



SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ADDUCTION
D'EAU POTABLE ET D'ASSAINISSEMENT
DE LOT-ET-GARONNE

DÉCISION DU BUREAU N° 22_026_B

BUREAU SYNDICAL
SÉANCE DU MARDI 5 JUILLET 2022
À 9 H 30 À AGEN

Nombre de délégués en exercice	Nombre de délégués présents	Suffrages exprimés
28	14	14

Date de la convocation : 28 juin 2022

NOM DES MEMBRES	Présence	VOTE
Présidente		
Geneviève LE LANNIC	X	P
Vice-Présidents Territoriaux		
Jean-Louis COUREAU	X	P
Françoise LABORDE		
Jean-Pierre VICINI	X	P
Julie CASTILLO		
Guillaume LEPERS	X	P
Jean-Pierre MOULY	X	
Pierre SICAUD		
Pierre IMBERT	X	P
Délégués		
Yann BIHOUÉE	X	P
Thierry BOZZELLI	X	P
Thierry BROUILLARD	X	P
Alain BROUILLET		

NOM DES MEMBRES	Présence	VOTE
Joël CHRÉTIEN		
Michel COUZIGOU		
Alain DALLA MARIA		
Jacques DUBICKI		
Gilbert DUFOURG	X	P
Jean-François GUILLOT	X	P
Bernard LAVERGNE		
Guillaume MOLIERAC		
Jean-Louis MOLINIÉ	X	P
Pascal MOURGUES		
Bernard PATISSOU	X	P
Gérard RÉGNIER		
Françoise RIVETTA	X	P
Aldo RUGGERI		
Jean-Noël VACQUÉ		

Formant la majorité des membres en exercice.

(X = Présent, P = Pour, C = Contre, A = Abstention)

Publié le ... 21.07.2022

OBJET : MODIFICATION DE LA PRIME AU MÉRITE POUR LES SALARIÉS DU PRIVÉ

Vu la décision du Bureau n° 21-066-B du 25 novembre 2021 instaurant une prime au mérite pour les salariés de droit privé du Syndicat EAU47,

La Présidente rappelle à l'Assemblée,

Par Décision du 13 mars 2020, modifiée le 1^{er} mars 2022, le Syndicat EAU47 a mis en œuvre le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour ses agents publics, stagiaires, titulaires et contractuels.

Dans ce cadre, le Complément Indemnitare Annuel (CIA) a été mis en place. Ce complément indemnitare est donc versé depuis 2020 aux agents publics en fonction de leur valeur professionnelle et de leur investissement, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le principe du CIA a été transposé pour les salariés de droit privé par décision du 25 novembre 2021 mentionnée ci-dessus.

Pour les Ingénieurs et Techniciens Territoriaux les montants de base du CIA ont été revalorisés par arrêtés ministériels du 5 novembre 2021.

Par soucis d'équité, il est proposé d'appliquer ces revalorisations au personnel technique de droit privé (groupes IV à VI) à compter de 2022, le personnel administratif n'étant pas concerné par cette revalorisation et restant positionné sur les montants antérieurs (tout comme les agents de la filière administrative de la fonction publique).

Le Bureau Syndical, à l'unanimité, décide :

1. **De conserver** les montants de base de la prime au mérite pour le personnel administratif de droit privé de la manière suivante :

Groupes Publics	Groupes Privé	Fonctions exercées	Montant annuel maxi en €
A	VI	DGA	5 670
	VI	Chefs de services	4 500
	VI	Chefs d'équipes / Experts	3 600
B	V	Chefs de services	2 380
	IV et V	Chefs d'équipes / Experts	2 185
	IV et V	Agents	1 995
C	III	Agents	1 200

2. **De revaloriser** la prime au mérite pour le personnel technique afin de l'harmoniser avec les agents publics de la filière technique, de la manière suivante :

Groupes Pu- blics	Groupes Privé	Fonctions exercées	Montant annuel re- valorisé (IV à VI)
A	VI	DGA	7 110
	VI	Chefs de services	6 350
	VI	Chefs d'équipes / Experts	5 550
B	V	Chefs de services	2 680
	IV et V	Chefs d'équipes / Experts	2 535
	IV et V	Agents	2 385
C	III	Agents	1 200

3. **D'accorder** cette prime au personnel de droit privé en Contrat à Durée Indéterminée ;
4. **D'attribuer** cette prime individuellement aux salariés, par application d'un coefficient pouvant varier de 0 à 100 %, à partir des résultats de l'entretien professionnel et des critères suivants :
- Savoir-être,
 - Savoir-faire,
 - Motivation du salarié,
 - Force de proposition.
5. **De verser** cette prime annuellement, en décembre, au regard des entretiens professionnels intervenus ;
6. **De proratiser** cette prime en fonction de la date d'arrivée ou de départ du salarié dans l'année ;
7. **De laisser à l'appréciation** de l'Autorité Territoriale, après l'avis du chef de service, si les absences suivantes (durée) ont eu un impact sur le service et doivent ou non se traduire par un ajustement du montant de la prime :
- Congé de maladie ordinaire, d'invalidité temporaire imputable au service, pour accident de service ou de travail, ou congé de maladie professionnelle,
 - Congé de longue maladie, maladie grave ou congé de longue durée,
 - Congé de maternité, paternité, adoption et accueil de l'enfant,
 - Suspension de fonctions.

Dans ces conditions, la prime pourrait être en tout ou partie proratisée en fonction de la durée de l'absence.

8. **De charger** le Directeur Général des Services de l'application de la présente Décision.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits
Pour extrait conforme au registre
Madame la Présidente,

Convocation	Affichage
Le 28/06/2022	Le 21/07 /2022

