

COMPTE RENDU DU COMITE SYNDICAL DU 21/06/21

Le Comité Syndical du SIVOM Rive Gauche du Cher a tenu son Assemblée Générale le lundi 21 juin 2021 à 18h00 à la salle des Fêtes d'Huriel.

33 délégués étaient présents.

Assistaient également à cette réunion : Monsieur Olivier JULIEN, Directeur du SIVOM, Madame Sonia ALEONARD, responsable administrative.

Madame LAMOTTE Sophie, comptable publique de la Trésorerie d'Huriel, était excusée.

Monsieur Bruno André est nommé secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR :

- 1) Approbation du compte rendu du 15/04/2021,
- 2) Présentation du RPQS (Rapport sur le Prix et la Qualité du Service) Eau et Assainissement Non Collectif pour 2020,
- 3) Composition de la régie, statut de régie, composition du conseil d'exploitation, nomination du Directeur des régies, avis du comité technique,
- 4) Composition de la CCSPL (Commission Consultative des Services Publics Locaux) et règlement,
- 5) Autorisation de remisage à domicile des véhicules,
- 6) Règlement d'utilisation des véhicules,
- 7) Règlement du télétravail,
- 8) Validation des critères du RIFSEEP + montant plafond ingénieur + plafond du CIA,
- 9) Convention de mise à disposition du personnel avec le CDG03,
- 10) Validation de la convention d'assistance à la Communauté de Communes d'Huriel pour le contrat de territoire,
- 11) Validation des règles d'astreintes,
- 12) Décisions modificatives des budgets,
- 13) Admission des irrécouvrables en créances éteintes
- 14) Lignes Directrices de Gestion,
- 15) Réflexion sur les politiques de branchements et d'extension,
- 16) Evolution du plan de formation,
- 17) Adhésion à la médecine du travail pour les contrats de droit privé,
- 18) Information sur la gestion de Rochebut.
- 19) Questions diverses.

Monsieur Serge LAURENT, Président du SIVOM Rive Gauche du Cher a souhaité la bienvenue aux délégués présents. Monsieur le Président constate que le quorum est atteint avec 33 délégués présents.

Monsieur Serge LAURENT, Président du SIVOM Rive Gauche du Cher fait l'appel des délégués des 14 communes (communauté de communes d'Huriel), d'Audes (communauté de communes du Val de Cher) et des 7 communes de la communauté d'Agglomération Montluçonnaise formant les 22 communes du syndicat.

1 – Approbation du compte-rendu du 15/04/2021 :

Monsieur le Président demande si le compte-rendu du 15/04/2021 a bien été reçu par tous. Le comité syndical confirme la bonne réception.

Le compte-rendu du 15/04/21 est approuvé à l'unanimité par le comité syndical, 33 voix pour.

2- Présentation du RPQS (Rapport sur le Prix et la Qualité du Service) Eau et Assainissement Non Collectif pour 2020,

M. le président ouvre la séance et rappelle que le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) impose, par son article L.2224-5, la réalisation d'un rapport annuel sur le prix et la qualité du service (RPQS) d'eau potable.

Il est indiqué les éléments suivants après avoir rappelé que les délégués ont reçu les RPQS au préalable avant l'Assemblée Générale :

		Exercice 2019	Exercice 2020
	Indicateurs descriptifs des services		
D101.0	Estimation du nombre d'habitants desservis	25 135	25 135
D102.0	Prix TTC du service au m ³ pour 120 m ³ (€/m ³)	2,89	2,85
	Indicateurs de performance		
P101.1	Taux de conformité des prélèvements sur les eaux distribuées réalisés au titre du contrôle sanitaire par rapport aux limites de qualité pour ce qui concerne la microbiologie	100%	98,4%
P102.1	Taux de conformité des prélèvements sur les eaux distribuées réalisés au titre du contrôle sanitaire par rapport aux limites de qualité pour ce qui concerne les paramètres physico-chimiques	100%	100%

P103.2B	Indice de connaissance et de gestion du patrimoine des réseaux d'eau potable	85	85
P104.3	Rendement du réseau de distribution	88,7%	82,1%
P105.3	Indice linéaire des volumes non comptés (m³/km/jour)	0,6	0,9
P106.3	Indice linéaire des pertes en réseau (m³/km/jour)	0,5	0,9
P107.2	Taux moyen de renouvellement des réseaux d'eau potable	0,3%	0,38%
P108.3	Indice d'avancement de la protection de la ressource en eau	80%	80%
P109.0	Montant des abandons de créance ou des versements à un fonds de solidarité (€/m³)	0,0143	0,0111

Après présentation de ce rapport, l'assemblée délibérante, vote pour à l'unanimité **33 voix pour**

2-Rapport sur le Prix et la Qualité des Services de l'assainissement non collectif

M. le président rappelle que le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) impose, par son article L.2224-5, la réalisation d'un rapport annuel sur le prix et la qualité du service (RPQS) d'assainissement non collectif

- **En 2017** : 766 contrôles, 64 conceptions, 44 exécutions, 573 périodiques, 86 diagnostics dans le cadre d'une vente
- **En 2018** : 801 contrôles, 79 conceptions, 54 exécutions, 590 périodiques, 78 diagnostics dans le cadre d'une vente
- **En 2019** : 702 contrôles, 75 conceptions, 64 exécutions, 456 périodiques, 107 diagnostics dans le cadre d'une vente
- **En 2020** : 513 contrôles, 80% de contrôles périodiques : 9 910 habitants desservis par ce mode d'assainissement / 5249 installations

	2017	2018	2019	2020
Nombre d'installations contrôlées conformes ou mises en conformité	1029	1083	1132	1159
Nombre d'installations contrôlées depuis la création du service	5 098	5 118	5 138	5 249
Autres installations contrôlées ne présentant pas de dangers pour la santé des personnes ou de risques avérés de pollution de l'environnement	1 527		719	3 220

Taux de conformité en %	20,1	21,2	22	83,4 (22,08%)
-------------------------	------	------	----	------------------

Après présentation de ce rapport, l'assemblée délibérante, vote pour à l'unanimité :
33 voix pour

3 – Composition de la régie, statut de régie, composition du conseil d'exploitation, nomination du Directeur des régies, avis du comité technique :

Le SIVOM se trouve dans l'obligation de créer des régies car les services d'eaux et d'assainissement sont des services industriels et commerciaux. Deux modes de régie sont proposées dans le cadre de l'accompagnement juridique et technique du SIVOM.

- La régie dotée de la seule autonomie financière,
- La régie dotée de la personnalité morale et de l'autonomie financière.

Les fonctionnements et différences en sont précisées et il est proposé que soit retenue **la régie à simple autonomie financière**.

Un projet de statut de régie a été adressé aux délégués. Il est proposé que les régies soient administrées, sous l'autorité du Président du syndicat et du comité syndical, par **un** conseil d'exploitation des régies, et **un** directeur des régies, afin de simplifier le fonctionnement. Le Directeur des régies sera désigné par le comité syndical sur proposition du président du syndicat. Il propose également que le **Directeur du Syndicat fasse office de Directeur des régies** à ce titre.

Il est proposé un **statut de la régie**, au sein duquel Les membres du conseil d'exploitation aux nombres de 7 au total dont 5 membres seront désignés par le comité syndical en son sein, et 2 membres désignés par le comité syndical parmi des conseillers municipaux, seront désignés par le conseil syndical sur proposition du Président. La création des régies autonomes n'induit pas de modification au niveau des fiches de postes. Les missions et l'organisation globale du temps de travail seront les mêmes. Les agents titulaires conservent le bénéfice de leurs statuts. Le Directeur du syndicat fera office de Directeur des régies. Il est nécessaire de saisir le comité technique sur cette organisation relative au personnel.

L'Assemblée à **l'unanimité 33 votes** approuve.

4 – Composition de la CCSPL (Commission Consultative des Services Publics Locaux) et règlement :

Il s'avère nécessaire de créer une Commission Consultative des Services Publics Locaux dès lors que la population d'un des membres est supérieure à 10 000 habitants.

Il est proposé que le Président du Syndicat préside la commission, accompagné de 3 membres de l'assemblée générale et 2 membres d'associations. Un projet de règlement est présenté.

Une délibération sera prise concernant la nomination des membres.

L'Assemblée à **l'unanimité 33 votes** approuve.

5 – Autorisation de remisage à domicile des véhicules :

L'article L 5211-13-1 du Code Général des Collectivités Territoriales précise qu'une **délibération annuelle** peut venir autoriser la mise à disposition d'un véhicule à certains agents publics lorsque leurs fonctions le justifie. «*Selon des conditions fixées par une délibération annuelle, l'organe délibérant ... peut mettre un véhicule à disposition... des agents de l'établissement ... lorsque leurs fonctions le justifie. ... fait l'objet d'une délibération nominative, qui en précise les modalités d'usage.* » Le Président demande au comité syndical que certains agents puissent utiliser un véhicule de service mis à leur disposition de manière non permanente et dans le cadre exclusivement professionnel (restitution du véhicule de service lors des congés, absences) spécialement concernant le trajet domicile-travail et un **remisage à domicile** :

Au titre des services rendus et du rôle/ fonction :

- Direction, Olivier JULIEN, au titre des astreintes, de la disponibilité pour décision,
- Chef d'exploitation eau, Christophe ROUCHON, au titre des astreintes, et disponibilité,
- Cheffe administrative, Sonia ALEONARD, au titre des astreintes, et disponibilité,

Au titre de l'urgence sanitaire COVID :

Il précise qu'il souhaite également obtenir l'autorisation de ce remisage à domicile « hors astreinte » pour le personnel technique, et personnel SPANC, matin , midi, soir et week end, jusqu'à la fin de l'urgence sanitaire liée au COVID. Il entend ensuite ne plus autoriser ce remisage pour le personnel technique qui ne serait pas en astreinte

Au titre des astreintes :

Il précise qu'il souhaite également obtenir l'autorisation de ce remisage à domicile pour le personnel technique et d'encadrement en astreinte, matin , midi, soir et week end.

Des arrêtés du Président pourront être notifiés aux intéressés et venir préciser le cas échéant, les modalités de remisage à domicile ou d'utilisation. La Direction conseille fortement en supplément de venir préciser les conditions d'utilisation des véhicules par un règlement (à faire valider par le comité technique).

L'Assemblée à **32 voix pour et 1 contre** décide d'accepter le remisage à domicile nominatif des véhicules de services au titre des services rendus, rôles et fonctions, au titre de l'urgence sanitaire, au titre des astreintes et valide la nécessité d'un règlement et sa présentation préalable au comité technique avant approbation du règlement

6 – Règlement d'utilisation des véhicules :

Il est nécessaire de délibérer sur un projet de règlement pour l'utilisation des véhicules afin d'encadrer des autorisations de remisage à domicile.

L'utilisation des véhicules ne pourra se faire que sous l'autorisation annuelle du Comité Syndical, et sous la responsabilité directe de l'autorité territoriale.

Un projet de règlement est présenté et a fait l'objet d'une communication préalable aux délégués :

Il sera interdit de :

- Véhiculer une personne étrangère au service
- De faire un usage privatif du véhicule

Le conducteur devra respecter les règles de bonne conduite et garer le véhicule en sécurité afin de le prévenir contre le vol et les éventuelles dégradations.

Ce projet de règlement sera transmis au comité technique, pour avis, et présenter aux agents.

L'Assemblée à **32 voix pour et 1 contre** décide d'accepter le projet de règlement d'utilisation des véhicules et de le soumettre au comité technique.

7 – Règlement du télétravail :

Après présentation du règlement du travail à l'assemblée délibérante.

25 voix pour, 7 contre et 1 abstention accepte le règlement du télétravail.

8 – Validation des critères du RIFSEEP + montant plafond ingénieur + plafond du CIA :

Suite à l'avis favorable du comité technique, une délibération doit être prise avec l'intégration de nouveaux critères et du montant plafond retenu pour les cadres A (ingénieur) et B (techniciens).

Pour les critères de l'IFSE, en complément de la délibération 67/2016 :

Les critères sont les suivants :

- Niveau d'encadrement et responsabilité,
- Coordination et influence des résultats,
- Ampleur du champ d'action,
- Expertise ou maîtrise d'un outil,
- Polyvalence et diversité des connaissances,
- Gestion des priorités,
- Tension mentale ou physique,
- Relation interne ou externe,
- Confidentialité, réserve et discrétion et responsabilité d'autrui sur la sécurité

Critère expérience professionnelle :

- Capacité de transmission du savoir et des compétences
- Connaissance de l'environnement professionnel et attrait pour les autres métiers
- Acquisition de l'expérience
- Niveau de formation initiale et formation continue

Pour les montants plafonds de l'IFSE, en complément de la délibération 67/2016 :

Le montant plafond annuel de l'IFSE proposé pour les cadre A a bénéficié d'un avis favorable du comité technique en date du 4/03/2021. Il est de 24 260 €.

Le plafond pour les techniciens (B) est fixé à 10 000 €.

Les groupes et montants maximums annuels sont donc (page suivante):

Catégorie	Groupes	Sous-Groupes	Grades	Fonctions	Montant max de l'IFSE pour le SIVOM
A	G1		Ingénieur	Directeur	24 260 €
B	G1		Technicien	Responsable technique	10 000€
	G2		Rédacteur	Responsable administratif	11 500€
	G3		Rédacteur/Technicien	SIG-Informatique (administratif-technique)	9 000€
C	G1	G1/1	Adjoint administratif/Adjoint technique/Agent de maîtrise	Responsable administratif et Technique	10 500€
		G1/2	Adjoint technique/Agent de maîtrise	Référent SPANC	6 000€
	G2	G2/1	Adjoint administratif	Responsabilité intermédiaire administratif	6 000€
		G2/2	Adjoint administratif	Agents administratifs	5 300€
		G2/3	Adjoint technique/Agent de maîtrise	Responsabilité intermédiaire technique	5 000€
		G2/4	Adjoint technique/Agent de maîtrise	Agents techniques	4 000€

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant :

33 voix pour de valider les critères présentés ci-dessus :

- Montant plafond de 24 260€ pour le cadre A ingénieur
- Montant plafond pour de 10 000€ pour le cadre B technicien
- Groupes et montants maximums annuels qui en résultent

Il est proposé à l'assemblée délibérante de mettre en place le Complément Indemnitaire Annuel suivant l'engagement et la manière de servir de l'agent, intégrant des montants plafonds. Le CIA est attribué aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public de plus de 6 mois exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

- La part de ce complément sera versée en une fois dans l'année,
- Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail,
- Le montant du CIA est proratisé en fonction du travail effectif, (Les absences ne donnent donc pas droit au maintien.)

Il est nécessaire de soumettre les montants plafonds au comité technique.

Il est expliqué également, par transparence, la politique d'exécution qui consisterait à affecter ces montants sur la base d'une part collective et et d'une part individuelle. La part collective sera modérée en fonction des résultats budgétaires (capacité d'autofinancement dégagée). Il entend impacter plus fortement le personnel d'encadrement sur la part collective, que le personnel exécutant.

	Part collective	Part individuelle
Adjoint technique exécution	20%	80%
Adjoint administratif exécution	20%	80%
Responsable intermédiaire technique	20%	80%
Responsable intermédiaire administratif	20%	80%
Responsable SIG (rédacteur) + SPANC	30%	70%
Responsable administrative	40%	60%
Responsable technique	40%	60%
Directeur	50%	50%

La part individuelle sera effectuée sur la base de 50% de l'avis du supérieur hiérarchique et 50% des indicateurs de missions, tarduisant l'engagement et la manière de servir.

Montants plafonds proposés :

Adjoint technique exécution	400€
Adjoint administratif exécution	400€
Responsable intermédiaire technique	400€
Responsable intermédiaire admn	400€
Responsable rédacteur sig + spanc	500€
Responsable adm	700€
Responsable tech	700€
Directeur	900€

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 25 voix pour et 8 contres de mettre en place le Complément Indemnitaire Annuel, de valider les montants plafonds du CIA proposés pour avis du comité technique ainsi que les critères et conditions de versement.

9 – Convention de mise à disposition du personnel avec le CDG03 :

Une convention avec le Centre de Gestion pour mise à disposition du personnel doit être prise afin de permettre le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Le SIVOM précisera les dates de début et de fin de la mise à disposition, le grade d'affectation et le nombre d'heure hebdomadaire ou le cas échéant le nombre total sur la période. Il précisera informera sans délai le Centre de Gestion si cette mise à disposition devait se prolonger.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 33 voix pour : que le Président signe la présente convention de mise à disposition du personnel ainsi que tous les documents d'y rapportant

10- Validation de la convention d'assistance à la Communauté de Communes d'Huriel pour le contrat de territoire :

La Communauté de Communes du Pays d'Huriel s'est engagée au côté de la com com Val de Cher, et Montluçon Communauté dans le pilotage d'un contrat territorial de gestion de l'eau, conduit par Montluçon Communauté.

Le planning des réunions est le suivant :

- -2021 : diagnostic des enjeux et des priorités,
- -2022 : Priorisation et chiffrage du programme,
- -2023 : mise en œuvre.

Il est proposé que l'accompagnement se fasse dans la limite de 3 réunions par an et de trois documents à lire / an, l'engagement du SIVOM s'effectuera dans le cadre de la mission générale de bonne connaissance du territoire et bonne collaboration entre le SIVOM et la communauté de communes d'Huriel. Elle ne justifiera donc pas de mise à disposition du personnel ou de prestations dans les limites évoquées. Elle ne fait donc pas l'objet de rémunération.

La présente convention sera conclue pour une durée de 3 ans, soit pour la période du 1^{er} janvier 2021 au 31 décembre 2024, sauf dénonciation par l'une ou l'autre des parties avec préavis de 6 mois.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant :

- **33 voix pour d'accepter** les termes de la présente convention et d'autoriser le Président à la signer

11- Validation des règles d'astreintes :

Il est rappelé au comité syndical, que des astreintes sont organisées dans le cadre de la continuité de service. Le SIVOM a recours à plusieurs d'entre elles. Il présente une note qui a été soumise préalablement aux délégués du comité syndical :

L'astreinte d'encadrement :

Ces astreintes sont réalisées par le personnel technique et administratif **d'encadrement (des groupes AG1, BG2 et BG1, et C G1/1)** qui reçoivent les appels téléphoniques et décident des interventions du personnel en astreintes et consignent les informations.

La rémunération s'effectue conformément à la réglementation. S'agissant de la Direction (NBI) qui participe désormais à ces astreintes d'encadrement, il sera nécessaire de valoriser ces évolutions et nouvelles contraintes en terme de rémunération.

L'astreinte de décision :

Elle concerne exclusivement la Direction qui peut recevoir un appel téléphonique de l'Autorité afin de lui permettre de prendre une décision dans une situation d'urgence.

Cette modalité, qui n'a pas été prévue actuellement en terme de poste et de rémunération, doit donc être mise en place officiellement.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 33 voix pour de valider le projet d'organisation des astreintes d'encadrement et de soumettre le projet au comité technique

PROJET MISE EN PLACE DES ASTREINTES D'ENCADREMENT ET DE DECISION
au sivoM de la Rive Gauche du Cher
Demande d'avis du comité technique

Vu le décret 2015-415 du 14/04/2015, relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou rémunération des interventions,

Vu les arrêtés du 14/05/2015 relatifs au montant des indemnités d'astreintes, rémunérations et compensations horaires

Vues les astreintes existantes déjà mises en place,

Vu la délibération 62/2019 n'ayant pas fait d'objet d'un avis du comité technique

Vu la nécessité de compléter le dispositif des astreintes,

Par différentes délibérations, le SIVOM de la Rive Gauche du Cher, a mis en place un système d'astreintes, afin d'assurer la continuité de service et de répondre au mieux aux urgences qui peuvent survenir sur le territoire, et notamment en cas de réparations et interventions urgentes.

- **Délibération 21/2012, 22/2012** instaurant les astreintes du service technique et les conditions de rémunération ou de compensation pour permettre les interventions d'urgence dès lors que la continuité du service, la sécurité des biens et des personnes, le nécessitent.
- **Délibération 48/2014 et 49/2014** instaurant les astreintes pour les autorisations de travaux d'urgence et les conditions de rémunération ou de compensation,
- **Délibération 26/2019** portant sur le projet d'organisation d'astreinte de sécurité,

En cas de difficultés particulières ou de crises majeures, le **personnel encadrant** doit pouvoir être sollicité en dehors des heures d'activité normale du service afin de permettre les mesures et dispositions nécessaires.

Deux situations sont à discerner :

- **Encadrement** : Celle du personnel assurant une fonction d'encadrants, technicien, agent de maîtrise ou encore adjoint technique, adjoint administratif, ou rédacteur, et dont les missions sont de superviser, d'organiser et de décider des modalités des interventions durant les astreintes « d'exécution », particulièrement :
 - Le chef d'exploitation
 - La responsable administrative
 - Ingénieur : le Directeur,
- **Décision** : Celle du Directeur qui, informé par l'Autorité des situations les plus critiques susceptibles d'affecter la continuité du service, les biens et les personnes, qui pourra convenir ou conduire les échanges institutionnels nécessaires (Entreprises, mairie, SDIS, département, autorité...).

- Le Directeur,

Ces modalités sont encadrées par deux situations :

1L'astreinte d'exploitation ou administrative qui concerne les cadres d'astreinte, (technique ou administratif suivant le cadre d'emploi) est la situation dans laquelle l'encadrant a l'obligation de rester disponible pour effectuer un service dont la survenance n'est pas certaine. Elle correspond à une astreinte d'encadrement destinée à prendre les appels téléphoniques et décider des interventions du personnel dédié via les astreintes existantes.

2L'astreinte de décision est « la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service afin de prendre les mesures et les dispositions nécessaires. » Elle concerne la Direction.

Ces conditions n'ont pas été autorisées et c'est pourquoi il convient de saisir le comité technique afin de disposer de son avis avant application. L'Autorité souhaite donc pouvoir encadrer ces pratiques dans les conditions prévues par les textes, en particulier le décret 2015-415 du 14/04/2015 et les arrêtés pris en application. Il convient donc à l'organe délibérant de déterminer les cas dans lesquels il est possible de recourir à ces types d'astreinte.

Conditions du recours à l'astreinte d'encadrement, qu'elle soit d'exploitation ou administrative :

Le cadre de proximité pourra être placé en astreinte d'exploitation en dehors des heures normales de travail :

- Afin d'organiser, de valider ou de superviser les missions d'exécution et d'assurer les exigences de continuité de service ou d'impératifs de sécurité,
- D'informer et de soumettre les éléments au décisionnaire de situations à risque en matière de continuité de service ou d'impératifs de sécurité, Il y sera fait recours en particulier lors des interventions d'urgences sur les voiries publiques afin d'encadrer les communications,
- Afin d'anticiper l'organisation du service pendant les heures normales en fonction des incidences liées aux opérations durant les astreintes.

Conditions du recours au décisionnaire ou à l'« astreinte » de décision : cas de la Direction

Le recours à l'astreinte de décision s'effectuera en dehors des heures normales de travail :

- Lorsque les exigences de continuité de service ou d'impératifs de sécurité le nécessiteront,
- Il y sera fait recours en particulier lors des interventions d'urgences ;
- Afin de tenir informer le personnel encadrant de situation susceptible de perturber l'organisation planifiée et afin d'anticiper les adaptations utiles.

Personnel concerné :

Elle concerne le personnel encadrant,

- Directeur (ingénieur) : Astreinte de décision / Astreinte d'encadrement ; L'autorité notifie les arrêtés individuels de mises en astreinte au personnel concerné,
- Chefs de service technique (technicien, agent de maîtrise ou adjoint technique titulaire d'une telle fonction), Adjoint au chef de service. Astreinte d'encadrement. Les agents titulaires, stagiaires et non titulaires à temps complet ou non complet sont susceptibles d'être concernés par les astreintes. L'autorité notifie les arrêtés individuels de mises en astreinte au personnel concerné et éligibles au dispositif des astreintes. : exploitation.

- Chefs de service domaine administratif (adjoint administratif ou rédacteur) : Astreinte d'encadrement. L'autorité notifie les arrêtés individuels de mises en astreinte au personnel concerné et éligibles au dispositif des astreintes

Conditions d'organisation :

Les périodes durant lesquelles les agents restent à la disposition de l'Autorité, du service, à son domicile ou à proximité, doivent constituer une contrainte compatible avec l'organisation de la vie privée et ne sauraient être systématiques et permanentes. Elles doivent garantir des moments sans obligation professionnelle de sorte à pouvoir remplir les obligations familiales. Les effectifs désignés par l'autorité doivent donc être suffisants.

Elles sont organisées suivant un planning d'astreintes prévoyant des périodes **d'une semaine complète** et suivant un rythme moyen qui ne sera **pas supérieur à 2 fois par mois**, sauf **exception ponctuelle**. Sous réserve du respect des temps de repos obligatoires et des durées et amplitudes maximales, il sera possible à titre exceptionnel et pour une durée limitée dans le temps, de déroger à ce rythme maximal en raison d'impératifs (liés par exemple à l'absence du personnel, congés, maladie, absences...) mais qui ne saurait constituer une obligation permanente.

Un agent placé pour une période donnée en astreinte, ne peut prétendre à aucun moment à d'autres types d'astreinte pour la même période. Un agent en congés ne peut être placé en astreinte.

Les agents concernés disposent d'un véhicule de service pour le trajet domicile travail lors de l'astreinte, ainsi qu'un téléphone mobile et des moyens informatiques nécessaires à leurs missions. Ils s'assurent de disposer du téléphone en permanence, de s'assurer du bon fonctionnement (recharge normale de batterie ; mais ne pourront être tenus comme responsables de la qualité du réseau téléphonique mis à leurs dispositions ou de pannes).

Ils ne sont pas tenus de demeurer à leur domicile ou à proximité, dans la mesure où des moyens techniques seraient alloués afin de conduire ces opérations à distance.

Fondement des astreintes et conditions de rémunération

- 1) **Pour les astreintes de la filière technique**, le décret 2015-415 du 14/04/2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ainsi que les arrêtés pris en application est venu redéfinir les modalités applicables en la matière pour les agents territoriaux relevant de la filière technique. Sur la base de ce dispositif réglementaire, Il est proposé d'en fixer les modalités d'indemnisation et de compensation ainsi que le dispositif applicable pour les interventions pendant les astreintes pour les agents.

Les périodes d'astreintes de décision font l'objet de rémunération, conformément aux dispositions de l'arrêté du 14/04/2015 et de ses évolutions.

Pour les techniciens, les adjoints techniques, et les adjoints administratifs ou rédacteurs, les interventions qui conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail peuvent donner lieu au versement d'IHTS ou être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures d'intervention éventuellement majorées sur décision de l'organe délibérant selon les taux applicables aux IHTS.

Pour ce qui concerne les agents éligibles au IHTS, les interventions pendant les astreintes donnent lieu, à leur demande et suivant le pouvoir discrétionnaire de l'Autorité, soit à rémunération, soit à compensation en temps de récupération.

Le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale renvoie, pour les agents de la filière technique aux décrets des 15 avril 2003 et 18 juin 2003, abrogés par le décret n°2015-415 du 14 avril 2015.

Toutefois, les ingénieurs des ponts, eaux et forêts (corps de référence pour les ingénieurs territoriaux en application du décret n°91-875) dépendent du ministère du développement durable, on peut déduire que le décret du 14 avril 2015 est applicable aux ingénieurs territoriaux.

Ainsi, les ingénieurs territoriaux sont éligibles à l'**indemnité d'intervention** prévue pendant une période d'astreinte. En effet, il s'agit de cadres d'emplois de catégorie A qui ne sont pas éligibles aux IHTS.

Ne sont concernés par l'indemnisation ou la compensation des interventions sous astreinte que les ingénieurs territoriaux depuis le 17 avril 2015.

Montants de référence (ingénieurs) en vigueur au 17 avril 2015 :

- nuit : 22 € de l'heure ;
- jour de semaine : 16 € de l'heure ;
- samedi : 22 € de l'heure ;
- dimanche et jour férié : 22 € de l'heure.

À défaut d'être indemnisées, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif majoré :

- samedi : + 25 % ;
- repos imposé par l'organisation : + 25 % ;
- nuit : + 50 % ;
- dimanche et jour férié : + 100 %.

NB : le texte exclut de son champ d'application du repos compensateur les ingénieurs qui seraient soumis à un régime de forfait-jours.

2) **Le Régime applicable aux agents territoriaux relevant des filières administratives, médico-sociale**, et les adjoints administratifs ou rédacteurs **culturelle, police, animation et sportive** est aligné sur celui du personnel du ministère de l'intérieur avec l'arrêté du 03 novembre 2015 suite à l'arrêté ministériel du 7 février 2002 – NOR : INTA0100805

3) **Cas particulier de la Direction** : Un agent disposant d'une NBI au titre des fonctions supérieures ne peut pas bénéficier de rémunération correspondant aux astreintes. Sa fiche de poste devra être corrigée afin de tenir compte des nouvelles conditions d'astreinte du poste. Son régime indemnitaire devra tenir compte de cette situation car elle n'était pas prévue initialement. La Direction sera amenée à assurer une astreinte de décision, hors congés, ainsi qu'une astreinte d'encadrement suivant le planning. Le travail effectif qui serait réalisé dans ce contexte pourra faire l'objet de repos compensateurs.

Après en avoir débattu, et examiner les conditions de la mise en place des astreintes des cadres et des indemnités d'intervention, dès lors qu'elles sont possibles légalement. Le **vote obtient l'unanimité favorable du comité syndical du SIVOM de la Rive Gauche du Cher** pour être soumise au comité technique.

12 – Décisions modificatives des budgets :

Plusieurs décisions modificatives doivent être prises en fonctionnement et en investissement.

ARTICLE BUDGETAIRE	DEPENSES	RECETTES
6226 - honoraires	+ 3 000	
673 - titres annulés	+ 3 000	
605 – achat d'eau	- 9 600	
617 – maîtrise d'œuvre marché à bon de commande	+ 3 600	

ARTICLE BUDGETAIRE	DEPENSES	RECETTES
P 454 Lignerolles réservoir villards article 2315	+ 3 000	
P 455 Lignerolles villard – Mont Article 2315	+ 6 000	
P 469 réfection cuve la Croze Article 2313	+ 10 000	
P 485 logiciel facturation Article 2088	- 19 000	

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 33 voix pour d'accepter les décisions modificatives en fonctionnement et en investissement

13 – Admission des irrécouvrables en créances éteintes :

Vu le budget eau 2020, Vu le code des impôts,

Vu la liste des propositions d'irrécouvrabilité présentée par la trésorerie chargée du recouvrement,

Vu l'avis de la commission contentieux

Vu l'exposé du Président qui fait part des propositions de la trésorerie en matière d'effacement de créances.

Sur l'eau potable : Liste présentée par le comptable public :

- Créances éteintes 9 494,24 € dont le montant est inscrit à l'article 6542 du Budget Eau 2021.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 32 voix pour 1 contre de valider les propositions de la trésorerie en matière d'effacement de créances.

14 – Lignes Directrices de Gestion :

Il s'avère nécessaire de professionnaliser l'institution d'une organisation comme suit :

- 1) Structurer l'organisation et respecter le cadre établi, ainsi que les fonctions de chacun,
- 2) respecter les obligations en termes de temps de travail et d'organisation du travail,
- 3) adapter les compétences aux besoins et accompagner la politique RH,
- 4) Faire vivre la formation, la promouvoir et l'adapter au besoin de l'établissement, se doter des outils de suivi pour permettre l'analyse des formations et montée en compétence,
- 5) Donner du sens à la politique de revalorisation salariale et établir des limites et objectifs de masse salariale,
- 6) s'interroger sur la politique de retour à l'emploi / aux arrêts maladie / réinterroger les conséquences du niveau actuel de protection sociale,
- 7) Dynamiser la sécurité en la mettant en œuvre par le biais des moyens à disposition
- 8) Respecter strictement le règlement intérieur,
- 9) Instaurer une politique sur la promotion

88 lignes sont proposées dans un premier projet.

Il n'est pas procédé au vote du comité syndical

15 – Réflexion sur les politiques de branchements et d'extension :

Un groupe de travail permettant la réflexion sur les politiques des branchements et des extensions de réseaux se doit d'être créé.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 33 voix pour de créer un groupe de réflexion sur les politiques des branchements et des extensions de réseaux.

16 – Evolution du plan de formation :

Il est rappelé à l'assemblée les précédentes orientations du plan 2017-2019 :

1. Structurer et sécuriser l'action des responsables
2. Renforcer la sécurité
3. Améliorer les pratiques professionnelles
4. Renforcer la cohérence et la motivation individuelle

Les nouvelles grandes orientations proposées sont ainsi 2021-2025 :

- 1- Renforcer la sécurité,
- 2- Structurer les connaissances sur de nouvelles compétences d'avenir,
- 3- Structurer et sécuriser l'action des responsables,
- 4- Améliorer les pratiques professionnelles :

Ce plan de formation sera soumis au comité technique pour avis puis proposé au comité syndical pour approbation.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 33 voix pour de valider les principes de l'évolution du plan de formation et la présentation au comité technique pour avis.

17 – Adhésion à la médecine du travail pour les contrats de droit privé :

Il est nécessaire que le SIVOM adhère à la médecine du travail dans le cadre des contrats de droit privé.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 33 voix pour que le SIVOM adhère à la médecine du travail et autorise le règlement des factures afférents à cette adhésion

18 – Information sur la gestion de Rochebut :

Monsieur le Président expose le contenu du relevé de décision du 30/04/21 relatif à la gestion du débit garanti en aval de Rochebut / Prat.

La reconduction d'un volume de stockage supplémentaire de 500 000 m3 dans le barrage est validée en 2021 et prise en charge par EDF.

Pour 2022, la question d'un survolume de 1 Mm3 est présentée. Elle permettrait un soutien jusqu'au 31/12 et assure une plus grande sécurisation de tous les usages de l'eau. Cette solution présente un coût de 30 000 à 40 000 € par an permettant de compenser les pertes d'exploitation d'EDF. Cet accord devrait être validé avant le 30/11/2022. Les services de l'état proposeront une clef de répartition entre les différents bénéficiaires de l'eau.

Cette solution va techniquement dans le bon sens d'une sécurisation de la ressource disponible. Il est constaté qu'il serait judicieux d'adopter une démarche de concertation politique des services locaux de l'eau (région minière, Montluçon, smea, rive gauche du cher, nord rive droite du cher) afin qu'une position commune soit adoptée.

Il est procédé au vote du comité syndical qui décide favorablement unanimement avec le vote suivant : 33 voix pour de prendre acte de la démarche et demande au Président du SIVOM de la Rive Gauche du Cher de réunir les conditions de cette concertation, dans le but d'une prochaine décision du comité syndical
