

## PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE SYNDICAL

Jeudi 19 décembre 2024 à 19h – CHATEAU-GAILLARD

### **Présents :**

Abergement-de-Varey : Mrs Laurent ROBERT, M Stéphan JUENET et Philippe DEYGOUT – délégués titulaires et Mme Danièle MAUFFREY déléguée suppléante non-votante

Ambérieu-en-Bugey : Mrs Thierry DEROUBAIX, Christian DEBOISSIEUX, Joël GUERRY et Jean-Marc RIGAUD - délégués titulaires

Ambronay : M Ben-Amar NASSIA et Mme Delphine DANIOU-BLANC – délégués titulaires

Ambutrix : Mrs Dominique DELOFFRE – délégués titulaires

Château-Gaillard : Mrs Jean-Pierre THIBAUD et Éric VINCONNEAU - délégués titulaires et M Gilles CELLARD remplaçant de Mme Laëtitia VIEIRA – délégué suppléant

Douvres : M Yves PROVENT remplaçant de M Guy BELLATON

Saint-Rambert-en-Bugey : Mme Josiane CANARD – déléguée titulaire

Torcieu : M Giacomo VALERIOTI – délégué titulaire

### **Excusés :**

Ambutrix : Jean-Claude JOBEZ donne pouvoir à M DELOFFRE et M Norbert DAMIANS

Douvres : M Guy BELLATON remplacé par M Yves PROVENT

Saint-Denis-en-Bugey : Mrs Pascal COLLIGNON, Yvon BABLON et Salvador PARINI

Saint-Rambert-en-Bugey : M. Alexandre LARDAUD donne pouvoir à Mme Josiane CANARD, M Gilbert BOUCHON donne pouvoir à M Thierry DEROUBAIX

Torcieu : Mme Estelle BARBARIN donne pouvoir à M Jean-Pierre THIBAUD et M Patrick COUPRIE donne pouvoir à M Giacomo VALERIOTI

### **Absents :**

Ambérieu-en-Bugey : M Philippe DI PERNA

Ambronay : M Pascal SIMON

Ambutrix : M Norbert DAMIANS

Château-Gaillard : Mme Laëtitia VIEIRA

Douvres : Mrs Serge BAILLY et Nicolas BARRIER

### **Ordre du jour :**

- 1/ NOMINATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE
- 2/ APPROBATION DU PV DU COMITE SYNDICAL DU 21/11/2024
- 3/ ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL
- 4/ ACTION SOCIALE : Mise en place des titres restaurants au profit du personnel du SERA
- 5/ PARTICIPATION DU SERA pour la protection sociale complémentaire des agents, volet SANTÉ
- 6/ PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE (ADHÉSION CNAS ET CHEQUES CADEAUX/CHEQUES VACANCES)
- 7/ REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)
- 8/ INSTAURATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)
- 9/ Autorisations spéciales d'absence
- 10/ MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS
- 11/ MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL

- 12/ INSTAURATION D'UN REGIME D'ASTREINTES
- 13/ DECISION MODIFICATIVE N° 1 : AUGMENTATION CREDITS
- 14/ CREANCES IRRECOUVRABLES ADMISES EN NON-VALEUR
- 15/ DUREES D'AMORTISSEMENT
- 16/ FIXATION DES TARIFS DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT COLLECTIF, APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2025
- 17/ AUTRES POINTS NE NECESSITANT PAS DE DELIBERATION

### **1/ NOMINATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE**

Secrétaire élu : Monsieur Giacomo VALERIOTTI

### **2/ APPROBATION DU PV DU COMITE SYNDICAL DU 21/11/2024**

Monsieur le Président demande à l'assemblée s'il y a des remarques sur le procès-verbal du dernier comité syndical. Aucune remarque n'est formulée.

Le procès-verbal du précédent comité syndical du 21 Novembre est approuvé à l'unanimité.

### **3/ ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, issu de l'harmonisation des deux pratiques.

Il en va ainsi de l'organisation du temps de travail (cycles de travail, heures supplémentaires).

**Au sein du SIERA**, le temps de travail hebdomadaire en vigueur est fixé à 39 heures par semaine, réalisé sur 5 jours, les agents bénéficiant en conséquence de 18 à 19 jours de réduction de temps de travail (ARTT) par an. Les horaires de travail sont fixes.

En sus des 25 jours de congés réglementaires, un jour de congé supplémentaire est octroyé par l'autorité appelé jour Vogue.

La journée de solidarité est instituée par la réduction du nombre de jours ARTT.

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale et sont compensées par des repos compensateurs d'une durée équivalente à la durée des travaux supplémentaires effectués.

**Au sein du STEASA**, le temps de travail hebdomadaire est fixé à 37h30 heures par semaine, réalisés sur 5 jours, pour l'ensemble des agents (1607h annuel) qui bénéficient en conséquence de 15 jours de réduction de temps de travail (ARTT) par an. En cas d'impossibilité de prendre ces jours, ils peuvent être reportés jusqu'au 31/03 de l'année N+1. Les jours d'ARTT de l'année N devront être pris avant le 31 mars de l'année N+1.

Les horaires sont fixes, sauf pour le poste de direction qui n'a pas d'horaires fixes identifiés au regard du poste et de ses spécificités.

La journée de solidarité est instituée par la réduction du nombre de jours ARTT.

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale et sont compensées par des repos compensateurs d'une durée équivalente à la durée des travaux supplémentaires effectués.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;  
 Vu les articles L611-1 à L613-11 du Code général de la fonction publique,  
 Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;  
 Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;  
 Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;  
 Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;  
 Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;  
 Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État ;  
 Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 29/11/2024,

**Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

**Dispositions générales sur le temps de travail**

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

<b>Nombre total de jours sur l'année</b>	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
<b>Nombre de jours travaillés</b>	= 228
Nombre de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi à 1 600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
<b>Total en heures :</b>	1 607 heures

La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;

Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;

L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;

Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;

Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;

Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

**Cycles de travail**

Le temps de travail hebdomadaire des agents du SERA est fixé à 38h00 heures par semaine pour l'ensemble des agents.

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail, les agents bénéficient de jours de réduction de temps de travail (ARTT) de 18 jours par an. Les jours d'ARTT de l'année N devront être pris avant le 31 janvier de l'année N+1.

## **Horaires de travail**

### ➤ *Horaires fixes*

Les agents du service sont soumis à un cycle de travail de 38h00 sur 5 jours avec des horaires fixes du lundi au vendredi de 8h00 à 12h et de 13h15 à 17h00 sauf le vendredi avec une fin de service à 16h15.

### ➤ *Horaires variables*

Pour certains postes à responsabilités (identifiés dans les fiches de poste), les agents peuvent moduler leurs horaires journaliers de travail, sous réserve des nécessités de service, dans le cadre d'un dispositif d'horaires variables.

L'organisation des horaires variables doit être déterminée, en accord avec la hiérarchie, en tenant compte des missions spécifiques des services, des nécessités du service public. Les agents effectuent leur temps de travail en respectant les plages fixes :

- Plage fixe de 9h à 11h30
- Pause méridienne flottante entre 11h30 et 14h00 d'une durée minimum de 45 minutes.
- Plage fixe de 14h à 17h du lundi au jeudi et 14h à 16h15 le vendredi

La plage fixe correspond aux heures pendant lesquelles les agents doivent être présents à leur poste.

Par principe, le début de la journée de travail ne peut avoir lieu avant 8h00. Le temps de travail effectué avant cet horaire n'est pas pris en compte. Le temps de pause n'est pas compté comme du temps de travail effectif.

Le poste de direction n'a pas d'horaires fixes identifiés au regard du poste et de ses spécificités.

## **Congés annuels**

Les agents du SERA bénéficient d'un nombre de jours de congés correspondant à 5 fois la durée hebdomadaire de travail, soit 25 jours pour un agent à temps plein.

En cas d'impossibilité de prendre l'ensemble des jours de congés annuels, ils peuvent être reportés jusqu'au 31 mars de l'année N+1.

## **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, est instituée par la réduction du nombre de jours ARTT.

## **Heures supplémentaires**

Les heures supplémentaires, heures réalisées au-delà de la durée légale de travail, ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale.

Elles sont compensées par des repos compensateurs égal à la durée des travaux supplémentaires effectués.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver les modalités d'organisation du temps de travail pour les agents du SERA telles que détaillées ci-dessus ;

## **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** les modalités d'organisation du temps de travail pour les agents du SERA telles que détaillées ci-dessus

#### **4/ ACTION SOCIALE : Mise en place des titres restaurants au profit du personnel du SERA**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, issu de l'harmonisation des deux pratiques.

Il en va ainsi de la mise en place des titres restaurants.

Le personnel du STEASA bénéficiait de titres restaurants d'une valeur faciale de 9€. Les agents se voient octroyer, de manière forfaitaire, de 15 titres restaurants par mois pour un agent à temps plein, avec régularisation tous les trimestres en fonction des absences. La participation de l'employeur se fait à hauteur de 50%.

Le personnel du SIERA ne bénéficiait pas de titres restaurants.

Il est ainsi proposé de faire bénéficier à l'ensemble du personnel du SERA de titres restaurants selon les mêmes modalités que le régime en vigueur au sein du STEASA :

- Valeur faciale de 9€
- Octroi de 15 titres restaurants par mois par agent à temps plein avec régularisation tous les trimestres en fonction des absences
- Participation employeur à hauteur de 50%

Vu les articles L.731-1 et suivants du code général de la fonction publique relatifs à l'action sociale pouvant être mise en œuvre au profit des agents publics et notamment l'article L.732-2 relatif à l'octroi de titres restaurants ;

Vu les dispositions du chapitre II du titre VI du livre II de la troisième partie du code du travail, applicable aux employeurs publics par renvoi de l'article L.732-2 du CGFP ;

Vu la délibération initiale du 25 février 2010 par laquelle le comité syndical du STEASA a mis en place les titres restaurants au profit du personnel ;

Vu les délibérations n°07\_2016 du 18 février 2016, n°02\_2019 du 17 janvier 2019 et n°19\_2021 du 15 décembre 2021 portant revalorisation de la valeur faciale des titres restaurants dont bénéficie le personnel du STEASA

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 29/11/2024,

#### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Le personnel du SERA bénéficie de titres restaurants dans les conditions suivantes :

- Valeur faciale de 9€
- Octroi de 15 titres restaurants par mois par agent à temps plein avec régularisation tous les trimestres en fonction des absences
- Participation employeur à hauteur de 50%

M Le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver les modalités d'octroi des titres restaurants au personnel du SERA selon les dispositions ci-dessus
- De Préciser que les crédits nécessaires seront inscrits en dépenses de fonctionnement (chapitre 012, autres charges de personnels)
- D'Autoriser M. Le Président à signer la convention de prestation de services avec le groupe CHEQUE DEJEUNER, les éventuels avenants, ainsi que toute ls pièces se rapportant au suivi du dossier ;

### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- ⇒ **APPROUVE** les modalités d'octroi des titres restaurants au personnel du SERA selon les dispositions ci-dessus
- ⇒ **PRESCISE** que les crédits nécessaires seront inscrits en dépenses de fonctionnement (chapitre 012, autres charges de personnels)
- ⇒ **AUTORISE** M. Le Président à signer la convention de prestation de services avec le groupe CHEQUE DEJEUNER, les éventuels avenants, ainsi que toute ls pièces se rapportant au suivi du dossier ;

*Echanges* : les délégués demandent pourquoi est-ce le groupe chèque déjeuner qui est retenu. Le STEASA est déjà en contrat avec ce groupe, par simplification il est décidé de reconduire ce contrat. Néanmoins, un marché devra être lancé après le regroupement des syndicats.

### **5/ PARTICIPATION DU SERA pour la protection sociale complémentaire des agents, volet SANTÉ**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, issu de l'harmonisation des deux pratiques.

Il en va ainsi de la participation financière à la protection sociale complémentaire des agents pour couvrir les risques SANTÉ et PRÉVOYANCE.

Le personnel du STEASA bénéficiait d'une participation financière d'un montant de 40 euros par mois versé à chaque agent justifiant avoir souscrit un contrat labellisé que ce soit pour couvrir le risque SANTÉ ou le risque PRÉVOYANCE.

Le personnel du SIERA bénéficiait également d'une participation financière d'un montant de 40 euros par mois versé à chaque agent justifiant avoir souscrit un contrat labellisé que ce soit pour couvrir le risque SANTÉ ou le risque PRÉVOYANCE.

Il est ainsi proposé, d'une part, de maintenir cette participation financière au profit des agents du SERA ayant souscrit un contrat labellisé en matière de prévoyance ou de santé et, d'autre part, de fixer le montant de la participation financière à 50 euros par agent et par mois.

Par ailleurs, ces modalités permettent de respecter le nouveau régime de la protection sociale complémentaire, faisant suite à la réforme initiée par la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, imposant aux collectivités locales et à leurs établissements publics de participer financièrement à la couverture de leurs agents pour le risque SANTÉ à hauteur de 15€ et pour le risque PRÉVOYANCE à hauteur de 7€.

Vu les articles L.827-1 et suivants du code général de la fonction publique relatifs à la protection sociale complémentaire pouvant être mise en œuvre au profit des agents publics ;

Vu le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement ;

Vu la délibération initiale n°06\_2017 du 16 février 2017 par laquelle le comité syndical du STEASA a instauré la participation financière aux frais engagés par le personnel au titre de la protection sociale complémentaire, volets SANTÉ et PRÉVOYANCE ;

Vu la délibération n°01\_2019 du 17 janvier 2019 portant revalorisation du montant de la participation financière du STEASA au titre de la protection sociale complémentaire ;

### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Le SERA participe financièrement aux frais engagés par les agents au titre de la protection sociale complémentaire de la manière suivante :

- Participation d'un montant de 50 euros par agent et par mois – tout risque confondu
- Éligibilité des contrats labellisés, avec production d'un justificatif par l'agent

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver les modalités de participation financière du SERA au titre de la protection sociale complémentaire détaillées ci-dessus ;
- De Préciser que les crédits nécessaires seront inscrits en dépenses de fonctionnement (chapitre 012, autres charges de personnels)

### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** les modalités de participation financière du SERA au titre de la protection sociale complémentaire détaillées ci-dessus ;
- **PRECISE** que les crédits nécessaires seront inscrits en dépenses de fonctionnement (chapitre 012, autres charges de personnels)

## **6/ PRESTATIONS D'ACTION SOCIALE (ADHÉSION CNAS ET CHEQUES CADEAUX/CHEQUES VACANCES)**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, issu de l'harmonisation des deux pratiques.

Il en va ainsi des prestations d'action sociale.

Par une délibération du 27 février 2014, le STEASA a adhéré au CNAS pour l'ensemble de son personnel. Les agents bénéficient également de chèques AMBLAMEX à hauteur de 150€ par an.

Par une délibération du 15 décembre 2017, modifiée le 20 décembre 2019, le personnel du SIERA bénéficie des prestations services par le comité des œuvres sociales dont la subvention annuelle s'élève à 1% de la masse salariale de l'année N-1.

Après consultation des agents, il a été convenu que le SERA maintiendrait l'adhésion au CNAS du STEASA et acterait de l'octroi de chèques cadeaux ou de chèques vacances au choix des agents pour un montant de 280€ par an.

Vu le Code général de la fonction publique, notamment les articles L.731-1 à L.733-2 relatifs à l'action sociale ;

Vu la délibération n°07/2014 du 27 février 2014 relative à l'adhésion au CNAS du STEASA ;

Vu le Règlement « les prestations – modalités pratiques » du CNAS ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 29/11/2024

### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

#### **Article 1 – Adhésion au CNAS pour l'ensemble des agents du SERA**

Le SERA, dans la continuité du STEASA, adhère, pour l'ensemble de ces agents aux Comité National d'Action Sociale pour le personnel des collectivités territoriales (CNAS), association loi 1901 à but non lucratif, créée le 28 juillet 1967, dont le siège est situé 10 bis parc Ariane, bâtiment Galaxie, 78284 Guyancourt Cedex.

Le CNAS, organisme de portée nationale, a pour objet l'amélioration des conditions de vie des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles. Il assure à ses bénéficiaires un très large éventail de prestations : aides, secours, prêts sociaux, vacances, loisirs, culture, chèques-réduction, etc. (voir liste exhaustive fixée dans le règlement « les prestations modalités pratiques) que le CNAS fait évoluer chaque année afin de répondre à leurs besoins et attentes des agents.

La cotisation est égale au nombre d'agents de l'année multiplié par la cotisation moyenne N-1.

La cotisation moyenne N-1 = Masse salariale N-1 (hors cotisations employeur) X 0.86 %

Effectif au 1 janvier N-1 (date d'effet d'adhésion)

Avec application d'un montant minimum (plancher) et d'un montant maximum (plafond) par agent (montants arrêtés annuellement par le Conseil d'Administration)

L'adhésion au CNAS suppose également la désignation d'un délégué élu pour participer à l'assemblée départementale annuelle du CNAS. Au sein du STEASA, le Président était habituellement désigné en cette qualité. Il est proposé de conserver cette pratique.

#### **Article 2 – Bénéfice de chèques cadeaux / chèques vacances**

Le SERA octroie à l'ensemble de ces agents, des chèques cadeaux ou chèques vacances (au choix de l'agent) par an et par agent d'une valeur de 280 euros, sous réserve que les critères suivants soient remplis au 1<sup>er</sup> octobre de l'année :

- ancienneté d'au moins 6 mois,
- en position d'activité ou en congé parental de moins de 6 mois
- un temps de travail au moins égal à 50%
- être présent dans les effectifs au moment de la remise des chèques

A cet effet, le SERA réalise l'ensemble des démarches nécessaires avec l'organisme de son choix, étant précisé que le STEASA avait conclu une convention avec l'association AMBLAMEX pour les chèques cadeaux.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver le maintien de l'adhésion au CNAS pour l'ensemble du personnel du SERA et les modalités afférentes (cotisation, délégué élu...) ;
- De décider de l'octroi de chèques cadeaux Amblamex ou de chèques vacances au profit des agents du SERA (au choix de l'agent) pour un montant de 280 euros par an et par agent ;
- D'autoriser le Président à signer et adopter tout acte nécessaire à l'exécution de ces deux décisions ;
- D'inscrire au budget les crédits nécessaires

### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** le maintien de l'adhésion au CNAS pour l'ensemble du personnel du SERA et les modalités afférentes (cotisation, délégué élu...) ;
- **DECIDE** de l'octroi de chèques cadeaux Amblamex ou de chèques vacances au profit des agents du SERA (au choix de l'agent) pour un montant de 280 euros par an et par agent ;
- **Autorise** le Président à signer et adopter tout acte nécessaire à l'exécution de ces deux décisions ;
- **Inscrit** au budget les crédits nécessaires

### **7/ REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS EXPERTISE ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, issu de l'harmonisation des deux pratiques.

Il en va ainsi du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

**Le SIERA**, par délibération n°2022-12-01 du 13 décembre 2022, a mis en place le nouveau régime indemnitaire des agents tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

En parallèle du RIFSEEP, les agents du SIERA bénéficiaient d'une prime de fin d'année, instaurée par une délibération du 30 mai 1986, et confirmé par un procès-verbal du bureau du 17 septembre 1986 et par une nouvelle délibération du 21 décembre 2018. Cette prime est versée au mois de novembre.

**Le STEASA**, par délibération n°10-2016 du 7 juillet 2016, a mis en place le nouveau régime indemnitaire des agents tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Celle-ci a été ensuite modifiée pour être applicable à tous les grades par délibération n°26-2017 du 18/09/2021. Enfin, elle a été révisée par délibération n°11-2021 du 23/09/2021 pour augmenter les plafonds pouvant être versés aux agents sans dépasser les montants plafond état.

Dans ces conditions, il est proposé d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel propre aux agents du SERA.

En revanche, la prime de fin d'année versée aux agents du SIERA n'est pas maintenue au sein du SERA dans la mesure où celle-ci ne remplit pas les conditions législatives nécessaires pour être qualifiée d'avantages collectivement acquis. Il est néanmoins proposé de maintenir le montant acquis à titre individuel au 31/12/2024 et de l'intégrer à la part IFSE du RIFSEEP, sans que celui-ci ne dépasse le plafond réglementaire. Celle-ci étant mensualisée, à l'unanimité, les agents du SIERA proposent que le montant spécifique de cette prime soit versée annuellement en novembre.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

Vu l'ensemble des arrêtés ministériels pris pour l'application, aux différents de corps de la Fonction Publique d'État des dispositions du décret n° 2014-513 précité ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP) ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 29/11/2024

### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

> L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)

> Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA)

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

#### **Article 1. Les bénéficiaires**

Le régime indemnitaire est versé :

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires
- Aux agents contractuels de droit public

L'ensemble des cadres d'emplois des agents du SERA sont concernés par le bénéfice de ce régime indemnitaire.

## **Article 2. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels.

Les objectifs sont de :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes, (en lieu et place de faire une cotation)
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Redonner du sens à la rémunération indemnitaire.

L'IFSE tient ainsi compte :

- Des fonctions d'encadrement
- Des fonctions de coordination d'équipe ou d'activité
- Des responsabilités
- Du niveau de technicité et d'expertise nécessaire à l'exercice des fonctions
- De l'expérience acquise lors du parcours professionnel de l'agent (diversité, mobilité...) en lien avec ce qui est attendu dans l'exercice des missions

Les groupes sont fixés de la manière suivante :

<b>Filière</b>	<b>Catégorie</b>	<b>Grpe de Fonction</b>	<b>Poste</b>
Technique	A	A1	DGS
		A2	Poste de pilotage-coordination
	B	B1	Responsable de pôle
		B2	Poste requérant une certaine technicité ou avec encadrements de proximité
		B3	Autres postes à fonctions usuelles
	C	C1	Encadrement de proximité ou requérant une certaine technicité (grade AM)
		C2	Poste requérant une certaine technicité (grade AT)
		C3	Autres postes à fonction usuelle
	Administrative	B	B2
C		C3	Autres postes administratifs à fonctions usuelles

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination à la suite de la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle valorisée au regard de l'élargissement des compétences :

- par la mise en pratique de nouvelles tâches
- par l'amélioration des méthodes de faire (montée en compétences)

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

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

### **Article 3. Ancienne prime de fin d'année des agents du SIERA**

Le montant acquis à titre individuel par les agents du SIERA, au 31 décembre 2024, est intégré à la part IFSE du RIFSEEP, sous réserve que le montant total de l'IFSE n'excède pas les plafonds réglementaires.

Le montant afférent à cette ancienne prime est versé annuellement en novembre.

### **Article 4. Le complément indemnitaire annuel**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel notamment dans le cadre du contrat d'objectifs annuels.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Son versement est lié à l'enveloppe financière annuelle prédéfinie. Le montant du CIA sera attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonction.

Il sera versé annuellement après l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### **Article 5. Les montants**

Les montants minimum et maximum annuels de l'IFSE et du CIA pouvant être versés aux agents sont fixés comme suit :

Groupe ou poste		IFSE		CIA
		Montant mini	Montant maxi (Plafond Etat)	Montant Maxi (plafond Etat)
A1	DGS	800€	46 920€	8 280€
A2	Pilotage et coordination	700€	40 290€	7 110€
B1	Responsable de pôle	600€	19 960€	2 680€
B2	Postes requérant une certaine technicité ou avec encadrements de proximité	500€	18 580€	2 535€
B3	Autres postes à fonction usuelle	400€	17 500€	2 385€
C1	Encadrement de proximité ou requérant une certaine technicité	350€	11 340€	1 260€
C2	Postes requérants une certaine technicité	300€	10 800€	1 200€
C3	Autres postes à fonctions usuelles	250€	10 800€	1 200€
B2	Postes requérant une certaine technicité	400€	14 650€	1 995€
C3	Autres postes administratifs à fonctions usuelles	250€	10 800€	1 200€

## **Article 6. Le sort du régime indemnitaire en cas d'absence de l'agent**

Le régime indemnitaire sera maintenu aux agents durant leurs congés annuels ainsi que durant les périodes de congés maternité, pour paternité ou adoption.

Le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire pour les agents titulaires et en cas de congés attribués sur le fondement des articles 7 et 9 du décret n°88-145 du 15 février 1988 pour les agents contractuels.

Les agents placés en congés de longue maladie ou longue durée à la suite d'un congé de maladie ordinaire conservent le bénéfice des primes et indemnités qui leur ont été versées durant ce congé.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'adopter au profit des agents du SERA le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que détaillé ci-dessus ;
- D'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement du régime indemnitaire, chapitre 012 ;
- D'Autoriser M. Le Président à signer les arrêtés de primes accordés à chaque agent ;

### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **Adopte** au profit des agents du SERA le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que détaillé ci-dessus ;
- **Inscrit** au budget les crédits nécessaires au paiement du régime indemnitaire, chapitre 012 ;
- **Autorise** M. Le Président à signer les arrêtés de primes accordés à chaque agent ;

## **8/ INSTAURATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS (CET)**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, compte tenu de la pratique des deux syndicats.

Il en va ainsi de l'instauration d'un compte épargne temps au profit du personnel du SERA. Si le personnel de chaque structure bénéficiait d'un compte épargne temps, en application des dispositions légales et réglementaires, celui-ci n'a pas fait l'objet d'une délibération formelle au STEASA.

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L621-4 et L621-5 ;

Vu le décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne temps dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret 2018-1305 du 29 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique

Vu l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n°2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;

Vu l'arrêté du 9 janvier 2024 pris pour l'application de l'article 7-1 du décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du 29/11/2024

### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Un compte épargne-temps est institué au sein du SERA selon les modalités d'application de la façon suivante :

#### ➤ **Bénéficiaires du CET :**

Pour bénéficier d'un CET, l'agent doit réunir les conditions cumulatives suivantes :

- avoir la qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuel de droit public
- être employé à temps complet ou non complet et exercer ses fonctions à temps plein ou partiel au sein du syndicat
- avoir été employé de manière continue au sein du syndicat et avoir accompli au moins une année de service au jour où il formule sa demande

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps.

#### ➤ **Ouverture du CET :**

Le CET est ouvert de plein droit à la demande expresse de l'agent, s'il remplit les conditions cumulatives pour en être bénéficiaire. L'ouverture de ce compte peut être demandée à tout moment de l'année.

#### ➤ **Alimentation du CET :**

L'agent doit faire parvenir la demande d'alimentation du CET au service gestionnaire au plus tard le 31 décembre de l'année en cours. Le CET est alimenté dans la limite de soixante jours.

L'alimentation peut se faire au moyen de congés annuels, de jours de récupération de temps de travail :

##### ***- Les congés annuels :***

Les jours de congés annuels, ainsi que les jours de fractionnement acquis au titre des jours de congés annuels pris hors de la période du 1<sup>er</sup> mai au 31 octobre, peuvent alimenter CET.

Le nombre des jours de congés annuels pris dans l'année par l'agent ne peut être inférieur à vingt. Cette durée minimale de congés annuels à prendre est à proratiser en fonction de la quotité de travail de l'agent à temps non complet ou à temps partiel. Les jours de congés annuels non pris au-delà de ce seuil peuvent être épargnés sur le CET.

Les jours de congés annuels qui ne sont pas pris dans l'année ni reportés sur l'année suivante et qui ne sont pas inscrits sur le CET sont définitivement perdus.

##### ***- Les jours d'ARTT :***

Les jours acquis au titre de l'aménagement et la réduction du temps de travail (ARTT) peuvent alimenter le CET, sans limitation du nombre de jours pouvant y être déposés.

#### ➤ **Modalités d'utilisation du CET :**

L'agent peut utiliser les jours de congés épargnés sur son CET sous forme de congés ordinaires, sous réserve des nécessités du service.

Tout refus opposé par l'autorité territoriale doit être motivé. En ce cas, l'agent peut former un recours gracieux auquel l'autorité territoriale devra répondre après avoir consulté, pour avis, la commission administrative ou consultative paritaire.

Les congés pris sous forme de congés ordinaires au titre du CET sont assimilés à une période d'activité et sont rémunérés en tant que tels. Pendant ces congés, l'agent conserve, notamment, ses droits à avancement et à retraite et le droit aux congés prévus par le code général de la fonction publique. Ces jours de congés pris au titre du CET, s'inscrivent dans le calendrier des congés annuels du Syndicat. Pour utiliser les jours épargnés, l'agent doit formuler une demande de congés auprès de l'autorité territoriale.

Les nécessités de service ne peuvent être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, d'adoption ou de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé du proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale.

Les 15 premiers jours épargnés ne seront utilisés que sous forme de congés. Au-delà de 15 jours épargnés, l'agent peut utiliser les jours excédentaires en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi les options suivantes :

- leur prise en compte au sein du régime de retraite supplémentaire (uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL) ;
- leur indemnisation ;
- leur maintien sur le CET ;
- Leur utilisation sous forme de congés.

En cas d'indemnisation, cette dernière se fera par le versement d'une indemnité compensatrice selon des taux fixés par arrêté ministériel et variable selon la catégorie hiérarchique à laquelle appartient l'agent. Les montants de l'indemnisation applicables sont ceux prévus par la réglementation en vigueur au moment de l'utilisation du CET.

L'agent doit faire part de son choix au service gestionnaire du CET avant le 30 novembre de l'année N-1. A défaut de droit d'option exercé au 31 janvier de l'année suivante est le maintien des jours sur le CET.

#### ➤ **Conséquences de la mobilité et fermeture du CET**

Lorsque le fonctionnaire change de collectivité ou d'établissement par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement, les droits sont ouverts et la gestion du compte est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

En cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant d'une autre fonction publique, l'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son CET, conformément aux règles applicables dans cette administration ou établissement d'accueil.

L'autorité territoriale est autorisée à fixer, par convention signée entre deux employeurs, les modalités financières de transfert des droits accumulés par un agent qui change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement

En cas de disponibilité ou de congé parental, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine.

En cas de mise à disposition auprès d'une organisation syndicale représentative, la collectivité ou l'établissement d'affectation assure l'ouverture des droits et la gestion du compte. Dans le cas de la mise à disposition, l'agent conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'accueil.

En cas de décès de l'agent, ses ayants droits peuvent prétendre à l'indemnisation forfaitaire des congés non pris au titre du CET.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver les modalités d'instauration d'un compte épargne temps au profit du personnel du SERA détaillées ci-dessus ;

## **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** les modalités d'instauration d'un compte épargne temps au profit du personnel du SERA détaillées ci-dessus ;

### **9/ Autorisations spéciales d'absence**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, compte tenu de la pratique des deux syndicats.

Il en va ainsi de l'octroi d'autorisations d'absences aux agents. Si le personnel de chaque structure pouvait bénéficier d'une pratique en la matière, en application des dispositions légales et réglementaires, celle-ci n'a pas fait l'objet d'une délibération formelle.

Vu le Code général de la fonction publique

Vu le décret n° 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire FP n° 1475 du 20 juillet 1982 relative aux autorisations d'absence pouvant être accordées au personnel de l'administration pour soigner un enfant malade ou pour en assurer momentanément la garde,

Vu la circulaire FP n°1913 du 17 octobre 1997 autorisant les absences en faveur des agents représentants de parents d'élèves,

Vu la circulaire ministérielle du 21 mars 1996 relative au congé de maternité ou d'adoption et aux autorisations d'absence liées à la naissance pour les fonctionnaires et agents de la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire ministérielle n° 1918 du 10 février 1998 relative aux dispositions applicables aux fonctionnaires et agents civils de l'État candidats à une fonction publique élective,

Vu la circulaire DGAFP n°2168 du 7 août 2008 relative aux facilités d'horaires accordées aux pères ou mères de famille fonctionnaires et employés des services publics à l'occasion de la rentrée scolaire,

Vu la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 29/11/2024

### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Il appartient au comité syndical de fixer, conformément aux articles L.622-1 à L.622-5 du code général de la fonction publique, les modalités d'attribution d'autorisations d'absences pour les agents territoriaux après avis du comité social territorial.

Les autorisations spéciales d'absences (ASA) permettent à l'agent de s'absenter de son service alors qu'il aurait dû exercer ses fonctions, lorsque les circonstances le justifient.

Certaines autorisations spéciales d'absence sont prévues par la loi ou le règlement. Elles peuvent être de droit ou accordées sous réserve des nécessités de service.

D'autres autorisations d'absences peuvent être octroyées mais elles constituent une faculté, accordée par le chef de service ou par l'autorité, en fonction de situations individuelles particulières, et sous réserve des nécessités de service.

Le centre de gestion de l'Ain – auquel est rattaché le SERA - a, par une note d'information mise à jour en juillet 2023, récapitulé l'ensemble des motifs pouvant justifier une autorisation d'absence et préciser leurs modalités d'octroi.

Elle a bénéficié d'un avis favorable par le comité social territorial, lors de sa séance du 8 juin 2018.

Il est proposé d'adopter, pour l'ensemble des agents publics du SERA, les mêmes motifs et modalités d'octroi des autorisations d'absence. La note d'information est ainsi jointe à la présente délibération.

Toute actualisation de la note d'information par le centre de gestion sera applicable aux agents du SERA.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver les motifs et modalités d'octroi des autorisations d'absence tels que définis par le centre de gestion de l'Ain dans sa note d'information mise à jour en juillet 2023 et annexée à la présente délibération ;

#### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** les motifs et modalités d'octroi des autorisations d'absence tels que définis par le centre de gestion de l'Ain dans sa note d'information mise à jour en juillet 2023 et annexée à la présente délibération ;

*Echanges : Les jours en ASA sont rémunérés au même titre qu'un jour de travail « classique » sauf indications spéciales.*

### **10/ MODALITES DE PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, compte tenu de la pratique des deux syndicats.

Il en va ainsi de la prise en charge des frais de déplacements professionnels engagés par les agents pour l'exercice de leurs missions. Si le personnel de chaque structure pouvait bénéficier d'une pratique en la matière, en application des dispositions légales et réglementaires, celle-ci n'a pas fait l'objet d'une délibération formelle.

Vu le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics,

Vu le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État,

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 modifié fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels de l'État ;

Vu l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État ;

Vu l'arrêté du 26 février 2019 pris en application de l'article 11-1 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'État.

## **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Les agents territoriaux peuvent bénéficier du remboursement des frais induits par l'exercice de leurs fonctions pour le compte du Syndicat.

Une prise en charge s'impose dès lors que l'agent est en mission ou en stage, c'est-à-dire dès lors qu'il est muni d'un ordre de mission et se déplace pour l'exécution du service hors de sa résidence administrative ou familiale.

La réglementation fixe un cadre général mais donne compétence aux organes délibérants des collectivités pour fixer certaines modalités de remboursement et pour moduler les montants des indemnités.

### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Les personnels territoriaux qui reçoivent du SERA une rémunération au titre de leur activité principale sont les bénéficiaires automatiques du dispositif.

Sont donc concernés :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, temps partiel ou temps non complet,
- les agents contractuels,
- les agents sous contrat de droit privé (CUI-CAE, apprentis, stagiaires, ...).

Pour bénéficier du remboursement, il faut que les membres concernés se déplacent à la suite d'une convocation ou d'une demande de la commission à laquelle ils participent.

### **Article 2 : Les motifs donnant lieu à remboursement de frais**

Les frais engagés sont pris en charge à l'occasion de déplacements temporaires pour motif professionnel, effectués dans les cas suivants :

- **la mission** s'applique à l'agent en service, muni d'un ordre de mission qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale ;

La durée de l'ordre de mission dit permanent est fixée à 12 mois. Elle est prorogée tacitement pour les déplacements réguliers effectués au sein du département de la résidence administrative. L'ordre de mission sera signé par l'autorité territoriale.

- **l'intérim** concerne l'agent qui se déplace pour occuper un poste temporairement vacant, situé hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale ;
- **le stage** est relatif à celui qui suit une action de formation initiale ou à un agent qui se déplace, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, pour suivre une action de formation continue organisée par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des personnels ;
- **la collaboration aux commissions** inclut des organes tels que : les assemblées délibérantes des structures publiques, les Commissions d'appels d'offres, les Commissions Administratives ou Consultatives Paritaires, les Comités Sociaux Territoriaux, les Conseils de Discipline ;
- **la présentation à un concours**, à une sélection ou à un examen professionnel.

### **Article 3 : Les dispositions générales applicables aux transports et à leurs indemnités**

Le déplacement doit se faire selon la voie la plus directe et la plus économique, en recourant au moyen de transport le mieux adapté à la nature du déplacement. L'usage de droit commun est le recours aux véhicules de services.

Le recours à d'autres moyens de transport est apprécié au cas par cas, dans l'intérêt du service et dans les conditions ci-dessous énumérées :

➤ Le recours au véhicule personnel :

L'autorité territoriale peut autoriser les agents à utiliser leur véhicule terrestre à moteur, quand l'intérêt du service le justifie.

Ce recours doit être limité aux besoins du service, sur autorisation du Président ou de la personne ayant reçu délégation, notamment en cas d'indisponibilité d'un véhicule de service.

Les autorisations ne sont délivrées que dans les cas suivants :

- si l'utilisation du véhicule personnel entraîne une économie ou un gain de temps appréciable ;
- ou bien lorsqu'elle est rendue nécessaire soit par l'absence, permanente ou occasionnelle, de moyens de transports en commun, soit par l'obligation attestée de transporter du matériel précieux, fragile, lourd ou encombrant.
- Et si l'agent a souscrit, au préalable, une police d'assurance garantissant d'une manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages qui seraient causés par l'utilisation de son véhicule à des fins professionnelles.

Le remboursement :

Les agents autorisés à utiliser leur véhicule à moteur pour les besoins du service sont indemnisés de leurs frais de transport sur la base des indemnités kilométriques, dont les taux sont fixés par arrêtés ministériels.

L'indemnisation des frais kilométriques se fait sur la base de la législation en vigueur soit actuellement sur la base des dispositions de l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités kilométriques précité :

- Pour les véhicules (article 1<sup>er</sup>) :

<b>Puissance fiscale du véhicule</b>	<b>Jusqu'à 2000 km</b>	<b>De 2001 à 10000 km</b>	<b>Au-delà de 10000 km</b>
<b>5 CV et moins</b>	0.32 €	0.40 €	0.23 €
<b>6 et 7 CV</b>	0.41 €	0.51 €	0.30 €
<b>8 CV et plus</b>	0.45 €	0.55 €	0.32 €

- Pour les motocyclettes, vélomoteurs ou autres véhicules à moteur (article 2) :

<b>Motocyclettes</b>	<b>Vélomoteurs et autres</b>
----------------------	------------------------------

<b>(cylindrée supérieure à 125 cm<sup>3</sup>)</b>	<b>véhicules à moteur</b>
0,15 € par kilomètre	0.12 € par kilomètre

Ces indemnités kilométriques seront revalorisées en fonction des textes en vigueur.

Le remboursement est effectué sur la base du kilométrage parcouru depuis le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année et nécessite donc un suivi précis par le service gestionnaire.

L'agent autorisé à utiliser son véhicule personnel, pour les besoins du service, peut être remboursé de ses frais de parc de stationnement et de péage d'autoroute sur présentation des pièces justificatives au seul ordonnateur et sur la base des frais réellement exposés.

Dans le cadre de la mission, les frais de stationnement sont pris en charge dans la limite de 72 heures.

➤ Le recours à un autre véhicule :

A titre exceptionnel, les agents peuvent utiliser un taxi quand l'intérêt du service le justifie, c'est-à-dire :

- sur de courtes distances, en cas d'absence justifiée, permanente ou occasionnelle, de moyens de transport en commun et dès lors que le taxi constitue un gain de temps précieux ;
- sur de courtes distances, lorsqu'il y a obligation attestée de transporter du matériel précieux, fragile, lourd ou encombrant ;
- quand l'utilisation collective d'un taxi est moins onéreuse que l'utilisation des moyens de transports en commun réguliers.

Dans le cas d'utilisation du taxi, le remboursement des frais s'effectue sur présentation des pièces justificatives et sur la base des frais réellement exposés.

➤ Le recours aux transports collectifs :

Les déplacements doivent se faire par la voie la plus directe et la plus économique.

Aussi, les transports sont effectués prioritairement en 2e classe pour les trajets par voie ferroviaire, en classe économique pour les trajets par voie aérienne.

Le train :

Le recours à la première classe peut être autorisé, sur justification écrite et sous la responsabilité du Président ou de la personne ayant reçu délégation, lorsque les conditions de la mission ou les conditions tarifaires permettent de le justifier. Lorsque l'accès à un train est soumis au paiement d'un supplément de prix, le remboursement de ce supplément est autorisé sur présentation des pièces justificatives. Le remboursement de la couchette ou du wagon-lit est exclusif de l'indemnité de nuitée.

Pour les déplacements de nuit par train, entre 0 heure et 5 heures, et lorsque la prestation n'est pas incluse dans le prix du billet, les frais de petit déjeuner peuvent être remboursés au réel, dans la limite du plafond réglementaire pour un repas, sur présentation des justificatifs (notamment titre de transport et facture).

L'avion :

Le recours à la voie aérienne peut être autorisé pour les déplacements situés en dehors des grands axes ferroviaires et supérieurs à 500 km et pour lesquels la durée du déplacement s'en trouverait globalement augmentée, de plus d'une journée, en raison du mode de transport utilisé.

Pour des trajets inférieurs à 500 km et lorsque des circonstances exceptionnelles de voyage le justifient (urgence essentiellement), le recours à la voie aérienne peut être autorisé sur justification écrite et sous la responsabilité du Président ou de la personne ayant reçu délégation.

Le temps passé à bord des avions n'ouvre droit à aucune indemnité de nuitée ou de repas, sauf dans le cas où le prix du billet ne comprend pas la fourniture du repas.

Aucun remboursement n'est accordé à l'agent en déplacement temporaire au titre des bagages personnels transportés en excédent de la franchise consentie par les compagnies de navigation aérienne.

Les autres moyens de transports collectifs :

Le remboursement des frais de transport en autocar, navette, métro, ou tout autre moyen de transport collectif comparable peut être effectué, sur présentation des pièces justificatives et sur la base des frais réellement exposés.

#### **Article 4 : Les dispositions générales applicables aux indemnités de mission**

L'agent en mission, c'est-à-dire, qui se déplace pour l'exécution de son service, hors de sa résidence administrative et familiale, doit être muni, au préalable, d'un ordre de mission signé par le Président ou la personne ayant reçu délégation.

Les indemnités de mission recouvrent, en plus des frais liés aux transports, l'hébergement et les repas.

Le remboursement des frais engagés par les agents en mission se fait sur la base des frais réels, dans la limite des plafonds réglementaires, hors circonstances exceptionnelles liées à l'intérêt du service.

➤ L'indemnisation de l'hébergement :

Les hébergements se font, en principe, à l'hôtel, en chambre simple, avec petit déjeuner. Celui-ci est pris en charge, lorsqu'il n'est pas compris dans le prix de la réservation.

Les taux de remboursement forfaitaire des frais d'hébergement, incluant le petit déjeuner, sont fixés comme suit :

<b>Lieu de mission</b>	<b>Paris intra-muros</b>	<b>Communes du Grand Paris</b>	<b>Communes de plus de 200 000 habitants</b>	<b>Autres communes</b>
Taux de remboursement (incluant le petit-déjeuner)	140 €	120 €	120 €	90 €

Le taux d'hébergement est fixé dans tous les cas à 150 € pour les agents reconnus en qualité de travailleurs handicapés et en situation de mobilité réduite.

Ces taux seront revalorisés en fonction des textes en vigueur.

Pour prétendre à ce remboursement, l'agent doit se trouver en mission, pendant la totalité de la période comprise entre 0 heure et 5 heures.

Le dépassement des plafonds réglementaires est possible dans le cadre de l'indemnisation de la mission, sur décision du Président ou de la personne ayant reçu délégation, quand l'intérêt du service l'exige et pour tenir compte de circonstances exceptionnelles :

- impossibilité d'être logé dans un hôtel dont le prix de l'hébergement est inférieur aux plafonds réglementaires ;
- urgence et départ imprévu ;
- mission de représentation exceptionnelle du Syndicat.

➤ L'indemnisation des repas :

L'agent perçoit une indemnisation de ses repas pris dans le cadre de la mission, dans la limite des plafonds réglementaires et dans les conditions suivantes :

- s'il se trouve en mission pendant la totalité de la période comprise entre 12 heures et 14 heures pour le repas de midi, et entre 19 heures et 21 heures pour le repas du soir ;
- et si les repas ne lui sont pas fournis gratuitement.

Les frais de repas sont remboursés en fonction des frais réellement payés par l'agent sur présentation d'un justificatif dans la limite de 20 euros.

### **Article 5 : La justification des dépenses engagées**

Les frais d'hébergement doivent être systématiquement justifiés par une facture ou toute autre pièce attestant d'un hébergement à titre onéreux.

En ce qui concerne les frais de transport et le frais de repas, la communication ou non des justificatifs de paiement dépend du montant des frais de transport engagés par l'agent :

- lorsque les frais de transport sont inférieurs à 30€, les agents doivent simplement conserver leurs justificatifs de frais de transports et de repas jusqu'au remboursement. Leur communication n'est requise qu'en cas de demande expresse de l'ordonnateur ;
- lorsque les frais de transport sont supérieurs à 30 €, les agents doivent obligatoirement communiquer l'ensemble des justificatifs de leurs frais de transport et de repas.

### **Article 6 : Les dispositions particulières applicables aux déplacements**

L'agent en mission hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport, d'hébergement et de repas, dans la limite des barèmes et plafonds réglementaires, sur production des justificatifs de paiement auprès de l'ordonnateur, Il est tenu compte de situations spécifiques.

#### ➤ La distinction entre résidences administrative et familiale :

En principe, lorsque l'agent se déplace pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale à l'occasion d'une mission, il peut prétendre à la prise en charge des frais engagés, à compter de sa résidence administrative.

A titre dérogatoire, le point de départ de l'indemnisation est la résidence familiale, dès lors que le trajet est plus direct pour l'agent ou l'élu et plus économique pour lui et le syndicat.

Le service gestionnaire veille à ces situations particulières, en tenant compte de la situation géographique, les horaires, la durée du déplacement et du coût du transport.

#### ➤ Les horaires de début et de fin de mission :

Pour le décompte des indemnités, les horaires de début et de fin de mission correspondent aux horaires inscrits sur les titres de transport ou sur l'ordre de mission en cas d'utilisation d'un véhicule personnel.

Pour tenir compte du délai nécessaire pour rejoindre une gare et pour en revenir, un délai forfaitaire d'une 1/2 heure est pris en compte dans la durée de la mission avant l'heure de départ et aussi après l'heure de retour.

Ce délai est porté à 2 heures en cas d'utilisation de l'avion.

Le délai forfaitaire peut être dépassé en cas de force majeure ou de circonstances exceptionnelles.

#### ➤ Les avances sur paiement :

Des avances sur le paiement des indemnités de mission et les remboursements de frais peuvent être accordées aux agents qui en font la demande.

Le montant est précompté sur le mandat de paiement émis à la fin du déplacement, à l'appui duquel doivent être produits les états de frais.

En cas d'annulation de la mission du seul fait de l'agent, l'avance doit être intégralement remboursée.

#### ➤ Les déplacements en stage ou formation :

L'agent qui se déplace pour suivre une action de formation initiale ou continue, une préparation à un concours ou un examen, ou toute autre action en vue de sa professionnalisation (colloques, journées professionnelles, ...) peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport, de repas et d'hébergement dans la limite des barèmes et plafonds réglementaires, sur production des justificatifs de paiement auprès de l'ordonnateur.

Les frais engagés pour un stage se déroulant à l'intérieur de la résidence administrative et de la résidence familiale ne font l'objet d'aucune prise en charge par le Syndicat.

Lorsque l'agent bénéficie d'un hébergement ou d'un repas gratuit, il ne peut prétendre à l'indemnisation correspondante.

Les indemnités ne sont pas versées à l'agent qui, appelé à effectuer un stage au Centre National de la Fonction Publique Territoriale, bénéficie, à ce titre, d'une indemnisation particulière.

Au demeurant, lorsque la prise en charge des frais de repas et de nuitées est partiellement assurée par le CNFPT, le Syndicat pallie cette carence dans la limite des plafonds réglementaires.

L'agent doit justifier de frais supérieurs au montant des indemnités versées par le CNFPT.

➤ Le cas spécifique des agents en déplacement pour concours ou examens :

Les frais de transport de l'agent amené à se déplacer pour passer un concours ou un examen professionnel peuvent être pris en charge deux fois par année civile, une première fois à l'occasion des épreuves d'admissibilité et une seconde fois à l'occasion des épreuves d'admission du même concours ou examen professionnel.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver les modalités de prise en charge des frais de déplacements professionnels dans les conditions détaillées ci-dessus ;

### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** les modalités de prise en charge des frais de déplacements professionnels dans les conditions détaillées ci-dessus ;

## **11/ MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU TELETRAVAIL**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, issu de l'harmonisation des deux pratiques.

Il en va ainsi de la mise en œuvre du télétravail.

Le STEASA a adopté une délibération pour la mise en œuvre du télétravail. Le SIERA, sans avoir de délibération propre au télétravail, accepte que ces agents puissent réaliser une journée par semaine de télétravail.

La présente délibération a ainsi vocation à étendre l'application de la délibération relative au télétravail du STEASA au personnel du SERA en supprimant uniquement la possibilité du report sur la semaine N+1 d'un jour de télétravail non pris en semaine N.

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

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°2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;

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'accord-cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique ;

Vu la délibération 13/2021 du 23 septembre 2021 relative aux modalités de mise en œuvre du télétravail ;

Vu l'avis favorable du comité social territorial du 29/11/2024,

### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, durée de l'autorisation, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Le télétravail désigne toute 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.

Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité responsable de la gestion de ses congés.

Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Il peut toutefois être dérogé à cette quotité :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

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

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci.

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail/ aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler.

Le Président propose :

### **Article 1 : Activités éligibles au télétravail**

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents à l'exception des activités suivantes :

- nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de la collectivité/de rétablissement public ;-
- accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation en format papier de dossiers de tous types ou nécessitant des impressions ou manipulations en grand nombre ;
- accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou des données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en-dehors des locaux de travail ;
- toute activité professionnelle supposant qu'un agent exerce hors des locaux du Syndicat, notamment pour les activités nécessitant une présence sur des lieux particuliers : interventions sur les installations techniques du syndicat (réseaux, STEP, postes de relevage).

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées. Les postes éligibles au télétravail sont précisés sur les fiches de poste.

### **Article 2 : Locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail**

Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent (résidence principale ou secondaire). L'acte individuel (arrêté pour les fonctionnaires ou avenant au contrat pour les agents contractuels) précise le cas échéant, les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

### **Article 3 : Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données**

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par le syndicat.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions du Syndicat.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par le syndicat à un usage strictement professionnel.

#### **Article 4 : Règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé**

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de rétablissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein du Syndicat.

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Les jours de référence travaillés, d'une part, sous forme de télétravail et, d'autre part, sur site, compte tenu du cycle de travail applicable à l'agent, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerce ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint sont définies dans l'acte individuel autorisant l'exercice des fonctions en télétravail (arrêté pour les fonctionnaires ou avenant au contrat pour les agents contractuels).

Au SERA, les autorisations individuelles devront respecter les dispositions suivantes :

- Télétravail limité à un jour flottant par semaine travaillée 5 jours
- Pas de télétravail en cas d'absence (y compris formation) ou de congé égal ou supérieur à deux jours dans la semaine.
- Possibilité de poser par demi-journée de télétravail pour les agents en charge d'interventions sur les sites SERA. Ceci afin de limiter les déplacements à la suite d'interventions terrains.

Il pourra toutefois être dérogé à ces conditions :

- Pour une durée de six mois maximums, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur.

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.

Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

#### **Article 5 : Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

L'agent doit compléter, périodiquement, le planning prévisionnel de présence des agents du service. Ce planning est soumis à validation préalable du responsable hiérarchique qui s'assure de la présence et de la disponibilité des personnels pour assurer les missions du service.

### **Article 6 : Modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail**

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable ;
- téléphone portable ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;

Le Syndicat fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue au syndicat les matériels qui lui ont été confiés.

Les agents du SERA bénéficient du « forfait télétravail » sous réserve d'exercer leurs missions en télétravail dans les conditions fixées par le décret du 11 février 2016 susvisé.

Le montant du « forfait télétravail » est fixé à 2,88 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 253 euros par an, conformément aux dispositions de l'arrêté du 23 novembre 2022 modifiant l'arrêté du 26 août 2021.

Ces taux seront revalorisés en fonction des textes en vigueur.

*Echanges : Les agents en télétravail, bénéficient des tickets restaurants car ils sont considérés comme jour travaillé.*

### **Article 7 : Modalités et durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail**

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, le responsable hiérarchique apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail.

Il peut être mis fin au télétravail/ à tout moment et par écrit, à l'initiative du responsable hiérarchique ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance d'un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par un agent exerçant des activités éligibles ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative du syndicat doivent être précédés d'un entretien et motivés.

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile, l'agent en télétravail :

- atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les agents du SERA telles que détaillées ci-dessus ;
- De Préciser que les crédits nécessaires seront inscrits en dépenses de fonctionnement (chapitre 012, autres charges de personnels)

### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** les modalités de mise en œuvre du télétravail pour les agents du SERA telles que détaillées ci-dessus ;
- **Précise** que les crédits nécessaires seront inscrits en dépenses de fonctionnement (chapitre 012, autres charges de personnels) ;

## **12/ INSTAURATION D'UN REGIME D'ASTREINTES**

Le Syndicat de traitement des eaux d'Ambérieu et de son Agglomération (**STEASA**) et le Syndicat Intercommunal des Eaux de la Région d'Ambérieu en Bugey (**SIERA**) ont souhaité se regrouper, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, au sein du STEASA et d'intégrer de nouvelles communes afin d'être maintenu en qualité de syndicat « *supra-communautaire* » par rapport au territoire de la Communauté de Communes de la plaine de l'Ain (CCPA).

Le STEASA, tel qu'il existera en 2025, se dénommera le Syndicat des Eaux de la Région d'Ambérieu (**SERA**).

Le processus de regroupement a nécessité un important travail de réflexion sur l'organisation et le fonctionnement de la structure et notamment les conditions de travail des agents issus des deux syndicats.

Dans un premier temps, un état des lieux des conditions de travail au sein de chaque syndicat a été établi. Celui-ci a permis de définir les conditions de travail et autres éléments de chacune des deux structures (position administrative des agents, temps de travail, lieu de travail, condition de rémunération, avantages sociaux...), d'en déterminer les points similaires et les points divergents.

Grâce à ce comparatif, et après consultation des agents, le STEASA a identifié les points devant faire l'objet d'une délibération afin de mettre en place un régime propre au SERA, issu de l'harmonisation des deux pratiques.

Il en va ainsi de l'instauration d'un régime d'astreintes.

**Au sein du SIERA**, une astreinte décisionnelle a été instaurée par une délibération n°2023-07-04 du 4 juillet 2023. Des astreintes d'exploitation avaient été mises en place mais le nombre d'agents ne permet désormais plus sa mise en œuvre. Elles sont ainsi réalisées dans le cadre d'un marché de prestations de service.

**Au sein du STEASA**, aucun régime d'astreinte n'a été instauré. Cependant, la direction, de façon volontaire, réponds aux sollicitations téléphoniques en dehors des heures ouvrées afin de débloquent certaines situations.

Dans ces conditions, il est envisagé d'instaurer, au sein du SERA, un régime d'astreintes décisionnelles.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels *gérés* par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;

Vu 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,  
Vu le décret n° 2015-415 du 14 avril 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  
Vu l'arrêté du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur  
Vu l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement  
Vu l'avis favorable du comité social territorial du 29/11/2024

### **Il est proposé au Comité la validation des dispositions suivantes :**

Pour rappel, une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de sa collectivité.

Si l'agent doit effectivement intervenir, l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le temps de déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

Cette période pendant laquelle l'agent est soumis à l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité doit être indemnisée au moyen de l'indemnité d'astreinte ou, à défaut, donner lieu à un repos compensateur sous certaines conditions.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions réglementaires énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation ainsi que la liste des emplois concernés.

Au sein du SERA, compte tenu du faible nombre d'agents susceptibles d'assumer des astreintes d'exploitation, leur réalisation est externalisée dans le cadre d'un marché de prestations de service.

En revanche, il est proposé d'instaurer un régime d'astreinte décisionnelle dans les conditions suivantes :

#### **Motifs de recours aux astreintes**

L'astreinte décisionnelle concerne la situation du personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale afin d'arrêter les dispositions nécessaires en cas d'événements imprévus, de situation de crise ou de pré-crise, se produisant en dehors des heures normales d'activité du service. Elle n'impose pas nécessairement un déplacement pour régler la situation mais peut le demander. Elle concerne également la mobilisation de moyens humains et matériels nécessaires à cette gestion et la relation avec les élus, les autorités compétentes et la presse le cas échéant.

L'astreinte décisionnelle est assurée par un agent et est activée en dehors des heures ouvrées y compris les jours fériés et les weekends.

#### **Le personnel concerné**

Les astreintes de décision seront portées par le personnel encadrant, relevant de la filière technique, à minima les agents des groupes A1/A2 et B1 :

- Les membres de la Direction ;
- Les pilotes des activités eau potable et assainissement ;
- Le responsable du pôle usagers.

Ces astreintes pourront être élargies au besoin de l'organisation.

L'astreinte décisionnelle relève des obligations du poste de travail. Les agents concernés par les astreintes doivent informer, dans les meilleurs délais possibles leur responsable direct :

- Des changements de leur numéro de téléphone personnel (lorsque l'agent aura donné son accord pour le communiquer).
- De tout facteur physique ou médical pouvant entraîner l'impossibilité d'effectuer les interventions qu'ils pourraient être amenés à réaliser lors de l'astreinte.
- Plus généralement de toute sujétion nouvelle de nature à modifier l'organisation du roulement et des conditions d'exécution de l'astreinte.
- De la perte ou de la suspension du permis de conduire.
- Des conditions d'éloignement par rapport au lieu d'intervention potentiel.

### **Modalités d'organisation des astreintes**

Les astreintes se déroulent sur une semaine d'un soir défini (heures de fermeture) au matin (heure d'ouverture) de la semaine suivante.

Un calendrier est établi annuellement via un roulement. Les agents seront ainsi informés au moins 15 jours à l'avance de leur période d'astreinte sauf situation exceptionnelle. En cas de délai de prévenance inférieur à 15 jours, l'indemnité d'astreintes sera majorée de 50 %, conformément à la réglementation.

L'agent qui désire être remplacé pour convenance personnelle, doit trouver lui-même son remplaçant. L'agent qui ne peut assurer son astreinte à la suite d'un événement indépendant de sa volonté, sera remplacé en premier lieu sur la base du volontariat à défaut, le remplaçant sera désigné d'office par la direction en charge de l'élaboration du planning.

### **Matériel affecté à la réalisation des astreintes**

Pour réaliser les interventions durant les périodes d'astreinte, l'agent d'astreinte bénéficiera d'un téléphone portable, d'un PC portable et d'un véhicule de service qu'il pourra utiliser sa semaine d'astreinte à n'importe quel moment afin de pouvoir intervenir le plus rapidement possible si besoin.

L'agent doit s'assurer que les moyens matériels mis à sa disposition sont complets et opérationnels.

### **Compensation et indemnisation lors des astreintes**

Les périodes d'astreinte seront indemnisées selon les textes en vigueur en fonction de la filière à laquelle appartient l'agent.

Pour information, à la date de la présente délibération, les montants d'indemnisation des périodes d'astreintes décisionnelles pour le personnel technique sont les suivants :

- Semaine complète : 121 euros
- Nuit supérieure à 10h : 10€
- Samedi : 25€
- Dimanche ou jour férié : 34.85€
- Week-end du vendredi soir au lundi matin : 76€

Une intervention correspond à la période pendant laquelle l'agent d'astreinte est appelé à effectuer une action, quelle que soit sa nature, rendue nécessaire par la survenance d'un événement. Elle est considérée comme un temps de travail effectif en incluant le déplacement aller-retour sur le lieu de travail. Lorsqu'elle ne donne pas lieu à un déplacement (intervention à distance pour régler la situation sur place), sa valorisation peut être forfaitaire comptabilisé sur l'ensemble de la période d'astreinte par tranche de 30 minutes.

Les interventions durant la période d'astreintes sont soit indemnisées soit compensées par du repos, conformément aux dispositions en vigueur. Chaque agent pourra faire le choix entre ces deux modalités de compensation des interventions pendant la période d'astreinte (sauf pour les personnels de catégorie A qui ne peuvent bénéficier de la récupération)

Pour information, à la date de la présente délibération, les montants d'indemnisation des interventions durant une période d'astreinte sont les suivants :

	<b>Repos compensateur</b>		<b>Indemnisation</b>	
<b>Personnel technique</b>	Samedi	Nombre d'heures majoré de 25%	Jour de semaine	16€ de l'heure
	Nuit	Nombre d'heures majoré de 50%	Nuit, samedi, dimanche, jour férié	22€ de l'heure
	Dimanche et jour férié	Nombre d'heures majoré de 100%		

### **Respect des garanties minimales légale de repos**

En dehors des périodes d'intervention, qui sont décomptées comme temps de travail effectif, le temps d'astreinte est pris en compte pour le calcul de la durée minimale de repos quotidien et des durées de repos hebdomadaires. Cela signifie que lorsque le salarié n'est pas amené à intervenir, la période d'astreinte est intégralement décomptée comme temps de repos.

En cas d'intervention effective du salarié pendant l'astreinte, le repos intégral doit être donné à compter de la fin de l'intervention sauf si le salarié a déjà bénéficié entièrement, avant le début de son intervention, de la durée minimale de repos continu rappelée par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale renvoyant au Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail (11 heures consécutives pour le repos quotidien, 24 heures consécutives pour le repos hebdomadaire)

Il est cependant possible de déroger à ces garanties lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision de la direction qui en informe l'autorité territoriale.

M le Président propose au Comité Syndical :

- D'approuver le régime des astreintes décisionnelles pour les agents du SERA tel que détaillé ci-dessus ;

### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après échanges,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- **APPROUVE** le régime des astreintes décisionnelles pour les agents du SERA tel que détaillé ci-dessus ;

### **13/ DECISION MODIFICATIVE N° 1 : AUGMENTATION CREDITS**

Vu le code général de la fonction publique

VU les articles L. 2224-1 et L 2224-2 du CGCT qui précisent l'équilibre financier des services publics industriels et commerciaux ;

VU les dispositions de l'instruction budgétaire et comptable M49 ;

Vu le budget primitif 2024 du STEASA

A la demande du Trésor public, M. Jean-Pierre THIBAUD – Vice-Président, présente au Comité Syndical la Décision modificative n°1.

M. THIBAUD explique qu'il y a lieu d'augmenter certains crédits liés à des travaux effectués pour comptes de tiers et pour des reprises de subventions non prévus au budget 2024.

- Dans un premier temps, les travaux réalisés pour le compte des communes et facturés au STEASA qui les a mandatés indûment aux comptes 2031 et 2315, ont fait l'objet de remboursements par les communes indûment imputés sur le compte 1314.

Il convient donc d'apurer ces comptes de dépenses 2031 et 2315 et de recettes 1314 en sortant ces travaux de l'actifs du STEASA.

**Il convient ensuite, afin d'éviter ces écritures d'apurement en 2025, d'ouvrir des crédits avant le vote du budget 2025 au chapitre 458 aux comptes 4581... (à subdiviser par commune) pour les dépenses réalisées pour le compte des communes et au c/4582 pour les recettes relatives aux participations à venir jusqu'à la date de vote du BP 2025 pour un même montant ».**

Afin de régulariser ces écritures de travaux pour comptes de tiers, M. Jean-Pierre THIBAUD présente l'état suivant :

OUVERTURE DE CREDIT – SECTION INVESTISSEMENT					
DEPENSES chapitre			RECETTES		
Compte	Baisse des Crédits	Hausse des crédits	Compte	Baisse des Crédits	Hausse des crédits
1314/041		2 681 070,83 €	2031/041		49 440,71 €
			2315/0413		2 631 630,12 €
4581 (45811, 45812...)		675 000,00 €	4582 (45821, 45822...)		675 000,00 €

- Dans un second temps, aucunes reprises de subventions n'ont été prévues au budget 2024 alors qu'il s'agit d'opérations d'ordre budgétaires réglementaires qu'il convient de faire tous les ans.

Afin d'intégrer ces sommes, M. Jean-Pierre THIBAUD présente l'état suivant :

OUVERTURE DE CREDIT – SECTION FONCTIONNEMENT					
DEPENSES chapitre			RECETTES		
Compte	Baisse des Crédits	Hausse des crédits	Compte	Baisse des Crédits	Hausse des crédits
023 (Virement section d'investissement)		46 648,81 €	777/042		46 684,81 €

OUVERTURE DE CREDIT – SECTION INVESTISSEMENT					
DEPENSES chapitre			RECETTES		
Compte	Baisse des Crédits	Hausse des crédits	Compte	Baisse des Crédits	Hausse des crédits
13911/040		33 768,50 €	021 (Virement section de fonctionnement)		46 684,81 €
13913/040		12 916,31 €			

**Le Comité Syndical propose,**

- ⇒ **D'approuver** la décision modificative n°1,
- ⇒ **D'approuver** les crédits présentés ci-dessus.

**Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- ⇒ **APPROUVE** la décision modificative n°1,
- ⇒ **APPROUVE** les crédits présentés ci-dessus.

#### **14/ CREANCES IRRECOUVRABLES ADMISES EN NON-VALEUR**

Le trésorier de MONTLUEL adresse une demande en date du 02/12/2024 pour l'admission en non-valeur de certaines créances.

M. le Vice-président rappelle au Comité Syndical que l'admission en non-valeur des créances irrécouvrables est décidée par l'assemblée délibérante de la collectivité dans l'exercice de sa compétence budgétaire.

Elle est demandée par le comptable lorsqu'il rapporte les éléments propres à démontrer que, malgré toutes les diligences qu'il a effectuées, il ne peut pas en obtenir le recouvrement.

Cette procédure correspond à un seul apurement comptable.

L'admission en non-valeur prononcée par l'assemblée délibérante et la décharge prononcée par le juge des comptes ne mettent pas obstacle à l'exercice des poursuites. La décision prise par ces autorités n'éteint pas la dette du redevable. Le titre émis garde son caractère exécutoire et l'action en recouvrement demeure possible dès qu'il apparaît que le débiteur revient à "meilleure fortune".

Le recouvrement d'une créance admise en non-valeur donne lieu à l'émission d'un titre au compte 7714 « recouvrement d'une créance admise en non-valeur ».

Il est précisé que, à la suite de cette délibération, un mandat sera émis au compte 6541 "créance admise en non-valeur".

Il est demandé au Comité Syndical de rendre un avis sur cette liste de créances d'un montant de 12 527,76 €.

#### **Le Comité Syndical propose,**

- ⇒ **D'approuver** les créances prescrites présentées ci-dessus
- ⇒ **D'autoriser** le Président à émettre un mandat au compte 6541 « Créances admises en non-valeur » d'un montant de 12 527,76 €.

#### **Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- ⇒ **APPROUVE** les créances prescrites présentées ci-dessus
- ⇒ **AUTORISE** le Président à émettre un mandat au compte 6541 « Créances admises en non-valeur » d'un montant de 12 527,76 €.

#### **15/ DUREES D'AMORTISSEMENT**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.2121-29 et suivants ;  
VU le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.2321-1 fixant les règles applicables aux amortissements des communes et établissements publics, et selon lequel les durées d'amortissement sont fixées librement par l'assemblée délibérante pour chaque catégorie de biens, sauf exceptions ;

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment son article L.2321-2 listant les dépenses obligatoires, parmi lesquelles figurent les dotations aux amortissements des immobilisations pour les communes de plus de 3 500 habitants et établissements publics

VU l'article L. 2224-1 du CGCT qui précise l'équilibre financier des services publics industriels et commerciaux ;

VU les dispositions de l'instruction budgétaire et comptable M49 ;

CONSIDERANT que le syndicat exercera la compétence assainissement collectif sur un périmètre élargi au 1<sup>er</sup> janvier 2025,

CONSIDERANT que le syndicat exercera la compétence eau potable pour la 1<sup>ère</sup> fois en 2025,

CONSIDERANT que le syndicat poursuivra les plans d'amortissement en cours relatifs aux immobilisations syndicales,

CONSIDERANT que le syndicat poursuivra les plans d'amortissement des collectivités transférantes au titre des biens mis à disposition,

CONSIDERANT qu'il est nécessaire de définir des durées d'amortissement homogènes pour les immobilisations qui seront acquises par le SERA à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,

CONSIDERANT que le syndicat peut fixer un seuil unitaire afin d'amortir sur une durée d'un an les immobilisations de faible valeur,

Le conseil syndical propose,

- ⇒ **D'APPROUVER** les durées d'amortissement en nomenclature M4 conformément au tableau ci-dessous,

Types d'investissement	Durée d'amortissement
⇒ Ouvrages lourds (ouvrages de génie-civil importants) assainissement ou eau potable ⇒ Bâtiment durable.	60 ans
⇒ Réseaux assainissement ou eau potable	50 ans
⇒ Ouvrages courants (filtre planté de roseaux, bassins...)	30 ans
⇒ Installations de traitement de l'eau potable (sauf génie-civil et régulation) ⇒ Bâtiment léger, abris ⇒ Station de pompage ⇒ Agencement et aménagement de bâtiments	15 ans
⇒ Pompes ⇒ Appareils électromécaniques ⇒ Installations de chauffage ⇒ Installation de ventilation ⇒ Installations électriques ⇒ Installations téléphoniques ⇒ Mobilier de bureau	10 ans
⇒ Engins de travaux publics	8 ans
⇒ Matériels de bureau ⇒ Véhicules ⇒ Etudes	5 ans
⇒ Organes de régulation (électronique, capteurs...)	4 ans
⇒ Appareil de laboratoire ⇒ Outillages ⇒ Matériels informatiques	3 ans
⇒ Logiciels	2 ans
⇒ Achat < 1000€	1 an

- ⇒ **D'APPLIQUER** la méthode d'amortissement linéaire et de calcul au prorata temporis pour chaque catégorie d'immobilisation amortissable acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ; (y compris les reprises de subventions afférentes)
- ⇒ **DE RETENIR** comme date de début d'amortissement le 1<sup>er</sup> du mois suivant la date de mise en service du bien. Par mesure de simplification, en l'absence d'information précise sur la date de mise en service de l'immobilisation, la date d'émission du mandat d'acquisition de l'immobilisation sera retenue, sauf cas particulier, le mandat étant la suite effective du service fait. Aussi, la date de démarrage d'amortissement d'un bien acquis par plusieurs mandats sera celle du dernier mandat.
- ⇒ **DE RETENIR** 1 000€ HT comme seuil bien de faible valeur, amortissable sur 1 an.

**Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- ⇒ **APPROUVE** les durées d'amortissement en nomenclature M4 conformément au tableau ci-dessus,
- ⇒ **APPLIQUE** la méthode d'amortissement linéaire et de calcul au prorata temporis pour chaque catégorie d'immobilisation amortissable acquise à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ; (y compris les reprises de subventions afférentes)
- ⇒ **RETIENT** comme date de début d'amortissement le 1<sup>er</sup> du mois suivant la date de mise en service du bien. Par mesure de simplification, en l'absence d'information précise sur la date de mise en service de l'immobilisation, la date d'émission du mandat d'acquisition de l'immobilisation sera retenue, sauf cas particulier, le mandat étant la suite effective du service fait.  
Aussi, la date de démarrage d'amortissement d'un bien acquis par plusieurs mandats sera celle du dernier mandat.
- ⇒ **RETIENT** 1 000€ HT comme seuil bien de faible valeur, amortissable sur 1 an.

*Echanges : Les durées d'amortissement sont fixées en lien avec les préconisations de la M4, référentiel du budget du SERA*

## **16/ FIXATION DES TARIFS DE L'EAU POTABLE ET DE L'ASSAINISSEMENT COLLECTIF, APPLICABLES AU 1ER JANVIER 2025**

VU la proposition de modification des statuts validé par les services préfectoraux de l'Ain par arrêté du 28 octobre 2024 portant sur la dissolution du SIERA et l'extension du STEASA (dans son périmètre et ses compétences) qui prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

VU les articles L. 2224-1 et L. 2224-2 du CGCT qui précisent l'équilibre financier des services publics industriels et commerciaux ;

VU les dispositions de l'instruction budgétaire et comptable M49 ;

VU la note d'information relative à l'exercice des compétences « eau » et « assainissement » par les EPCI, notamment le paragraphe 13 portant sur l'harmonisation de la tarification ;

VU l'article 57 de la loi n° 2006-1772 du 30 décembre 2006 sur l'eau et les milieux aquatiques qui introduit le plafonnement de la part fixe ;

CONSIDERANT l'exercice de la compétence assainissement collectif sur un territoire élargi au 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

CONSIDERANT l'exercice de la compétence eau potable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;

CONSIDERANT que l'exercice 2025 est le premier exercice de la compétence assainissement et eau potable sur un territoire élargi à l'échelle syndicale ;

CONSIDERANT que l'exercice 2025 constitue une période de mise en place progressive des services sur un territoire élargi et de définition des orientations du service syndical, en termes d'organisation et de programmation des investissements ;

CONSIDERANT que les comptes clos 2024 ne sont par définition pas disponibles à date, ce qui rend incertain le niveau des résultats de clôture transférables par les collectivités concernées et donc leur contribution à l'équilibre des budgets primitifs 2025 assainissement et eau potable ;

CONSIDERANT que les perspectives financières des services seront approfondies au cours de l'exercice 2025 et déclinées dans le cadre d'une période de convergence tarifaire ;

CONSIDERANT que ces travaux seront également l'occasion d'étudier l'opportunité d'assujettir à la TVA le budget assainissement collectif ainsi que l'harmonisation des tranches de facturation ;

CONSIDERANT que des communes présentent un tarif relativement bas

Le conseil syndical propose,

**D'APPROUVER** pour l'assainissement collectif, les principes suivants dans la fixation des tarifs applicables aux usagers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Un lissage des prix est prévu de la façon suivante :

- Prix cible : STEASA (1.83€/m<sup>3</sup> pour une facture de 120m<sup>3</sup>, prix hors TVA et hors redevance)
- Les communes en dessus de ce prix, restent à leurs prix pour 2025.
- Les communes en dessous de ce prix, rejoignent en 2 ans le prix du STEASA avec 50% d'augmentation en 2025 et 50% en 2026 (Oncieu, Bettant, St Maurice de Remens).

**D'APPROUVER** pour l'assainissement en conséquence les tarifs applicables aux usagers à compter du 1er janvier 2025 :

TARIFS UNITAIRES € HT 2025 - ASSAINISSEMENT COLLECTIF			
Autorité organisatrice 2024	Part fixe	Part variable 1	Part variable 2
STEASA	42.00 €	1.48 €	(+6000m3) : 1.61€
Bettant	21.00 €	1.44 €	
Saint-Maurice-de-Rémens	38.00 €	1.33 €	
Oncieu	21.00 €	1.09 €	
Chatillon-La-Pallud	52.00 €	2.00 €	
Saint-Jean-le-Vieux	75.10€	1.95 €	

**D'APPROUVER** pour l'eau potable, les principes suivants dans la fixation des tarifs applicables aux usagers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Un lissage des prix est prévu de la façon suivante :

- Prix cible : Château-Gaillard (1.51€/m3 pour une facture de 120m3, prix hors TVA et hors redevance)
- Les communes en dessus de ce prix, restent à leurs prix pour 2025.
- Les communes en dessous de ce prix, rejoigne ce prix dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 par le biais des délibérations prisent dans leurs communes avant le 31/12/2024.

**D'APPROUVER** en conséquence les tarifs applicables aux usagers en fonction de l'autorité organisatrice compétente en 2024 pour l'eau potable

TARIFS UNITAIRES € HT 2025 - EAU POTABLE				
Autorité organisatrice 2024	Abonnement	Location de compteur 15mm	Part variable	Part syndical sur part variable
SIERA	40.00€	9.00€	1.10€	
L'Abergement-de-Varey	65.00€	0.00€	1.40€	
Château-Gaillard	20.00€	5.00€	1.30€	
Saint-Rambert-en-Bugey	Selon prix révisé du marché de DSP en cours			1.00€
Oncieu	45.00€	15.00€	1.00 € et 0.85€ > 500 m <sup>3</sup>	
Saint-Jean-le-Vieux	28.67€	15.25€	1.60€	

Pour les abonnement et location de compteur autres diamètres pour le SIERA, les tarifs seront appliqués selon délibérations du SIERA N° 20241202 et N° 20241201.

Pour les locations de compteur autres diamètres pour Château-Gaillard, les tarifs seront appliqués selon délibérations de la commune du 04/06/2009 et du 16/12/2009

**DE RAPPELER** qu'à ces tarifs hors taxes, dont le produit est destiné au SERA, s'ajoutent :

- Les tarifs du délégataire en eau potable pour les usagers de la commune de Saint Rambert en Bugey,
- La taxe sur la valeur ajoutée pour la compétence eau potable à 5,5% ;
- La redevance sur la consommation d'eau potable (reversée à l'Agence de l'Eau) à 0,43 cts ;
- La redevance pour la performance des réseaux d'eau potable (reversée à l'Agence de l'Eau) à 0,01 cts
- La redevance pour la performance des systèmes d'assainissement collectif (reversée à l'Agence de l'Eau) à 0,01 cts ;
- La redevance sur le prélèvement à la ressource (réservé à l'Agence de l'Eau) à 0,07 cts (hors St Rambert en Bugey)

**Le Comité Syndical,**

Après présentation de ce rapport,

Après échanges,  
Après en avoir délibéré à l'unanimité,

- ⇒ **APPROUVE** pour l'assainissement collectif, les principes suivants dans la fixation des tarifs applicables aux usagers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Un lissage des prix est prévu de la façon suivante :

- Prix cible : STEASA (1.83€/m<sup>3</sup> pour une facture de 120m<sup>3</sup>, prix hors TVA et hors redevance)
- Les communes en dessus de ce prix, restent à leurs prix pour 2025.
- Les communes en dessous de ce prix, rejoignent en 2 ans le prix du STEASA avec 50% d'augmentation en 2025 et 50% en 2026 (Oncieu, Bettant, St Maurice de Remens).

- ⇒ **APPROUVE** pour l'assainissement en conséquence les tarifs applicables aux usagers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

TARIFS UNITAIRES € HT 2025 - ASSAINISSEMENT COLLECTIF			
Autorité organisatrice 2024	Part fixe	Part variable 1	Part variable 2
STEASA	42.00 €	1.48 €	(+6000m <sup>3</sup> ) : 1.61€
Bettant	21.00 €	1.44 €	
Saint-Maurice-de-Rémens	38.00 €	1.33 €	
Oncieu	21.00 €	1.09 €	
Chatillon-La-Pallud	52.00 €	2.00 €	
Saint-Jean-le-Vieux	75.10€	1.95 €	

- ⇒ **APPROUVE** pour l'eau potable, les principes suivants dans la fixation des tarifs applicables aux usagers à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 :

Un lissage des prix est prévu de la façon suivante :

- Prix cible : Château-Gaillard (1.51€/m<sup>3</sup> pour une facture de 120m<sup>3</sup>, prix hors TVA et hors redevance)
- Les communes en dessus de ce prix, restent à leurs prix pour 2025.
- Les communes en dessous de ce prix, rejoigne ce prix dès le 1<sup>er</sup> janvier 2025 par le biais des délibérations prisent dans leurs communes avant le 31/12/2024.

- ⇒ **APPROUVE** en conséquence les tarifs applicables aux usagers en fonction de l'autorité organisatrice compétente en 2024 pour l'eau potable

TARIFS UNITAIRES € HT 2025 - EAU POTABLE				
Autorité organisatrice 2024	Abonnement	Location de compteur 15mm	Part variable	Part syndical sur part variable
SIERA	40.00€	9.00€	1.10€	
L'Abergement-de-Varey	65.00€	0.00€	1.40€	
Château-Gaillard	20.00€	5.00€	1.30€	
Saint-Rambert-en-Bugey	Selon prix révisé du marché de DSP en cours			1.00€
Oncieu	45.00€	15.00€	1.00 € et 0.85€ > 500 m <sup>3</sup>	
Saint-Jean-le-Vieux	28.67€	15.25€	1.60€	

Pour les abonnement et location de compteur autres diamètres pour le SIERA, les tarifs seront appliqués selon délibérations du SIERA N° 20241202 et N° 20241201.

Pour les locations de compteur autres diamètres pour Château-Gaillard, les tarifs seront appliqués selon délibérations de la commune du 04/06/2009 et du 16/12/2009

- ⇒ **RAPPELE** qu'à ces tarifs hors taxes, dont le produit est destiné au SERA, s'ajoutent :

- Les tarifs du délégataire en eau potable pour les usagers de la commune de Saint Rambert en Bugey,
- La taxe sur la valeur ajoutée pour la compétence eau potable à 5,5% ;
- La redevance sur la consommation d'eau potable (reversée à l'Agence de l'Eau) à 0,43 cts ;
- La redevance pour la performance des réseaux d'eau potable (reversée à l'Agence de l'Eau) à 0,01 cts
- La redevance pour la performance des systèmes d'assainissement collectif (reversée à l'Agence de l'Eau) à 0,01 cts ;
- La redevance sur le prélèvement à la ressource (réservé à l'Agence de l'Eau) à 0,07 cts (hors St Rambert en Bugey)

### **17/ AUTRES POINTS NE NECESSITANT PAS DE DELIBERATION**

Prochaine réunion du comité syndical : 23 janvier 2024 à 19h à St DENIS-EN-BUGEY

L'ordre du jour étant épuisé, le Président lève la séance.

Fait le 19 décembre 2024 à Ambérieu-en-Bugey,

**Thierry DEROUBAIX,**  
Président

**Giacomo VALERIOTTI**  
Secrétaire de séance

