



INNOVER AUJOURD'HUI POUR PRESERVER DEMAIN

**SYNDICAT MIXTE D'ALIMENTATION EN EAU POTABLE
VIENNE BRIANCE GORRE**



Réception des travaux de renouvellement du réseau AEP en centre bourg de la commune de JOURGNAC

**PROCES-VERBAL – REUNION DU BUREAU
DU MARDI 21 MARS 2023
N°02/23**

L'an deux mille vingt-trois, le 21 mars, à 18 heures 00, les membres du Bureau du Syndicat Mixte d'Alimentation en Eau Potable VIENNE BRIANCE GORRE, dûment convoqués, se sont réunis au siège du Syndicat à AIXE SUR VIENNE, sous la présidence de Monsieur Maurice LEBOUTET, Président du Syndicat.

Présents : MM. Maurice LEBOUTET, Jean Claude DUPUY, Jean DUCHAMBON, Christian LATOUILLE, Loïc GAYOT, Gaston CHASSAIN, Georges BEAUDOU, Jacques BERNIS, Lucien DUROUSSEAUD, Eric PAULHAN, Manuel VERGER, André SOURY, **membres du Bureau Syndical.**

Absents excusés : MM. Pascal THEILLET, André DUBOIS, Didier LEYRIS, Philippe ROUGERIE, Didier MARCELLAUD, MME Séverine DUREISSEIX, **membres du Bureau Syndical.**

Assistent à la séance, invités par Monsieur le Président :

Mme Mireille GUILLOTEAU et M. Pascal DUBREUIL, employés du SMAEP Vienne Briance Gorre.

Monsieur Maurice LEBOUTET ouvre la séance à 18h00. Le Président excuse les membres absents ce jour.

Monsieur Christian LATOUILLE est désigné secrétaire de séance.

M. Maurice LEBOUTET, président, explique que suite à la décision du bureau du 1^{er} Mars 2023 un courrier a été adressé à M. Didier MARCELLAUD. Celui-ci a adressé sa lettre de démission au Syndicat le 12 mars 2023. Néanmoins, pour que la démission d'un membre du bureau devienne effective, il convient de respecter le cadre prévu par l'article L.2122-15 pour le maire et les adjoints. Il appartient donc à M. Didier MARCELLAUD d'adresser à Madame la préfète sa démission en tant que membre du bureau du SM VBG. Elle sera définitive à partir de son acceptation par le représentant de l'Etat dans le département. Un nouveau courrier lui a été adressé en ce sens par le Syndicat VBG.

A ce titre, Monsieur Maurice LEBOUTET propose aux membres du bureau la candidature de M. Sébastien FISSOT, délégué de la commune de RILHAC LASTOURS, pour le remplacer au sein du bureau de manière à conserver la règle de représentation du syndicat VBG au sein des Communautés de Communes, à savoir conserver ce siège au sein de la Communauté de Communes Pays de Nexon / Monts de Chalus.

I. Elaboration de l'Ordre du jour de la prochaine Assemblée Générale

COMPTE RENDU DE LA COMMISSION DE DEGREVEMENT DU 21 MARS 2023



M. Maurice LEBOUTET, président, précise que la commission de dégrèvements a accepté la demande de remise gracieuse formulée par la commune de PANAZOL pour un volume de fuite de 4 000 m³ car la radio-relève des branchements communaux prévue dans le contrat de DSP n'est pas effective dans le transfert des données de consommation aux collectivités et sur ce branchement on remarque une défaillance sur la relève de consommation 2021. Cette demande avait été notamment formulée par la commune de PANAZOL. Un nouveau courrier sera adressé au délégataire pour parfaire ce manque de communication des consommations aux collectivités membres.

De plus, Monsieur le Président explique qu'une demande de remise gracieuse a été formulée par un particulier pour une surconsommation importante à AIXE sur VIENNE, soit 21 000 m³ de fuites sur 2021. Cela représente une fuite de l'ordre de 58 m³/jr, soit 2,4 m³/h. Il souligne une nouvelle défaillance du délégataire sur la recherche de fuites et son devoir d'information auprès des usagers. Au vu du montant de la remise sur la part syndicale estimée à 10 550,50 €, les membres de la commission ont souhaité reporter cette décision en demandant au propriétaire de se rapprocher de son assurance pour savoir si une prise en charge de la fuite peut être faite au travers du contrat.



M. Eric PAULHAN, délégué titulaire de la Communauté de Communes VAL de VIENNE, précise que l'assurance est en mesure de prendre en charge ce volume de pertes en eau.

COMPTE ADMINISTRATIF DU SMAEP VIENNE BRIANCE GORRE – EXERCICE 2022

COMPTE DE GESTION DU TRESORIER DU SMAEP VIENNE BRIANCE GORRE – EXERCICE 2022

AFFECTATION DES RESULTATS

BUDGET PRIMITIF 2023



M. Jacques BERNIS, délégué titulaire de la Communauté Urbaine Limoges Métropole, demande des précisions sur le projet de coopération centralisée mené sur la commune de SAKAL, état d'avancement des travaux, suivi du chantier, versement des fonds ?

M. Pascal DUBREUIL rappelle que ce projet concerne le raccordement en eau de 4 villages de la Commune de Sakal au Sénégal (Keur Daouda Sy, Gouye Sab, Niassène et Roye Peulh) pour 2175 habitants. Le financement de ce projet a fait l'objet d'une convention de partenariat à hauteur de : 4 690 € part VBG, 3000 € part SAUR, 2 000 € par Limoges Métropole. Le Syndicat VBG, en tant que chef de file, bénéficie d'une aide de 65 663,00 € de l'Agence de l'Eau Loire Bretagne qu'il doit reverser à l'association Afrique chez Vous. A ce jour, 80 % de l'ensemble des fonds ont été versés à l'Association pour ces travaux depuis la fin d'année 2022. Le suivi des travaux est assuré par Issa Diagne de l'Association Afrique Chez Vous, les techniciens de l'agence régionale de développement, ceux de la délégation régionale de l'hydraulique et avec l'entreprise responsable des travaux. Les travaux sont en cours d'achèvement. Le rapport technique est actuellement en préparation mais ne peut être finalisé pour le moment car il reste les compteurs à poser par la compagnie gestionnaire en l'occurrence la SEN-EAU et les 8 bornes fontaines à construire. Le programme a été complété par des actions de promotion à l'hygiène et à la santé.

Le versement du solde des fonds nécessite un rapport complet technique et financier, notamment pour le versement du solde de la subvention de l'Agence de l'Eau Loire Bretagne. Une inauguration des travaux est prévue dans la semaine du 22 au 28 Mai 2023. Monsieur Jean DUCHAMBON représentera le Syndicat VBG à cette inauguration.

II. Délibération prise par le Bureau dans le cadre de la délégation de fonctions et d'attributions

- ✓ **DELIBERATION - BUREAU SYNDICAL N°BS-2023-09 - Séance du 21/03/2023 - Ressources Humaines : Extension de la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) aux cadres d'emplois des agents de maîtrise**

Le Bureau Syndical, après en avoir délibéré, à la majorité des suffrages exprimés décide d'étendre au cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux la mise en place du RIFSEEP et d'adopter les dispositions suivantes:

Article 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BENEFICIAIRES : Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public et occupant un emploi au sein de l'établissement.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables. Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),

- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI),

CLAUDE DE REVALORISATION

Les montants maxima (plafonds) au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'I.F.S.E. : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé ;
- Nombre d'années dans le domaine d'activité ;
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires... ;
- Formation suivie ;

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

Filière technique

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux (C)		
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels maxima
Groupes 1	<i>Chef d'équipe, assistant de direction</i>	11 340 €
Groupes 2	<i>Tous les agents de maîtrise ne pouvant être intégrés dans le 1^{er} groupe</i>	10 800 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- Suivi des activités, respect des échéances ;
- Organisation et méthode de travail ;
- Autonomie, initiative ;
- Capacité à exercer diversité de tâche et/ou simultanéité des tâches, des dossiers ;
- Dynamisme et capacité à réagir ;
- Sens du service public et aptitude à la communication ;

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail. L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, de travail à temps partiel thérapeutique, l'IFSE est maintenu intégralement,

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

Article 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU C.I.A. PAR GROUPE DE FONCTIONS

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir : Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel ou semestriel. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du C.I.A. sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention

- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

Filière technique

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux (C)		
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA
		Plafonds annuels maxima
Groupe 1	<i>Chef d'équipe, assistant de direction</i>	1 260 €
Groupe 2	<i>Tous les agents de maîtrise ne pouvant être intégrés dans le 1^{er} groupe</i>	1 200 €

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail. Le C.I.A. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, de travail à temps partiel thérapeutique, le C.I.A. est maintenu intégralement,

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 15 avril 2023.

ARTICLE 5 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Après avoir délibéré, le Comité Syndical décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus
- Dit que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence

Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

✓ DELIBERATION - BUREAU SYNDICAL N°BS-2023-10 - Séance du 21/03/2023 / Ressources Humaines : Mise en œuvre de travail à temps partiel

Après en avoir délibéré, le Bureau syndical, à l'unanimité, décide

ARTICLE 1 : Les bénéficiaires du temps de travail à temps partiel peuvent être :

- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires occupant un emploi à temps complet,
- les fonctionnaires titulaires ou stagiaires occupant un emploi à temps non complet dans les cas de temps partiel de droit pour raisons familiales,
- les agents non titulaires employés à temps complet et de manière continue depuis plus d'un an.

ARTICLE 2 : Le temps partiel peut être organisé dans un cadre :

- quotidien : le service est réduit chaque jour,
- hebdomadaire : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit,
- mensuel : la répartition de la durée du travail est inégale entre les différentes semaines du mois,

ARTICLE 3 : L'autorisation de travailler à temps partiel ne peut être prévue que pour des périodes d'un an, renouvelables pour la même durée par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. Au-delà, l'intéressé(e) doit formuler une nouvelle demande expresse.

ARTICLE 4 : Les quotités de temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de trois ans ne peuvent être égales, au choix de l'agent, qu'à 50, 60, 70, 80% de la durée légale du travail.

Les quotités de temps partiel sur autorisation peuvent être fixées entre 50 et 99% de la durée de travail des agents exerçant leurs fonctions à temps plein dans la mesure où le bon fonctionnement des services le permet.

ARTICLE 5 : Il appartient à l'agent de présenter une demande de travail à temps partiel initiale ou de renouvellement dans un délai de 2 mois avant le début de la période souhaitée.

ARTICLE 6 : Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période peuvent intervenir :

- sur demande de l'agent dans un délai de deux mois avant la mise en œuvre de la modification ou sans délai en cas de motif grave (exemple : diminution des revenus du ménage ou changement de situation familiale).
- Le cas échéant sur demande du Président, si les nécessités du service le justifient, dans un délai de deux mois

ARTICLE 7 : Il appartient à l'organe délibérant de prévoir les modalités d'une réintégration anticipée à l'initiative de l'agent.

- L'agent peut solliciter sa réintégration à temps plein avant l'expiration de la période de travail à temps partiel en cours. Dans ce cas, la demande de l'agent doit être formulée deux mois avant la date souhaitée ou sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale de l'agent.

✓ DELIBERATION - BUREAU SYNDICAL N° N°BS-2023-11 - Séance du 21/03/2023 - Ressources Humaines : Convention d'adhésion à la mission de Médiation Préalable Obligatoire proposée par le Centre de Gestion de la Haute-Vienne

Sur proposition du Président et après en avoir délibéré, le Bureau Syndical, à l'unanimité des suffrages exprimés :

Article 1 : adhère à la mission de médiation du Centre de Gestion de la Haute-Vienne ;

Article 2 : prend acte que les recours contentieux formés contre les décisions individuelles dont la liste est déterminée par le décret n°2022-433 du 25 mars 2022 et qui concernent la situation de ses agents sont, à peine d'irrecevabilité, obligatoirement précédés d'une tentative de médiation ;

Article 3 : dit que le syndicat rémunérera le Centre de Gestion à chaque médiation engagée au tarif en vigueur au jour de la saisine.

Article 4 : dit que le Président est chargé de signer tous les documents relatifs à cette affaire,

- ✓ DELIBERATION - BUREAU SYNDICAL N°BS-2023-12 - Séance du 21/03/2023 -Demande de subvention pour le lancement de la révision des DUP sur les captages des communes de St Germain les Belles, Glanges et Oradour sur Glane

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

Article 1 : Décide de solliciter le Conseil Départemental de la Haute Vienne pour l'attribution d'une subvention à hauteur de 30% et l'Agence de l'Eau Loire Bretagne pour l'attribution d'une subvention à hauteur de 50% pour la procédure de Déclaration d'Utilité Publique des captages sur les communes de St Germain les Belles, Glanges et Oradour sur Glane

Article 2 : Autorise Monsieur Le Président à signer tous les documents nécessaires.

Article 3 : Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au Budget Primitif 2023.

III. Point Agenda

La prochaine assemblée est fixée au mardi 04 avril 2023 à 18h30 – Siège du Syndicat VBG à AIXE SUR VIENNE.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur le Président lève la séance à 19h15.

Fait à AIXE SUR VIENNE, le 21 mars 2023.