

**COMPTE RENDU
DU BUREAU SYNDICAL DU 7 JUILLET 2022**

L'an deux mil vingt-deux, le jeudi 7 juillet, le bureau syndical du Syndicat Départemental de l'eau de la Manche, s'est réuni dans les bureaux du SDeau50 secteur centre à Coutances sous la présidence de Monsieur Jacky BOUVET.

Membres	Fonction	Présent	Excusé
BOUVET Jacky	Président	X	
LEMOIGNE Henri	1er Vice-Président	X	
JUQUIN David	2ème Vice-Président	X	
GUILLE Hervé	3ème Vice-Président		X
GRENTE Michel	4ème Vice-Président	X	
BICHON Vincent	5ème Vice-Président	X	
LEROUXEL Jean-Luc	6ème Vice-Président	X	
RABASTE Yann	7ème Vice-Président	X	
LETELLIER Joseph	8ème Vice-Président		X
GRAWITZ Xavier	9ème Vice-Président		X

Nombre de membres :	10
Nombre de présents :	7
Nombre de pouvoirs :	0
Nombre de votants :	7

Ont donné pouvoir :

Secrétaire de séance :
Jean-Luc LEROUXEL

Assistaient également :

- Du SDeau50 : Bernard AUDRIC, Isabelle GIRARD, Hubert PAGNIER Mickaël HAMEL et Ysaline LETOUZEY.

Monsieur le Président accueille les membres du Bureau Syndical.

1 – DESIGNATION DU SECRETAIRE SEANCE

Sur proposition du Président, Jean-Luc LEROUXEL est désigné, à l'unanimité des élus du bureau syndical, secrétaire de séance.

2 – APPROBATION DU COMPTE RENDU DU BUREAU DU 19 MAI 2022

Le compte rendu de bureau du 19 mai 2022 est approuvé à l'unanimité des membres du bureau.

3 - DELIBERATIONS

RESSOURCES HUMAINES : MISE EN PLACE PRIME MENSUELLE AGENTS DE DROIT PRIVE

Depuis 2018, les agents recrutés par le SDeau50 et affectés à 100% à la régie d'exploitation sont recrutés sous statut de droit privé et régis par le Code du travail. La régie est administrée sous l'autorité du Président et du comité syndical par un organe de direction : le conseil d'exploitation et son président, ainsi qu'un directeur. L'essentiel des pouvoirs est cependant conservé par l'assemblée délibérante de la collectivité fondatrice ou son bureau si le comité lui en a délégué compétence.

Les salariés des régies peuvent, sur décision de l'organe délibérant, percevoir des primes et indemnités en complément de leur salaire brut.

La délibération OC2021-02-10 en date du 11 février 2021 modifiée par la délibération BS2022-04-28-03 a déjà mis en place une prime exceptionnelle qui est l'équivalent du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour les agents de droit public du SDeau50.

Or pour les agents sous statut de droit public de la collectivité, le régime de prime comprend aussi une prime mensuelle, l'IFSE (indemnité de fonction de sujétion et d'expertise) liée aux fonctions occupées, à l'expérience professionnelle et impactée par certains types d'absences.

Afin de permettre plus d'équité entre les agents et un parallélisme de fonctionnement, il est proposé d'instituer une prime mensuelle pour les agents de droit privé de la régie à compter du 1^{er} août 2022 selon les critères suivants basés sur l'IFSE des agents de droit public de la collectivité :

I. Principes généraux

Le SDeau50 a engagé une réflexion visant à refondre la rémunération des agents de droit privé et instaurer une prime mensuelle de fonction et d'assiduité, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs
- Traiter de manière égale des agents d'un même service quel que soit leur statut

II. Bénéficiaires

La prime mensuelle peut être attribuée aux agents de droit privé recrutés sur emplois permanents à temps complet, temps non complet et à temps partiel.

III. Modulations individuelles, modalités de retenues pour absence et suppression

Le montant attribué peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes fonctionnels défini dans le tableau ci-joint. Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi et au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience de l'agent.

Le Président fixe librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants minimums et maximums prévus dans le tableau annexé. Cette attribution s'effectuera selon les critères suivants :

- Une part liée au poste, indépendante de tout critère d'appréciation individuel
- Une part liée à l'expérience professionnelle de l'agent (approfondissement des savoirs techniques et de leur mise en œuvre dans l'exercice des missions du poste, mobilisation des connaissances et réussite des objectifs fixés, progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures).

Les agents ayant été recrutés avec un niveau de rémunération (salaire brut) qui incluait déjà la prise en compte de ses critères dans leur salaire de base pourront ne pas bénéficier de la prime mensuelle dès sa mise en place.

- La prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

IV. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Le montant de la prime mensuelle suivra le sort du salaire brut de base en cas d'absence.

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 15 juin 2022 ;

Avant l'adoption de cette délibération, une projection sur la masse salariale est présentée pour l'année 2022 et aussi sur 2023 : cette mise en place ne nécessitera pas d'augmentation des crédits prévus au budget pour 2022 malgré le coût de la revalorisation de 3.5% du point d'indice des fonctionnaires décidée par le gouvernement au 1^{er} juillet. Est aussi évoqué l'augmentation des recettes en matières de personnel notamment grâce à un meilleur suivi des remboursements de l'assurance statutaire (remboursements pour les absences de plus de 15 jours des agents de droit public) et aux subventions de l'agence de l'eau en faveur des postes de la ressource en eau. Monsieur JUQUIN précise que considérant l'augmentation de la masse salariale les dernières années et notamment par suite de l'audit de KPMG, il convient de rester vigilant quant à son évolution future.

Le bureau syndical après en avoir délibéré à l'unanimité décide :

- **De mettre en place et fixer les modalités de versement de la prime mensuelle pour les agents de droit privé**
- **De fixer les montants minimums et maximums annexés par groupes de fonction**
- **De donner tous pouvoirs à Monsieur le Président du SDeau50 pour mettre en œuvre cette décision,**
- **Dire que les crédits correspondants sont inscrits au budget.**

Séance du 7 juillet 2022

Annexe délibération prime mensuelle agents de droit privé : montants et groupes de fonctions

Groupes emplois convention collective services d'eau	Grades équivalents FPT filière technique	Grades équivalents administrative	FPT filière	Montant mini	Montant maxi annuel	Groupes de primes
Emploi non qualifiés	Adjoint technique	Adjoint administratif		0 €	8 640 €	
Emploi accessibles niveau CAP/BEP/brevet des collèges	Adjoint technique ppal 2° et 1° et agents de maîtrise	Adjoint administratif principal 2° et 1° classe		0 €	8 640 €	Groupe 5
Encadrement agents groupe 5, diplômés niveau 5 et 4 (BEP/CAP/BAC)	Adjoint technique Ppal 1° classe, agents de maîtrise et AM principal	Adjoint administratif principal 1° classe		0 €	9 072 €	Groupe 4
Diplômes Niveau Bac, DEUG BPS DUT mais pas d'encadrement emploi qualifié	Technicien et technicien ppal 2° classe	Rédacteur et rédacteur ppal 2° classe		0 €	12 812 €	Groupe 3
Diplômes Niveau DEUG, BTS, DUT et licence Pro et encadrement groupes 3 à 5	Technicien ppal 2° et 1°	Rédacteur Ppal 2° et 1° classe		0 €	13 984 €	Groupe 2
Niveau Licence et Master, cadre débutant encadrant agents niveaux 2 a 5	Ingénieur	Attaché		0 €	20 400 €	
Diplôme d'ingénieur et Master - encadrement agents groupes 1 à 6	Ingénieur territorial et ingénieur Ppal	Attaché et attaché ppal		0 €	20 400 €	Groupe 1
Diplôme d'ingénieur et Master - Direction	Ingénieur hors classe et ingénieurs en chef	Attaché hors classe, Administrateur		0 €	20 400 €	

RESSOURCES HUMAINES : CREATION D'UN POSTE APPRENTI ET MODIFICATION DU NIVEAU DE FORMATION POSTE APPRENTI SERVICE PRODUCTION

Vu le code du travail, et en particulier les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants ;
Vu la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
Vu l'ordonnance n°2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle ;

Considérant que le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation ;

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

Considérant que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit ;

Considérant que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

Contexte de la demande concernant le service informatique :

Un audit sur la sécurité du système informatique a été réalisé par une société privée en mai 2021 (XFACTOR). Celui-ci a montré la nécessité d'entamer de grands chantiers SI sur :

- La sécurité
- L'organisation
- Le parc matériel
- Les enjeux métiers

La sécurité pour le SI administratif ne répond pas du tout aux recommandations en la matière, mais ce qui est le plus alarmant, c'est l'absence d'audit, de suivi et d'actions concernant la sécurité du SI de production. D'autre part, il y a des obligations légales depuis 2016, concernant la sécurisation des OIV (opérateurs d'importance vitale), notamment pour le secteur de la gestion de l'eau.

Ces contraintes réglementaires vont impliquer rapidement une masse de travail importante.

Le technicien responsable informatique récemment recruté a déjà planifié l'ensemble des tâches à réaliser et elles ont toutes un caractère prioritaire soit en raison de la sécurité qui s'impose au SDeau50 soit pour des raisons de bon fonctionnement administratif de la structure. Il sollicite le recours à un contrat d'apprentissage pour la rentrée prochaine. Un élève en formation de Master « Manager en infrastructures et cybersécurité des systèmes d'information » (RNPC35588) serait une aide précieuse durant ses 2 années de Master à la fois sur des questions ciblées cybersécurité mais aussi beaucoup plus transversales comme la maintenance des SI et l'assistance aux utilisateurs.

Considérant l'intérêt pour les services du SDeau50 d'accueillir des apprentis dans les domaines ci-dessous :

Le bureau syndical après en avoir délibéré à l'unanimité décide :

- **Modifier le niveau de diplôme préparé pour l'apprentis production secteur sud créé pour un BTS métiers de l'eau**
- **Recourir au contrat d'apprentissage pour le service informatique.**
- **L'autoriser à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement de deux apprentis conformément au tableau suivant :**

Service d'accueil de l'apprenti	Fonctions de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti	Durée de la formation
Secteur sud - production	Agent d'exploitation	Licence professionnelle Génie de l'Assainissement et des Systèmes de Traitement des Eaux	1 an
Siège – service informatique	Technicien informatique	MASTER Manager en infrastructures et cybersécurité des systèmes d'information	2 ans

RESSOURCES HUMAINES : MISE EN PLACE DU COMPTE EPARGNE TEMPS POUR LES AGENTS DE DROIT PRIVE

Par la délibération 2016.07.21.23 du 21 juillet 2016, le Compte Epargne Temps a été mis en place au sein du SDeau50, pour les agents de droit public.

Il convient aujourd'hui de permettre aux salariés de droit privé du Syndicat d'épargner des jours de congés et/ou de jours de réduction du temps de travail n'ayant pas été pris durant l'année.

A cet effet le présent règlement précise les dispositions portant notamment sur :

- les conditions d'ouverture et d'alimentation du compte en temps
- les conditions d'utilisation et de clôture du CET.

a) **Les bénéficiaires**

Le dispositif est ouvert à l'ensemble des salariés de droit privé du Syndicat Départemental de l'Eau de la Manche justifiant d'une ancienneté minimale d'un an.

b) **L'ouverture du CET**

Le salarié de droit privé doit faire la demande expresse d'ouverture d'un compte épargne temps, à l'aide du formulaire prévu à cet effet. La demande d'ouverture d'un CET peut être présentée à tout moment de l'année.

c) **L'alimentation du CET**

Le CET est alimenté en jours entiers. L'alimentation en demi-journée n'est pas possible.

Le CET peut être alimenté par des jours de congés annuels, à condition que le salarié ait pris au moins 20 jours de congés annuels dans l'année considérée. Le salarié peut également verser des jours d'ARTT. Les repos compensateurs ne peuvent alimenter le compte épargne temps.

Le salarié doit procéder à l'alimentation lors de la campagne annuelle entre le 1er et le 31 janvier de l'année N+1.

Les congés non pris au 31 décembre de l'année N ne sont pas automatiquement affectés au CET. Le versement sur le CET des jours de congés et/ou RTT non pris relève de l'initiative du salarié qui complète le formulaire d'alimentation prévu à cet effet.

Chaque année, le salarié reçoit un état des mouvements du CET effectués dans l'année (alimentation ou utilisation), précisant le solde du CET à la fin de l'année N.

d) **L'utilisation du CET**

Le salarié peut utiliser tout ou partie de son CET, sous forme de congés, dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités de service. Les nécessités de services ne pourront être opposés à la pose des jours de CET, s'il y a cessation définitive des fonctions du salarié ou si la demande d'utilisation du CET fait suite à un congé de maternité, d'adoption, de paternité ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie. Dans les cas précités, l'utilisation du CET est de plein droit pour le salarié.

Les jours épargnés sur le CET sont à utiliser uniquement sous forme de congés.

e) **La clôture du CET**

En cas de départ du salarié (admission à la retraite ou démission), le CET devra être soldé avant que le salarié ne fasse plus partie des effectifs du SDeau50.

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 15 juin 2022 ;

Le bureau syndical après en avoir délibéré à l'unanimité décide :

- **D'adopter l'ensemble des modalités de mise en place et de gestion du Compte Epargne Temps pour les agents de droit privé**
- **De donner tous pouvoirs à Monsieur le Président pour mettre en œuvre cette décision.**

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 14h40.

Fait à Saint Lô, le 15 juillet 2022

Le secrétaire de séance

Jean-Luc LEROUXEL



Le Président du SDeau50

Syndicat Départemental de l'Eau de la Manche
SDeau50
Jacky BOUVET