

COMPTE RENDU DU BUREAU SYNDICAL DU 16 DECEMBRE 2021

L'an deux mil vingt et un, le jeudi 16 décembre, le bureau syndical du Syndicat Départemental de l'eau de la Manche, s'est réuni au siège du SDeau50 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 :
Michel GRENTE



Assistaient également :

- Du SDeau50 : Bernard AUDRIC, Isabelle GIRARD, Stéphanie MIMAUULT, Hubert PAGNIER, Olivier FRILEUX, Guillaume SAUVAGET

Monsieur le Président accueille les membres du Bureau Syndical.

1 – DESIGNATION DU SECRETAIRE SEANCE

Sur proposition du Président, Michel GRENTE est désigné, à l'unanimité des élus du bureau syndical, secrétaire de séance.

2 - DELIBERATION

RESSOURCES HUMAINES : MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL AU SEIN DU SDEAU50

Monsieur le Président indique que le décret n°2020-524 du 5 mai 2020, modifiant le décret n°2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique territoriale et la magistrature, est venu élargir et assouplir les modalités de recours au télétravail dans la fonction publique.

Un accord-cadre sur la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique a été signé le 13 juillet 2021 entre les employeurs territoriaux, les employeurs hospitaliers et les organisations syndicales de la fonction publique. Cet accord-cadre vise à créer un socle commun aux trois versants de la fonction publique et constitue le cadre dans lequel doit s'inscrire le dialogue social avec les employeurs publics avant le 31 décembre 2021.

Dans ce contexte, le SDeau50 a constitué dès le mois de septembre 2021 un groupe de travail composé de Monsieur LEMOIGNE, Vice-Président en charge des ressources humaines et de l'administration générale, de Monsieur AUDRIC, Directeur Général des Services et de 6 agents répartis entre le siège, le secteur centre et le secteur sud. Ce groupe de travail devait mener une réflexion sur la mise en œuvre du télétravail au sein du SDeau50, à compter du 1^{er} février 2022. A l'issue des différentes séances, un règlement de mise en œuvre du télétravail a été rédigé, ainsi qu'un formulaire de demande d'exercice d'activité en télétravail.

Monsieur le Président explique que le télétravail est une forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation.

Le recours à cette modalité de travail revêt un caractère volontaire de la part de l'agent qui le sollicite.

Monsieur Le Président propose le règlement de télétravail suivant :

1) Les activités éligibles au télétravail

L'éligibilité au télétravail n'est pas une question de poste sur lequel est affecté l'agent, mais une question d'activité. Ainsi, un agent peut télétravailler dès lors qu'un volume suffisant d'activités compatibles avec le télétravail sont identifiées et qu'elles peuvent être regroupées sur une journée de travail.

La liste des activités considérées comme éligibles au télétravail n'est pas exhaustive. Sont listées ci-dessous les activités incompatibles avec l'exercice du télétravail :

- Activité qui nécessite une présence physique sur le lieu de travail (ex : accueil physique, travail d'exploitation...);
- Activité qui nécessite la manipulation de documents sous format papier, ne pouvant être dématérialisés et comportant des données ne pouvant être transportées en dehors des locaux de l'employeur sans risques de perte ou de confidentialité (RH, payes, demandes sensibles...);

- Activité supposant l'utilisation de logiciels particulièrement lourds et/ou non accessibles à distance et/ou représentant un risque pour la sécurité des données.

Ces activités sont identifiées par chaque responsable de service. Le responsable hiérarchique évalue également le volume d'activités télétravaillables, afin de s'assurer que celui-ci soit suffisant pour permettre une journée de télétravail.

2) Le lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail est organisé au domicile de l'agent, ou à défaut dans un tiers lieu en cas de difficultés de connexion à internet, sous réserve de l'accord du Président. L'adresse du lieu de télétravail doit être clairement mentionnée dans la demande de l'agent. Toute modification doit être signalée à l'encadrement et au service des ressources humaines. L'agent n'effectue pas de déplacements privés durant les périodes de télétravail. Seuls les déplacements professionnels sont autorisés. Il ne reçoit pas de public et ne fixe pas de rendez-vous professionnels à son domicile. Il peut organiser des rendez-vous téléphoniques ou par visio-conférence.

3) Les règles en matière de temps de travail, de sécurité et de protection sociale.

Le télétravailleur dispose des mêmes droits et obligations qu'un agent exerçant ses fonctions dans les locaux du SDeau50. Il bénéficie d'une égalité de traitement avec les autres agents et sa charge de travail doit être équivalente à celle d'un agent en situation comparable travaillant sur site.

A ce titre, il conserve :

- Sa rémunération (traitement de base, NBI, régime indemnitaire...)
- L'ensemble des droits liés à son statut (déroulement de carrière, congés, RTT, formation, évaluation...)
- L'octroi de titres restaurant.

La situation de télétravail ne doit pas engendrer une surcharge de travail pour les collègues travaillant en présentiel. L'agent doit organiser en amont sa journée de télétravail afin de pouvoir gérer en pleine autonomie ses activités. Il s'engage à assurer une continuité de service en veillant à être joignable (transfert de la ligne téléphonique).

L'agent s'engage à réserver l'utilisation du matériel informatique remis par la collectivité exclusivement à des fins professionnelles.

Lorsque l'agent est dans l'impossibilité de télétravailler dans des conditions normales (coupure internet, panne informatique...), il s'engage à en informer son supérieur afin de convenir de la suite à donner (retour sur site ou pose d'un jour de congé ou RTT).

La protection sociale

L'agent en situation de télétravail bénéficie de la même couverture des risques qu'un agent travaillant sur site, dès lors que l'accident ou la maladie est imputable au service.

Il dispose au même titre qu'un agent exerçant ses fonctions en présentiel d'une présomption légale d'imputabilité au service pour :

- Les accidents survenus dans le temps et le lieu de service, dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice des fonctions ou d'une activité qui en constitue le prolongement normal. Cette présomption a pour effet de dispenser l'agent d'avoir à apporter la preuve de l'imputabilité au service d'un accident survenu dans ces circonstances. Toutefois, cette présomption tombe si l'autorité territoriale parvient à démontrer l'existence d'une faute ou de toute autre circonstance particulière permettant de détacher l'accident du service. Par exemple, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.
- Toute maladie désignée par les tableaux de maladies professionnelles du code de la sécurité sociale et contractée dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

L'agent en télétravail est soumis aux règles et circuits de transmission des documents qui s'appliquent aux agents travaillant sur site. En cas d'arrêt (maladie ou accident), il avertit son responsable hiérarchique et transmet au service des ressources humaines son arrêt de travail dans un délai de 48 heures.

4) Les conditions d'accès, le rythme et l'organisation du télétravail

Les conditions d'accès

Le télétravail est ouvert à tout agent fonctionnaire, stagiaire ou contractuel dès lors qu'il n'exerce pas une activité incompatible avec le télétravail et qu'il justifie d'une ancienneté d'au moins 6 mois dans la structure. Ce dispositif n'est pas ouvert aux stagiaires des écoles ni aux apprentis.

La demande de télétravail est accordée pour une durée ne pouvant excéder un an, sur une période de référence correspondant à l'année civile.

Pour une première demande de télétravail, une période d'adaptation de 3 mois est mise en place. Elle doit permettre :

- À l'agent de proposer des évolutions à sa demande ;
- À la Direction sur avis préalable du responsable hiérarchique de présenter des modifications dans l'exercice individuel du travail de l'agent, justifiées par des nécessités de services.

Les demandes se font donc au plus tard le 1er décembre de l'année N pour un effet au 1er janvier de l'année N+1. Cependant, deux situations particulières peuvent amener à instruire une demande en cours d'année :

- Dans le cadre d'un recrutement (interne ou externe), après une période d'adaptation de 6 mois, lorsque l'agent réunit toutes les conditions exigées (activités télétravaillables, capacités à télétravailler...)
- Lorsque le télétravail est préconisé par le médecin de prévention pour raison médicale, il peut être également mis en place en cours d'année ;

Pour pouvoir bénéficier du télétravail, l'agent doit exercer ses fonctions à temps complet.

Le rythme

Le dispositif de jour de télétravail régulier se décline selon une organisation hebdomadaire. Il est autorisé à hauteur d'un jour par semaine. La limite d'un jour par semaine accepte une seule dérogation, sur appréciation de l'encadrement, après avis du médecin de prévention pour raison de santé, de handicap, de grossesse permettant de limiter les déplacements domicile travail (dans la limite de 3 jours).

Le dispositif de jours de télétravail flottants n'est possible que dans la situation des cadres autonomes (faisant partie du comité de Direction), les agents chargés d'opérations ou du pôle ressource en eau. Ils peuvent organiser leur travail en réservant ponctuellement une journée de télétravail à des tâches de compte-rendu, de planification, de réflexion, à la gestion de dossiers propres, lorsque leur présence au bureau n'est pas requise. Ce dispositif est basé sur un forfait annuel de 42 jours télétravaillés et dans la limite de 1 jour par semaine.

Le nombre de jour de télétravail est d'un jour fixe par semaine afin d'éviter une distanciation avec le syndicat et l'ensemble de ses collaborateurs. Pour des raisons de service, le supérieur hiérarchique peut demander à l'agent prévu en télétravail, de venir en présentiel dans les locaux du Sdeau50, afin d'assister à une réunion par exemple. Cette journée de télétravail « non effectuée » peut être déplacée sur le reste de la semaine, mais n'est pas reportable sur la semaine suivante.

Le jour de télétravail est pris par journée complète, sauf si une demi-journée non travaillée y est accolée (congés, RTT).

Même si la fonction ouvre droit à du télétravail, la journée de télétravail souhaitée par l'agent n'engage pas l'équipe et le responsable de service. Cette journée accordée au moment de la validation annuelle, peut être modifiée, par décision de la direction au regard notamment des contraintes de fonctionnement de l'équipe ou des autres demandes d'aménagement du temps de travail (temps partiel ou télétravail).

Les horaires de télétravail

Le télétravail s'exerce dans les mêmes conditions et horaires que le travail au sein des locaux du SDeau50. Ainsi, les agents en télétravail se doivent de respecter les horaires collectifs en vigueur, déclarés sur leur attestation horaire, sans dépassement.

L'agent n'a pas d'activité personnelle et/ou familiale dans les créneaux horaires de télétravail. Il se consacre exclusivement à son activité professionnelle. Le télétravail est exclusif de la garde d'enfant.

L'agent doit veiller à respecter le cadre légal et réglementaire encadrant les horaires de travail, en observant notamment une pause de 20 minutes après six heures de travail effectif consécutives. Le temps minimum de pause déjeuner est d'une heure par jour de travail.

Au-delà du cadre réglementaire, il est vivement conseillé au télétravailleur de s'octroyer des coupures régulières de quelques minutes afin de réaliser des pauses visuelles et d'éviter de maintenir une posture assise trop longtemps.

Tout agent en situation de télétravail souhaitant s'absenter pour raison personnelle pendant les horaires de travail doit en informer au préalable son responsable hiérarchique et le service des ressources humaines et obtenir un accord écrit par courriel.

En vertu du droit à la déconnexion, il ne peut être exigé du télétravailleur qu'il demeure joignable au-delà de ses horaires habituels de travail.

En cas de situation particulière ou exceptionnelle, de sa propre initiative, un agent en dehors de son temps de travail peut établir une connexion au serveur du SDeau50 pour accéder au réseau et aux courriels ou encore téléphoner à un collaborateur qui, lui, est sur son temps de travail.

Obligation de présence minimale sur le lieu d'affectation au SDeau50

Pour des raisons d'organisation de service, le temps de présence physique de l'agent dans les locaux du SDeau50 doit être a minima de 3 jours par semaine pour un temps complet.

Un agent en réunion à l'extérieur ou en intervention sur le terrain qui n'est pas présent physiquement à son bureau est tout de même considéré comme présent sur le lieu d'affectation.

Les jours de congés, RTT, les autorisations d'absence et les jours fériés sont considérés comme des jours d'absence du lieu de travail ou d'affectation.

A titre de précision, un agent qui pose deux jours ou plus de congés ou RTT, ne pourra pas bénéficier de son jour de télétravail dans la semaine considérée.

5) La procédure de dépôt et d'instruction des demandes de télétravail

Le télétravail revêt un caractère volontaire. Il ne peut être imposé à l'agent par l'administration (sauf recours exceptionnel). C'est pourquoi toute situation de télétravail doit être précédée d'une demande écrite de l'agent qui le sollicite.

L'agent volontaire doit faire une demande par écrit à son supérieur hiérarchique en complétant le formulaire mis à sa disposition et en y joignant une facture justifiant d'un abonnement internet haut débit ainsi qu'une attestation d'assurance habitation mentionnant la possibilité d'exercer au domicile une activité en télétravail.

La demande stipule les activités qu'il propose d'effectuer en télétravail, ses motivations, l'organisation souhaitée de la période de télétravail (lieu d'exercice et jour télétravaillé).

Le responsable hiérarchique formule un avis sur la demande de télétravail de l'agent (ou son renouvellement), au regard notamment, des critères d'éligibilité, de ses activités, de son autonomie, de ses capacités d'organisation, de sa motivation....

Le télétravail est organisé dans chaque équipe (ou service) sous la responsabilité du supérieur hiérarchique. Ce dernier est vigilant et garant des temps de présence collectifs nécessaires au bon fonctionnement du service et du Syndicat. Il tranche également en fonction des contraintes spécifiques liées à la situation individuelle des agents concernés.

La demande est ensuite approuvée ou rejetée par le Directeur Général des Services, puis transmise au service des ressources humaines. La décision est notifiée à l'agent dans un délai d'un mois qui suit le dépôt de la demande.

En cas d'acceptation, un arrêté individuel d'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail est notifié à l'agent par le Président.

Les modalités de recours

En cas de refus ou d'acceptation partielle, l'agent est reçu par son supérieur hiérarchique qui lui précise les motifs de refus ou d'acceptation partielle. Un courrier est notifié à l'agent.

En cas de désaccord, l'agent peut demander un entretien avec le Directeur Général des Services et son supérieur hiérarchique. Par ailleurs, il peut saisir la Commission Administrative Paritaire (CAP) ou la Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les contractuels.

Les modifications et cessation de l'autorisation d'exercice en télétravail

L'agent peut, si les conditions de télétravail sont réunies et compatibles avec le bon fonctionnement de l'équipe, solliciter la modification du jour télétravaillé. Il doit en faire la demande par écrit à son responsable, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours. En cas d'accord, l'arrêté individuel de l'agent est modifié, puis lui est notifié.

Lorsque les nécessités de service l'imposent, le Président du SDeau50 peut également modifier de façon permanente le jour télétravaillé, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 15 jours et d'avoir procédé à un entretien préalable.

Pour des motifs liés à l'organisation du service notamment, à l'évolution de ses missions ou à la non atteinte des objectifs fixés, le Président peut décider qu'il soit mis fin au télétravail de manière définitive. Cette décision doit être formulée par écrit, motivée et respecter un délai de prévenance de 2 mois sauf si l'intérêt du service ou un évènement affectant l'agent de manière majeure exige une cessation immédiate.

Un changement de poste entraîne automatiquement la présentation d'une nouvelle demande, dans le respect des procédures d'instruction.

6) Le suivi et le pilotage du télétravail

Le contrôle de l'activité

Le règlement du télétravail s'inscrit dans un mode de management de confiance entre le SDeau50 et ses agents basé sur des objectifs clairs et atteignables.

Le SDeau50 pourra éventuellement, s'il le juge nécessaire, mettre en place un outil informatique permettant de s'assurer de leur assiduité pendant les plages fixes de présence obligatoire.

Le responsable hiérarchique direct proposera un entretien aux télétravailleurs à l'issue d'une première période de trois mois portant notamment sur les conditions d'activité de l'agent, sa charge de travail et la compatibilité avec le télétravail.

L'entretien annuel sera également l'occasion de faire le point sur l'exercice du télétravail, les attentes de l'agent, les réajustements à prévoir...

L'évaluation des points de vigilance (santé des agents)

Le télétravail peut être une source de risques et générer des atteintes à la santé des agents :

- Le risque d'isolement social et professionnel. Le SDeau50 a fait le choix de limiter le télétravail à 1 jour par semaine, afin de maintenir un travail collectif au sein des équipes et plus largement au sein du syndicat ;
- La remise en cause de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle : pour la même raison, limiter le nombre de jours télétravaillés par semaine permet de limiter les débordements de la vie professionnelle au sein de la sphère privée ;
- La gestion difficile de l'autonomie : par manque d'anticipation et de préparation, certains agents peuvent rencontrer des difficultés à organiser leur journée de travail et à prioriser leurs tâches. En effet, l'agent doit mettre de côté les tâches éligibles au télétravail en quantité suffisante et les réserver pour la journée de télétravail ;
- Un stress résultant d'une difficulté d'organisation, de relation entre l'agent et sa hiérarchie ;
- Le risque d'instrumentalisation du télétravail : le télétravail ne doit pas être utilisé pour résoudre des situations conflictuelles ou d'insuffisance professionnelle. De la même façon, il ne doit pas être demandé pour masquer une démotivation ou de mauvaises relations ou conditions de travail.

C'est pourquoi le responsable hiérarchique en charge de l'organisation du service doit veiller à la bonne exécution des missions confiées au télétravailleur en s'assurant que la pratique du télétravail ne génère pas sur les agents des risques professionnels, des inquiétudes, un mal-être ou une démotivation.

Le bilan annuel

Un suivi annuel sera réalisé par le Directeur Général des Services et le responsable des Ressources humaines afin de proposer le cas échéant les ajustements nécessaires.

Conformément à l'article 9 du décret n°2016-151 du 11 février 2016, le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au comité technique et au CHSCT.

Pour la première période de mise en place, il peut être envisagé la mise en œuvre d'un dispositif expérimental pendant un an, accordé pour une durée s'écoulant du 1^{er} janvier au 31 décembre 2022, limité à un jour par semaine.

Après un an d'expérimentation, en fonction du bilan annuel, le dispositif du télétravail pourra évoluer.

7) La prise en charge par le Sdeau50

L'équipement du télétravailleur

L'employeur doit veiller à ce que l'agent qui télétravaille dispose des outils informatiques lui permettant d'assurer ses missions. Selon les préconisations relatives au télétravail, le SDeau50 prend en charge :

- Un ordinateur portable constituant ainsi le poste de travail unique de l'agent, ainsi qu'une souris ;
- Une solution téléphonique permettant de passer et recevoir des appels via le PC portable avec un casque-micro ou un téléphone portable ;
- Un dispositif de visioconférence qui sera utilisé pour communiquer à distance.

La compensation financière

En référence au décret n°2021-1123 du 26 août 2021, une allocation forfaitaire visant à indemniser les frais engagés par l'agent au titre du télétravail, est mise en place au sein du SDeau50.

Une allocation d'un montant journalier de 2.50€ sera versée par journée de télétravail effectuée (demandée par l'agent et autorisée par le supérieur hiérarchique), dans la limite de 220€ par an.

Aucun autre coût ne sera pris en charge par le SDeau50 (location de bureau, imprimante, mobilier, mise en conformité des installations...).

8) Le cas particulier du télétravail généralisé ou du recours exceptionnel

Cas particulier du télétravail généralisé sur décision du Président

En cas de circonstances exceptionnelles, notamment en cas de menace d'épidémie (Covid-19, par exemple) ou en cas de force majeure (situation d'intempéries, interdiction de circuler préfectorale), le travail à distance peut être considéré comme un aménagement du poste rendu nécessaire pour assurer la continuité de l'activité du syndicat et garantir la protection des salariés (L.1222-11 du code du travail).

Dans ces circonstances ce dispositif est mis en place sur décision du président et s'impose à tous les agents dont l'activité est éligible au télétravail, au-delà de ceux télétravaillant habituellement.

Il s'agit dans ce cas d'une généralisation du télétravail. Le nombre de jours de travail à distance et la durée dépendent de la gravité de la situation, des consignes nationales ou départementales.

En application de l'article 49 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique, le Président du SDeau50 pourra proposer un recours ponctuel et exceptionnel au télétravail en cas de contraintes extérieures (épisodes neigeux, pandémies, grèves, ...)

Recours exceptionnel au télétravail

La mise en œuvre du télétravail peut aussi se justifier par des situations particulières et exceptionnelles, selon des modalités dérogatoires au présent règlement :

- En application de la loi 2005-102 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées, à titre exceptionnel, le télétravail pourra être effectué 2 ou 3 jours par semaine, pour les personnes handicapées dont la mobilité est réduite ;
- Dans les conditions prévues par l'article 4 du décret n°2016-151 du 11 février 2016, à la demande des agents dont l'état de santé le justifie et après avis du médecin de prévention, il peut être dérogé pour une durée de 6 mois maximum, aux conditions susmentionnés, sans toutefois pouvoir excéder 3 jours par semaine. Cette dérogation est renouvelable une fois, après avis du médecin de prévention.

Le formulaire de demande, ainsi que l'attestation sur l'honneur à compléter par l'agent lors de toute demande de télétravail, sont joints à la présente note.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 modifiée relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment l'article 133,

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 modifié, relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

Vu le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 8 décembre 2021,

Jacky BOUVET ajoute que ce travail a été promptement mené.

Henri LEMOIGNE insiste sur le fait qu'il a énormément apprécié la collaboration des agents du groupe de travail. Le travail collaboratif réalisé a été très constructif avec un excellent état d'esprit des agents. Il se félicite du travail réalisé.

Après en avoir délibéré à l'unanimité (Délibération n°BS2021-12-16-01), le Bureau Syndical décide :

- **D'accepter la mise en place du télétravail au sein du SDeau50 à compter du 1^{er} février 2022 et d'adopter le règlement intérieur ci-dessus,**
- **De donner tous pouvoirs à Monsieur le Président du SDeau50 pour mettre en œuvre cette décision,**
- **D'inscrire au budget les crédits correspondants.**

FINANCES : CONVENTION CONSTITUTIVE D'UN GROUPEMENT DE COMMANDES POUR LA RENOVATION DU QUARTIER CLAIRE-FONTAINES (SECTEUR 1 RUE REGIS MESSAC) ET DESIGNATION DE REPRESENTANTS A LA COMMISSION D'APPEL D'OFFRES AD HOC (CLEP DE COUTANCES)

Monsieur le Président indique que la commune de Coutances a décidé d'engager la rénovation du quartier Claires-Fontaines à Coutances comprenant notamment la refonte des différents réseaux (assainissement, pluvial, ...) et de la voirie. Une première consultation a été réalisée pour le secteur de la rue du Docteur Guillard.

Dans la continuité, une seconde consultation est prévue pour le « secteur 1 », Rue Régis Messac.

Le Syndicat Départemental de l'eau de la Manche souhaite également procéder au renouvellement des conduites te des branchements d'eau potable dans ce même secteur.

Il est donc proposé de constituer un groupement de commandes afin de procéder à une consultation conjointe entre le Syndicat Départemental de l'eau de la Manche et la commune de Coutances pour la réalisation de travaux de rénovation du quartier Claires-Fontaines.

Monsieur le Président rappelle que la commune de Coutances sera le coordonnateur du groupement de commandes.

Conformément aux dispositions de l'article L1414-3 I du Code général des collectivités territoriales, repris dans la convention constitutive du groupement de commandes, il doit être constitué une commission d'appel d'offres ad hoc. Chaque membre du groupement y désigne deux représentants.

Aussi, il convient de désigner deux représentants (un titulaire et un suppléant) du Syndicat Départemental de l'eau de la Manche à cette commission d'appel d'offres ad hoc.

Monsieur Hervé GUILLE, en sa qualité de membre titulaire de la Commission d'appel d'offres « compétence à la carte », de 3^{ème} vice-président en charge du Schéma départemental d'alimentation en eau potable et interconnexions et Président du CLEP de Montmartin-Cérences, propose sa candidature au siège de titulaire de cette commission ad hoc, et Monsieur Joël BEUVE, en sa qualité de membre titulaire de la Commission d'appel d'offres « compétence à la carte » et Président du CLEP de Saint-Sauveur-Aubigny, propose sa candidature au siège de suppléant.

Le projet de convention de groupement de commandes est joint à la présente note.

Vu le Code de la commande publique,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Après en avoir délibéré à l'unanimité (Délibération n°BS2021-12-16-02), le Bureau Syndical décide :

- **D'accepter la mise en place d'une convention constitutive de groupement de commandes pour la rénovation du quartier Claires-Fontaines sur la commune de Coutances, cette dernière étant le coordonnateur du groupement de commandes,**
- **D'autoriser Monsieur le Président du SDeau50 à signer ladite convention et ses avenants,**
- **De désigner Messieurs Hervé GUILLE (titulaire) et Joël BEUVE (suppléant) représentants du Syndicat Départemental de l'eau de la Manche pour siéger à la commission d'appel d'offres ad hoc du groupement de commandes pour la rénovation du quartier Claires-Fontaines de la commune de Coutances,**
- **De donner tous pouvoirs à Monsieur le Président du SDeau50 pour mettre en œuvre cette décision.**

3 - INFORMATIONS

PRESENTATION DES TRAVAUX DE RACCORDEMENT AVEC LE PAYS DE FOUGERES (PRESENTATION D'OLIVIER FRILEUX)

Monsieur Olivier FRILEUX, chargé d'opération du secteur sud, a présenté le projet de sécurisation secondaire en cours d'achèvement entre le SDeau50 et le pays de Fougères au niveau du CLEP de Saint-Hilaire.

Cette présentation n'appelle aucune remarque particulière.

INTERVENTION DE LA SAUR POUR LES PERTES DE RENDEMENT (PRESENTATION DE RICHARD BOUZANQUET ET QUENTIN TREHARD DE LA SAUR) - PRESENCE DE GUILLAUME SAUVAGET ET STEPHANIE MIMAUULT

Richard BOUZANQUET et la Direction de la SAUR ne contestent pas les pertes de rendement et qualifie même la situation de catastrophique. Les rendements de 2020 et 2021 présentent les mêmes déficits. Cette sortie de route est inacceptable tant pour les collectivités et que pour l'entreprise SAUR. Il s'agit d'un contexte local. Le but est désormais d'apporter les remèdes appropriés.

Richard BOUZANQUET apporte quelques explications à cette situation : postes non pourvus, dispersion des activités entre les travaux et l'exploitation, perturbation des équipes, situations difficiles liées à la pandémie de Covid19.

Aujourd'hui, la SAUR a reconstitué une équipe : deux chefs de secteur en charge de l'exploitation et un chef de secteur en charge des travaux.

La SAUR a régionalisé son Centre de Pilotage Opérationnel (CPO), qui est désormais basé à Caen. Le CPO a pour missions essentielles la priorisation et la planification des tâches des agents.

La SAUR a un chantier conséquent sur la métrologie et l'instrumentation : outil prédictif, de traçabilité.

A la fin de 1^{er} trimestre 2022, des évolutions probantes devraient être visibles. Si le 1^{er} semestre 2022 est catastrophique, la situation sera irréversible.

Henri LEMOIGNE interroge la SAUR sur la prise en compte de ces baisses de rendement et sur leur pérennité, si toutefois le SDeau50 ne l'avait pas alerté.

La SAUR confirme s'être aperçue de cette situation mais regrette que seuls les services financiers aient alerté. La SAUR aurait souhaité que l'alerte soit lancée par les services techniques.

Jacky BOUVET précise que le SDeau50 souhaite que les clauses du contrat soient appliquées.

Michel GRENTE précise qu'une situation similaire a été rencontrée il y a deux ans environ et qu'à cette occasion, le SDeau50 n'a pas appliqué les pénalités liées au non-respect des clauses contractuelles. Il ajoute qu'aujourd'hui la situation est catastrophique et qu'il y a une urgence à ce qu'elle se rétablisse, puisqu'effectivement les engagements liés au rendement ne sont pas respectés

Richard BOUZANQUET ne peut que confirmer que les années 2020 et 2021 sont désastreuses. Il s'engage à ce qu'une véritable inflexion soit visible dès le 1^{er} trimestre 2022.

Jacky BOUVET essaie de trouver des points d'amélioration en demandant si la mise en place des compteurs de sectorisation pourrait permettre d'améliorer les choses.

Richard BOUZANQUET confirme que la SAUR travaillait bien et respectait ces engagements avant l'installation des compteurs de sectorisation. Il est donc difficile d'affirmer qu'il manque des compteurs de sectorisation. La SAUR ne souhaite pas se réfugier derrière cet argument pour justifier la situation. Il précise que la SAUR a signé des engagements et confirme qu'il n'y a aucune remise en cause du contrat aujourd'hui.

Bernard AUDRIC demande s'il est possible de disposer du nouvel organigramme de la société.

Richard BOUZANQUET confirme qu'il va transmettre l'organigramme. Des investigations vont être menées sur le terrain dans le but d'essayer de responsabiliser chaque personne. Il précise que la recherche de fuite est un travail quotidien, qu'il faut affiner les recherches dans les secteurs et les sous-zones, qu'il faut agir sur l'ensemble du territoire. Il propose la mise en place de réunion mensuelle, pour permettre de suivre précisément l'évolution de la situation sur chacun des secteurs.

Joseph LETELLIER propose la communication d'un bilan des rendements et des travaux engagés tous les trimestres dans chacun des CLEP.

Richard BOUZANQUET confirme que ses équipes vont mettre l'accent sur la traçabilité et la transparence des opérations, des travaux et des rendements.

Henri LEMOIGNE propose à son tour qu'une rencontre avec le correspondant local soit organisée régulièrement pour échanger et garder un contact permanent.

Richard BOUZANQUET ne peut qu'adhérer à ces propositions en ajoutant que les relations ont désormais besoin de retrouver une certaine confiance.

Bernard AUDRIC prend note de l'organisation d'une réunion mensuelle avec les équipes de la SAUR (Quentin, Cédric et Jean Michel selon les secteurs).

Guillaume SAUVAGET alerte sur le fait qu'avant d'organiser les réunions mensuelles, il faut choisir les indicateurs que le SDeau50 veut suivre, de façon à disposer d'une base commune et ainsi constater les voies d'améliorations et faire des retours pertinents aux élus.

Michel GRENTE justifie la situation critique par l'extension de la SAUR sur la partie travaux en plus de l'exploitation, mission première de l'entreprise. Ce développement a perturbé l'organisation de la société. Il insiste sur le fait que la SAUR et le SDeau50 doivent désormais retrouver leur crédibilité auprès des abonnés, il y a aujourd'hui trop de mécontentement des usagers quant aux fuites régulières sur le réseau. Les usagers se plaignent également de ne pas pouvoir contacter facilement la SAUR.

Richard BOUZANQUET confirme que la séparation de l'exploitation des travaux est une nécessité pour la SAUR pour retrouver une organisation stable.

Jacky BOUVET conclut en répétant que ce temps d'échange est nécessaire pour le SDeau50 et la SAUR et espère que lors de la prochaine rencontre, chacun partagera les améliorations de la situation. Il confirme que le SDeau50 se tient présent et disponible pour collaborer à l'amélioration de la situation.

Richard BOUZANQUET et ses (son) équipes quittent la salle de réunion.

Guillaume SAUVAGET sollicite les élus pour adopter un mode de suivi et la mise en place d'une feuille de route.

Jacky BOUVET confirme la nécessité de la définition d'indicateurs pour disposer d'une base de travail. Ces indicateurs serviront également lors des rencontres mensuelles entre équipes techniques et lors des rencontres trimestrielles avec les élus des CLEP (Président) sur site. Il insiste sur le fait qu'il faut suivre les CLEP qui ont des déficits de rendement mais également les CLEP qui se portent bien, de façon à faire perdurer la situation.

Joseph LETELLIER indique qu'il souhaite participer aux réunions mensuelles dans le cadre de son rôle de vice-président.

Le bureau syndical décide d'appliquer les pénalités à la SAUR pour un montant de 133 900 € pour l'ensemble des CLEP concernés.

Une information à ce sujet sera communiquée lors des réunions inter-clep.

INTERVENTION DE SAINT-LO AGGLO POUR LES INTERCONNEXIONS SECONDAIRES A CREER ET LE RETRAIT DE COMMUNES DE SAINT-LO AGGLO MEMBRES DU SDEAU50 (PRESENTATION DE DOMINIQUE LOYANT DGA DE SAINT-LO AGGLO)

Monsieur Dominique LOYANT a présenté les projets de sécurisation secondaire sur le territoire de Saint-Lô agglo :

- La liaison Condé sur Vire – Saint Jean d'elle pour un montant prévisionnel de 1 700 000 € HT subventionnable à hauteur de 60 %. L'aide du SDeau50 ne pourra être supérieure à 20 % pour atteindre les 80 % de subvention.

- La liaison Graignes – Le Désert pour un montant prévisionnel de 575 000 € HT subventionnable à hauteur de 40 % par l'Agence de l'Eau Seine Normandie. Le SDeau50 interviendra à hauteur de 40 %.

Monsieur Dominique LOYANT a évoqué le sujet du retrait des communes de Saint-Lô agglo membres de la compétence à la carte entre 2024-2026.

Le retrait des communes amène des interrogations sur la gestion du patrimoine, les modes de gestion, les aspects liés aux investissements en cours, le devenir des CLEP amputés de communes (pour ne pas déstabiliser les CLEP), ...

Les élus souhaitent que le sujet du retrait des communes soit abordé auprès des CLEP dans le cadre des réunions inter-CLEP par Saint-Lô Agglo.

GOUVERNANCE ET PLANNING DES CVM (PRESENTATION D'HUBERT PAGNIER)

Michel GRENTE s'interroge sur la planification des diagnostics, leur utilité et leur devenir.

Hubert PAGNIER précise que les diagnostics permettent de définir les zones à risques, sans pour autant prévoir la réalisation des analyses.

Jacky BOUVET propose de conjuguer les analyses et les programmes de travaux.

Hubert PAGNIER indique qu'il y a lieu de rebalayer le sujet, en enclenchant les actions et faire un état des lieux sur la totalité du territoire.

Hervé GUILLE demande sur quels secteurs les travaux pourraient être exécutés directement sans réaliser des analyses.

Hubert PAGNIER confirme que sur certains périmètres, il serait possible d'effectuer des travaux sans analyse. Les travaux sont privilégiés au détriment des analyses complémentaires.

David JUQUIN propose de solliciter les usagers pour réaliser les prélèvements.

Hubert PAGNIER précise que les prélèvements devant être réalisés par une société labellisée COFRAC, ils doivent suivre une méthodologie et un process particuliers.

PREPARATION DU DOSSIER DE DEROGATION A MONTER SUR LES METABOLITES AVEC CARTOGRAPHIE DES RESSOURCES CONCERNEES (PRESENTATION D'HUBERT PAGNIER)

Identification de 4 CLEP prioritaires pour lesquels des actions vont être engagées.

Se pose la question de raccrocher les travaux de l'usine de Lessay à ces 4 CLEP.

Une Communication sera à réaliser en réunion inter-CLEP

Départ de Jean-Luc LEROUXEL

VISITE DES SITES TRANSFERES PAR LE SMPGA DU 07 DECEMBRE 2021 (PRESENTATION HUBERT PAGNIER ET BERNARD AUDRIC)

Le sujet du booster est abordé : son utilité, son fonctionnement et son coût. Il est précisé qu'il est difficile de s'en séparer.

Les éléments de contexte suivants sont notés :

- Le matériel doit fonctionner : le SMPGA s'est engagé à mettre les ventouses à l'extérieur
- Le matériel doit être estimé financièrement de manière fiable et correcte, par un bureau d'études par exemple

David JUQUIN s'interroge sur le fait de ne pas reprendre le booster et donc de le laisser au SMPGA, et mettre en place une convention d'usage et/ou de mise à disposition du matériel.

Il est demandé d'organiser une réunion entre les élus du Sdeau50 et du SMPGA sur les visions politiques d'avenir du SMPGA.

Départ de Henri LEMOIGNE et David JUQUIN

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 17h13.

Fait à Saint Lô, le 16 décembre 2021

Le secrétaire de séance


Michel GRENTE

Le Président du SDeau50


Jacky BOUVET

