |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
| Chargé du suivi des rejets industriels                            |                                                                                        |                                      |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | Chargé d'études                      |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
| 2C                                                                | fonctions avec technicité particulière sans encadrement d'équipe                       | 2C1                                  | Forte itinérance / sujétions                                         | Electromécanicien ouvrages ASST                                 | 5.400€          | 10.800€                    |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Electromécanicien ouvrages AEP                                  |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Electromécanicien ouvrages AEP-ASST                             |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Agent référent caméra                                           |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Agent de contrôle AC/ANC                                        |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Technicien de maintenance télégestion                           |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé travaux ouvrages agence                                  |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé travaux réseaux                                          |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé de recherche de fuites                                   |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | 2C2                                  | Itinérance / sujétions modérées                                      | Chargé diagnostic réseaux AEP/défense incendie                  | 4.550€          |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé devis et urbanisme                                       |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Agent contrôle qualité                                          |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé d'études et travaux réseaux                              |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Dessinateur SIG et topographie                                  |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant                  |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé urbanisme/travaux ASST                                   |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Magasinier référent                                             |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Magasinier de centre                                            |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | 2C3                                  | Non itinérante, sans ou avec peu de sujétion                         | Magasinier et agent exploitation                                | 4.000€          |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé télégestion                                              |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé urbanisme/diagnostic réseaux AEP-ASST/police des réseaux |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Chargé suivi exploitation réseaux ASST                          |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Magasinier                                                      |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      | Expert comptage et consommation                                 |                 |                            |
| 2C'                                                               | Fonctions itinérantes + sujétion dont grade terminal est d'un cadre d'emploi inférieur | Chargé surveillance qualité de l'eau | 4.550€                                                               |                                                                 |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        | Chargé analyse laboratoire           |                                                                      |                                                                 |                 |                            |
|                                                                   |                                                                                        |                                      |                                                                      |                                                                 |                 |                            |

|                                                                     |                                                       | 2C2                            | Autres fonctions dont grade terminal est d'un cadre d'emploi inférieur |                                                |  | ID : 086-200049104-20221011-SAJA_221011_12 | 3.400€                          |  |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|--|--------------------------------------------|---------------------------------|--|
| Groupe fonction s                                                   | Sous groupe                                           | Définition                     |                                                                        | Fonction                                       |  | IFSE annuel brut EDV                       | IFSE plafond annuel brut décret |  |
| FILIÈRE TECHNIQUE – CATÉGORIE C - Adjointes Techniques Territoriaux |                                                       |                                |                                                                        |                                                |  |                                            |                                 |  |
| 1C                                                                  | Fonction d'exécution nécessitant de la technicité     | 1C1                            | Forte itinérance et sujétions / expertise                              | Electromécanicien ouvrages ASST                |  | 4.950€                                     | 11.340€                         |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Electromécanicien ouvrages AEP                 |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Electromécanicien ouvrages AEP-ASST            |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent de contrôle AC/ANC                       |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent référent caméra                          |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       | 1C2                            | Itinérance / sujétions modérées                                        | Agent contrôle qualité                         |  | 4.200€                                     |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Dessinateur SIG et topographie                 |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Chargé surveillance qualité de l'eau itinérant |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Magasinier livreur                             |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Magasinier itinérant                           |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       | 1C3                            | Non itinérante, sans/peu de sujétion                                   | Magasinier de centre                           |  | 3.650€                                     |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Magasinier référent                            |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Magasinier                                     |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Expert comptage et consommation                |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Chargé surveillance qualité de l'eau           |  |                                            |                                 |  |
| Chargé analyse laboratoire                                          |                                                       |                                |                                                                        |                                                |  |                                            |                                 |  |
| 2C                                                                  | Fonction d'exécution nécessitant peu de qualification | 2C1                            | Forte itinérance et sujétions / expertise                              | Agent hydrocureur                              |  | 4.550€                                     | 10.800€                         |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent suivi curage lagunes                     |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent exploitation ouvrages                    |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent exploitation réseaux                     |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Opérateur DECI                                 |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent exploitation et magasinier               |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Mécanicien-soudeur agence                      |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       | 2C2                            | Itinérance / sujétions modérées                                        | Releveurs de compteurs                         |  | 3.800€                                     |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent SIG et topographie                       |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        |                                                |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       | 2C3                            | Non itinérante, sans/peu de sujétion                                   | Magasinier central                             |  | 3.400€                                     |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent mécanicien                               |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Agent accueil et administration générale       |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       |                                |                                                                        | Chargé clientèle assainissement                |  |                                            |                                 |  |
|                                                                     |                                                       | Chargé devis et DICT           |                                                                        | 3.300€                                         |  |                                            |                                 |  |
| 2C4                                                                 | Fonction ne nécessitant aucune qualification          | 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'emplois possible d'une fonction.

#### Cas particuliers :

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

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

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

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

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

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

| Régisseur d'avances                            |             | Régisseur de recettes                               |             | Régisseur d'avances et de recettes                                                         |             | IFSE complément régisseur<br>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 fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

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

## ARTICLE 4 – ATTRIBUTION

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

#### Article 4.1 – Mise en place

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

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

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

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

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

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

#### Article 4.3 – Garantie indemnitaire

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

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

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

#### Article 4.4 – Activités itinérantes

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

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

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

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

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

## ARTICLE 5 – CONCESSIONS ET DATE D'EFFET

### Article 5.1 – Concessions réciproques

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

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

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

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

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

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

### Article 5.2 – Date d'effet

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

## Extrait du registre des délibérations du Bureau Réunion du 11 octobre 2022

L'an deux-mille-vingt-et-deux, le 11 octobre, à partir de 9 heures, les membres du Bureau du syndicat mixte «Eaux de Vienne-Siveer» se sont réunis dans la salle dénommée « Vienne » à Poitiers (Vienne), au siège d'Eaux de Vienne-Siveer, 55 rue de Bonneuil-Matours, sous la présidence de Monsieur Rémy Coopman.

### Délibération n°13

**Objet : Prolongation des lignes directrices de gestion et le plan "égalité professionnelle"**

Date de la convocation : 05/10/2022  
Nombre de membres du Bureau : 25  
Nombre d'élus présents : 17  
Nombre d'élus ayant donné pouvoir : 3  
Nombre de droits de vote : 20 (80 %)  
Secrétaire de séance : Philippe PATEY

#### Étaient présents :

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

|                             |                            |
|-----------------------------|----------------------------|
| Madame Evelyne AZIHARI      | Monsieur Rémy COOPMAN      |
| Monsieur Joël DORET         | Monsieur Bernard HENEAU    |
| Monsieur Gilbert JALADEAU   | Monsieur Jean-Pierre JAGER |
| Madame Odile LANDREAU       | Monsieur Roland LATU       |
| Monsieur Laurent LUCAUD     | Madame Françoise MICAULT   |
| Monsieur Michel MALLET      | Monsieur Philippe PATEY    |
| Monsieur Frédy POIRIER      | Monsieur Edouard RENAUD    |
| Monsieur Nicolas REVEILLAUD | Monsieur Jacques SABOURIN  |
| Monsieur Claude SERGENT     |                            |

##### En visioconférence (3) :

|                            |                           |
|----------------------------|---------------------------|
| Monsieur Dominique DABADIE | Monsieur Patrick CHARRIER |
| Monsieur Thierry TRIPHOSE  |                           |

##### Absents ayant donné pouvoir (3) :

Monsieur CHAPLAIN a donné pouvoir à Madame MICAULT  
Monsieur DABADIE a donné pouvoir à Monsieur DORET  
Monsieur TRIPHOSE a donné pouvoir à Monsieur SABOURIN

##### Absents excusés (4) :

Madame Pascale GUITTET et Messieurs Claude DAVIAUD, Alain GUILLON et Bernard ROUSSEAU

Assistaient également à la séance : Messieurs Bruno ALAPETITE, Jean-Philippe JOLY, Pascal LEVAVASSEUR, Alexandre SALINI et Mesdames Mélanie ELIE, Louise PEINTUREAU ; et en visioconférence : Mesdames Sylviane BEAUVAIS et Sabine GODET

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le code général de la fonction publique (CGFP),

Vu la loi n°2019-628 du 6 août 2019 relative à la transformation de la Fonction Publique, qui modifie la loi 26 janvier 1984 en instaurant et définissant les lignes directrices de gestion et le plan sur l'égalité professionnelle,

Vu le décret n°2019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires, chapitre II qui précise les contenus et les conditions d'élaboration des lignes directrices de gestion relatives d'une part à la stratégie de pilotage des ressources humaines et d'autre part aux orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels,

Vu le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique,

Vu la délibération n°4 du Bureau du 8 décembre 2020 ainsi que l'annexe n°10 au règlement intérieur du personnel, relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur l'égalité professionnelle en date du 1er décembre 2020, fixées pour une durée de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,

Vu la délibération n°6 du Bureau du 7 décembre 2021 prolongeant les lignes directrices de gestion et le plan sur l'égalité professionnelle en date du 1er décembre 2020, pour une durée de 9 mois à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,

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

Les lignes directrices de gestion portent sur :

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

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

Le Président rappelle qu'en raison du contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, de l'installation du nouveau Comité syndical 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, une délibération relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur

l'égalité professionnelle a été prise en Bureau le 8 décembre 2020 pour une durée provisoire de 1 an à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021, dans l'attente de la poursuite des travaux qui devaient permettre de finaliser en 2021 la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines et du plan d'action d'égalité professionnelle.

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

Considérant que la validité de l'annexe 10 a déjà été prolongée de 9 mois dans l'attente de la finalisation du projet de mandature et des travaux qui en découlent,

Considérant que les projets de réorganisation encore en cours ne permettent pas de travailler sur l'actualisation des lignes directrices de gestion et du plan d'égalité professionnelle et qu'il est nécessaire de prolonger la validité de l'annexe 10 au règlement intérieur du personnel relative aux lignes directrices de gestion et au plan sur l'égalité professionnelle,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 29 septembre 2022,

Le Bureau décide, à l'unanimité :

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

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

Le Président,

Signé électroniquement  
par : Rémy COOPMAN  
Date de signature :  
20/10/2022  
Qualité : Actes -  
Président

Publié le même jour que la transmission à la Préfecture



# ANNEXE 10 AU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

## Lignes directrices de gestion

### Plan égalité professionnelle

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

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

Les lignes directrices de gestion doivent porter sur :

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

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

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

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

## ARTICLE 1 – GESTION DES EFFECTIFS

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

### Article 1.1 – Effectifs

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

#### Indicateurs annuels issus du bilan social :

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

### Article 1.2 – Mouvements de personnel

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

#### Indicateurs annuels :

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

### Article 1.3 – Absentéisme

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

#### Indicateurs annuels issus du bilan social :

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

### Article 1.4 – Travailleurs handicapés

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

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

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

#### Indicateurs annuels :

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

### Article 1.5 – Charges de personnel

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

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

#### Indicateurs annuels issus du bilan social :

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

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

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

## ARTICLE 2 – ORGANISATION DU TRAVAIL

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

### Article 2.1 – Métiers

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

Chaque agent est placé dans un **organigramme hiérarchique**. Il en existe 5 à Eaux de Vienne-Siveer : Siège, Agence de 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 [emploi.territoire.fr](http://emploi.territoire.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 postulé
- Nombre d'agents en interne ayant été retenus.

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

### Article 3.2.3 – Formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Indicateurs annuels :

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

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

### Article 3.2.4 – Entretien professionnel

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

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

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

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

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

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

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

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

## ARTICLE 4 – RÉMUNÉRATIONS

### Article 4.1 – Régime indemnitaire

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

Ce dernier est composé de 2 parts :

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

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

**Indicateurs annuels** :

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

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

## Article 4.2 – Avantages sociaux et protection sociale

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

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

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

### Indicateurs annuels :

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

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

## Article 4.3 – Oeuvres sociales

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

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

### Indicateurs annuels :

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

## Article 4.4 – Gratification des stagiaires

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

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

### Indicateurs annuels :

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

## ARTICLE 5 – CONDITIONS DE TRAVAIL

### Article 5.1 – Prévention des risques

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

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

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

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

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

## Article 5.2 – Médecine préventive

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

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

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

**Indicateurs annuels issus du bilan social :**

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

## Article 5.3 – Inaptitude partielle ou totale

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

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

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

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

## ARTICLE 6 – DIALOGUE SOCIAL

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

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

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

**Indicateurs annuels issus du bilan social :**

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

## ARTICLE 7 – EGALITÉ PROFESSIONNELLE

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

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

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

#### Article 7.1.1 – Régime indemnitaire

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

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

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

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

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

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

#### Article 7.1.2 – Avantages sociaux

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

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

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

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

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

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

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

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

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

#### Article 7.2.2 – Avancements et promotions internes

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

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

#### Article 7.2.3 – Formation professionnelle

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

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

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

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

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

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

#### Article 7.3.2 – Soutien à la parentalité

A la suite d'une naissance :

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

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

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

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

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

Lors de la mise en place de cette démarche, des 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 sexiste + former des publics prioritaires à définir à la prévention de ces violences + définir des mesures d'accompagnement en lien avec les acteurs de la prévention.

#### ARTICLE 8 – BILANS

Seront établis un bilan annuel de la mise en œuvre :

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

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

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

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

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

Compte-tenu du contexte de la crise sanitaire liée au Covid-19, de l'élection/installation de la nouvelle mandature Eaux de Vienne-Siveer à compter du 7 octobre 2020 et des délais de mise en œuvre des lignes directrices de gestion et du plan égalité professionnelle (1<sup>er</sup> janvier 2021), la **présente annexe prendra effet le 1er janvier 2021 pour une durée initiale de 12 mois, prolongée de 18 mois** afin de prendre en compte le nouveau projet de mandature.

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

### DOSSIER PROMOTION Année 20....

ACCÈS AU GRADE DE : .....

☐ AVANCEMENT DE GRADE

☐ PROMOTION INTERNE

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- ☐ non  
☐ oui (à préciser) = 2 points

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Pour les agents en position d'encadrement :

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

Points bonus :

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

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

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

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

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

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

|                           | TOTAL DES POINTS                              |                                                    | <b>TOTAL<br/>(1) + (2)</b> |
|---------------------------|-----------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------|
|                           | Valeur professionnelle de l'agent / 20<br>(1) | Acquis de l'expérience professionnelle / 20<br>(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<br>en Comité Technique le 1/12/2020, modifiée le 30/11/2021 |                                  |                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|--------------------------------------------|
| Le Président,<br>Rémy COOPMAN                                                                              | Le secrétaire,<br>Edouard RENAUD | Le Secrétaire adjoint,<br>Valentin MARTINS |
|                                                                                                            |                                  |                                            |

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

| QUI                                                                                                           | QUOI                                                                                                                                                                                                                                                | A l'attention de ...                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| DRH                                                                                                           | Edite des tableaux annuels des agents promouvables                                                                                                                                                                                                  | CODIR + commission des promotions                                                                             |
| DRH                                                                                                           | Prépare un dossier « promotion » par agent promuvable <u>ET</u> occupant un poste ouvert au grade de promotion.                                                                                                                                     | Manager de proximité (N+1 et éventuellement N+2)                                                              |
| Manager de proximité                                                                                          | Complète le dossier pour chacun de ses agents promouvables.                                                                                                                                                                                         | Managers intermédiaires (jusqu'au responsable d'agence/pôle)                                                  |
| Responsable d'agence/pôle (ou service)                                                                        | Organise une réunion avec l'ensemble de ses managers + RH, pour harmonisation des propositions faites, et arbitrage. Un 1 <sup>er</sup> classement peut être établi.                                                                                | Directeur de rattachement                                                                                     |
| Directeur de rattachement                                                                                     | Organise une réunion avec les responsables d'agence/pôle (ou service) + RH si besoin. Nouvel arbitrage. Emet un avis argumenté.<br>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<br>+ RH                                                                                 | Prend les arrêtés d'avancement de grade                                                                                                                                                                                                             | Agent                                                                                                         |
|                                                                                                               | Complète, sur la base du classement des agents établi pour l'accès aux grades de promotions internes, les dossiers de promotion interne du CDG86, selon le calendrier qu'elle nous aura fixé.                                                       | CAP du CDG                                                                                                    |

**Adoption de l'Annexe 10 au Règlement Intérieur  
en Comité Technique le 1/12/2020, modifiée le 30/11/2021**

|                                       |                                          |                                                    |
|---------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| <b>Le Président,<br/>Rémy COOPMAN</b> | <b>Le secrétaire,<br/>Edouard RENAUD</b> | <b>Le Secrétaire adjoint,<br/>Valentin MARTINS</b> |
|                                       |                                          |                                                    |