

Réunion du BUREAU SYNDICAL

Mardi 16 juin 2026

à 10 h

à Sainte Livrade sur Lot

FINANCES

1. Contribution du Syndicat EAU47 et de la Régie EAU47 au Fonds de Solidarité pour le Logement pour 2026
2. Demande de dégrèvement exceptionnel d'un abonné de Feugarolles

RESSOURCES HUMAINES

3. Heures supplémentaires effectuées par les agents de la régie lors de la tempête Nils
4. Révision du règlement des astreintes
5. Désignation d'un représentant des élus au CNAS

DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC

6. Prise en compte des admissions en non-valeur des factures irrécouvrables d'eau potable et d'assainissement collectif relatives à l'exercice 2026 – contrats en délégation avec VEOLIA
7. Avenant n°2 à la convention de facturation entre SAUR (contrat Eau potable – Brame, Nord Lot, Nord Marmande, Sud Lot, Penne/St Sylvestre) et AGUR (contrat assainissement collectif – Brame, Nord Lot, Nord Marmande, Sud Lot)

RÈGLEMENTATION

8. Renouvellement de la convention spéciale de déversement des eaux usées dans le réseau d'assainissement collectif d'EAU47 à Montayral avec ROUCADIL

INFORMATIONS DIVERSES

9. Présentation des dégrèvements eau potable et assainissement collectif dans le cadre de la loi Warsmann en 2025 accordés par la régie EAU47 et l'exploitant VEOLIA

QUESTIONS DIVERSES

 Nomination d'un(e) SECRÉTAIRE DE SÉANCE

 Approbation du PROCÈS-VERBAL DU 16/06/2026



TOU POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

FINANCES

1. Contribution au Fonds de Solidarité pour le Logement pour 2026

Convention	Durée	Contribution EAU47 0,2049 €/abonné	
		AEP	AC
<u>Avenant convention exploitants :</u> - Département 47 - Exploitants : Régie EAU47 , AGUR, EAU DE GNE, SAUR, VEOLIA	3 ans 2024-2026	4 615 €	2 976 €
<u>Renouvellement convention EAU47 :</u> - Département 47 - Collectivité territoriale : EAU47	1 an 2026	20 996 €	8 576 €

2. Demande de dégrèvement exceptionnel d'un abonné de Feugarolles



12/12/2025
Fuite réducteur de
pression
(10,5 bars)



Relève :
2 963 m³

Selon RS, équipement
sous la responsabilité de
la Régie

Proposition : dégrèvement de 2 037 m³ sur l'eau potable
(différence entre la relève et conso moyenne de 926 m³)



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

RESSOURCES HUMAINES

3. Heures supplémentaires effectuées par la régie lors de la tempête Nils

Règles internes délibérées :

- Seules les HS effectuées en astreinte sont rémunérées
- Hors astreinte, elles sont récupérées
- Cas particulier de la tempête NILS de février 2026

Nb agents mobilisés	Nb total d'HS	Nb moyen d'HS/agent
22	139,5	6,34

Proposition commission RH et CST :

Minimum	1h
Maximum	13h45

- Pour chaque agent : les 5 premières HS seront obligatoirement récupérées
- Les suivantes pourront être indemnisées

A) Clarifier les règles de repos hebdomadaire des agents en astreintes

Précision à insérer dans le règlement des astreintes :

Le repos hebdomadaire réglementaire d'une durée minimale de 35 heures (une journée de 24 h de repos obligatoire + 11 heures), est ramené à **33 heures (24 heures + 9 heures)** lors des semaines d'astreinte.

En revanche, ces 33 heures de repos ne sont **pas nécessairement consécutives** dans leur intégralité.

L'employeur doit faire respecter une journée de repos intégrale (24 heures) avant ou après la dernière intervention et un repos de 9 heures consécutives dans le week-end.

B) Compléter la couverture financière pour les interventions en assainissement collectif (AC) les samedis et dimanches

- Constat : l'équipe d'astreinte peut être amenée à intervenir plus fréquemment sur l'assainissement collectif le week-end.
- Maintien des interventions courantes en semaine concernant l'assainissement collectif par les équipes en poste dans la journée et par l'astreinte en cas d'urgence.
- **Proposition de revaloriser le forfait d'astreinte le samedi (37,40 €) et/ou le dimanche (46,55 €) par un forfait astreinte assainissement (83,95 € si les 2 forfaits sont appliqués)**

4. Révision du règlement des astreintes

**Proposition commission
RH et CST**

SYNTHESE DES COÛTS POUR EAU47 / SIMULATIONS

Coût annuel d'origine	Coût annuel avec astreinte AC le dimanche (SIMUL 1)	Coût annuel avec astreinte AC samedi et dimanche (SIMUL 2)
51 580,80 €	66 663 €	78 780,60 €
Écart par rapport à l'astreinte d'origine	(SIMUL 1)	(SIMUL 2)
	+ 15 082,20 €/an	+ 27 199,80 €/an

Simulation 1 : Forfait astreinte semaine pour l'agent serait de 205,72 € / semaine

Simulation 2 : Forfait astreinte semaine pour l'agent serait de 243,15 € / semaine

5. Désignation d'un représentant des élus au CNAS (Comité National d'Action Sociale)

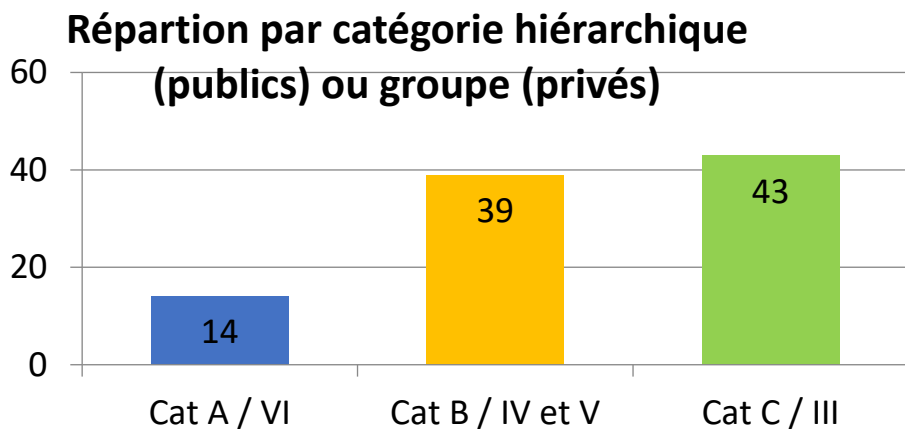
- Adhésion d'EAU47 au CNAS depuis 2007
- Prestataire d'action sociale (vacances, culture, tickets cinéma, locations...)
- Suite au renouvellement des instances, nécessité de désigner un représentant des élus d'EAU47 (siège à l'assemblée départementale annuelle)
- Proposition → **Monsieur Jean-Pierre VICINI**
(Vice-Président en charge de la commission Ressources Humaines)

- Définir de nouvelles Lignes Directrices de Gestion (LDG) pour 2026-2032

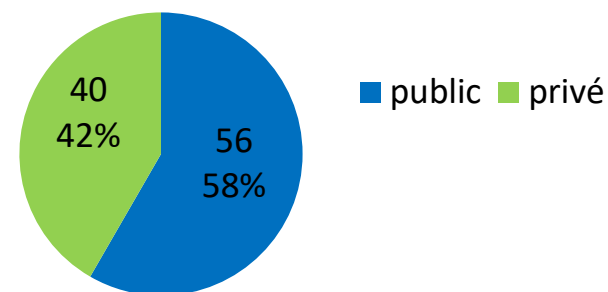
Aspects	Détails
Cadre légal	Loi n°2019-828 (TFP) + Décret n°2019-1265. Obligation pour les collectivités après avis du CST
Portée	<ul style="list-style-type: none">• Obligatoire (nullité des décisions RH sans LDG)• Flexible (adaptable aux spécificités de chaque collectivité)• Transparente (communication aux agents)
Durée	6 ans (révision possible à mi-parcours en 2029).
Contenu type	<p><u>2 axes :</u></p> <ol style="list-style-type: none">1. Stratégie pluriannuelle de pilotage RH2. Promotion et valorisation des parcours professionnels

ÉTAT DES LIEUX – Effectifs au 01/01/2026

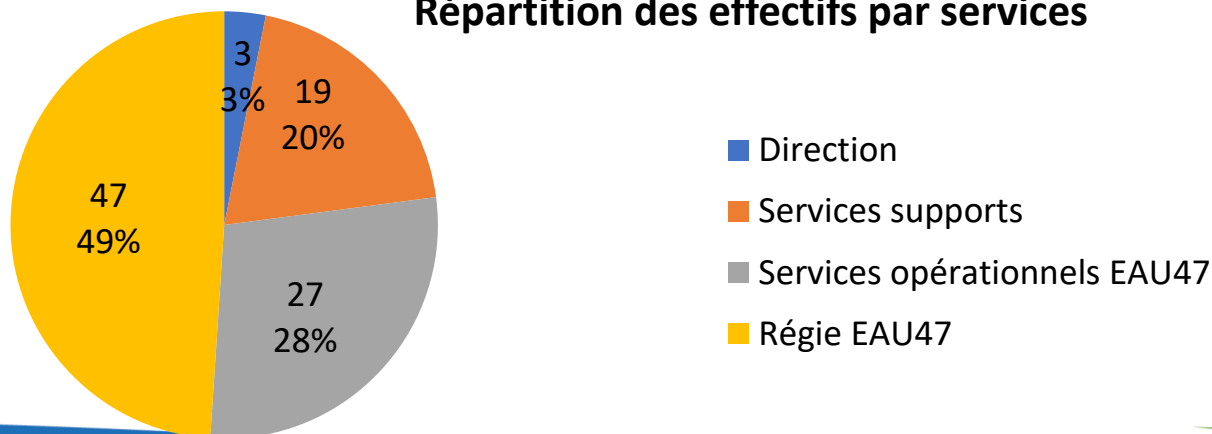
Fonctionnaires	Contractuels permanents (CDD public)	CDI privés	Contractuels non permanents (publics/privés)	Apprenti
51	3	33	8	1



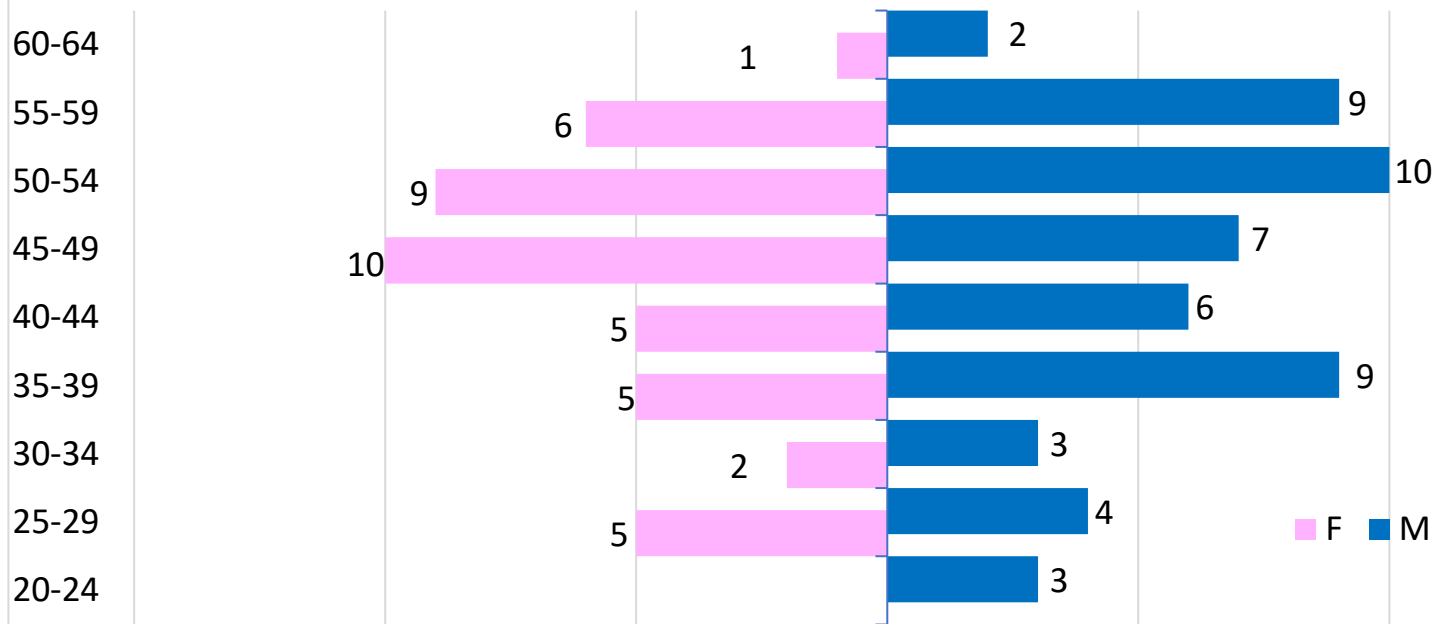
Répartition agents publics/privés



Répartition des effectifs par services



Pyramide des âges au 01/01/2026



Soit 43 femmes et 53 hommes

	2026	2027-2030	2031-2032	2033-2034
Projection des départs en retraite des agents	1	3	8	3

Attractivité

- Concurrence avec le privé, fidélisation du personnel

Continuité du service public

- Remplacements, lutte contre l'absentéisme

Modernisation






- Dématérialisation, RSO (Responsabilité Sociétale des Organisations)

Qualité de Vie au Travail (QVT)

- Prévention des risques, aménagement du temps de travail



Collaboration et cohésion

- Renforcer le travail entre services

Orientation en matière de	Actions à mettre en place	En cours	Priorité	Échéance
<p>Organisation et conditions de travail</p>	<p> Mettre en place le règlement intérieur de la collectivité</p>	☒	1	2026
	<p> Mettre en œuvre une politique d'aménagement du temps de travail de la collectivité (instauration de cycles de travail (37h, 39h, semaine des 4 jours ou 4,5 jours, plages horaires fixes/flexibles) – Adapter l'organisation aux métiers</p>		2	2027-2028
	<p> Réviser le règlement des astreintes (respect des temps de repos)</p>	☒	1	2026
	<p> Faire vivre le dialogue social (nouveau CST)</p>		2	2026-2032
	<p> Rédiger une charte de bonne conduite co-construite avec les agents</p>		1	2027

<p>Recrutement et mobilité</p>	<ul style="list-style-type: none"> Mettre en place la marque employeur (politique de promotion de la collectivité) 	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>1</p>	<p>2027-2032</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Compléter la procédure en matière de recrutement (annonces, supports, choix du jury, recours à des cabinets de recrutement pour l'accompagnement sur les postes en tension...) 	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>2</p>	<p>2027-2028</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Anticiper les recrutements et les départs 	<input checked="" type="checkbox"/>	<p>1</p>	<p>2027-2032</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Participer à des forums sur l'emploi et la mobilité, les job-dating 		<p>3</p>	<p>2027-2032</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'apprentissage 		<p>3</p>	<p>2027-2032</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Recruter des personnes en situation de handicap 		<p>3</p>	<p>2027-2032</p>

<p>Effectifs/mouvements</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réaliser un annuaire des métiers et des compétences d'EAU47 	<p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>1</p>	<p>2027-2028</p>
<p>Rémunération et avantages sociaux</p>	<ul style="list-style-type: none"> Réviser le régime indemnitaire (critères évaluation pour CIA, règles de revalorisation/révision des IFSE...) Protection sociale complémentaire des agents en matière de santé et de prévoyance : études d'adhésion aux contrats groupes du CDG47 Étude sur la mise en place les tickets restaurant Définir un plafond de monétisation du Compte Epargne Temps, Assurer un suivi du ratio prestations/cotisations de l'action sociale (taux d'utilisation) 	<p><input type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p> <p><input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>2</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>1</p> <p>3</p>	<p>2027-2028</p> <p>2026-2028</p> <p>2026</p> <p>2026-2027</p> <p>2027-2032</p>

Formation	 Mettre en place un suivi qualitatif des formations	☒	1	2026-2027
	 Mettre à jour le règlement de formation	☒	1	2027-2028
	 Informer les agents sur leurs droits et leurs devoirs à la formation	☒	2	2027-2032
	 Accompagner les agents dans leurs projets professionnels (évolution, reconversion, mobilité, bilan de compétence...)	☒	1	2027-2032
Santé et sécurité au travail – Prévention des risques	 Mise à jour du Document Unique	☒	1	2026-2028
	 Définition des risques psycho-sociaux de la collectivité	☒	1	2026-2027
	 Continuer à développer une politique de prévention des risques (journées sécurité, accueil sécurité des agents, sensibilisations : 1/4h sécurité...)	☒	1	2026-2032

LDG 2026-2032 – Promotion et valorisation des parcours

Règles internes avancements de grades

Critères	Priorité
l'adéquation grade et fonctions	1
l'expérience acquise et la valeur professionnelle	1
l'investissement et la motivation	1
les compétences acquises (dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)	1
l'ancienneté dans le grade et /ou dans la collectivité (1 an entre le recrutement et la nomination)	2
les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent (pas d'avancement ou promotion 2 années consécutives)	2
L'obtention d'un examen professionnel	2
Les efforts de formation et de préparation aux concours / examens professionnels	3
La diversité du parcours professionnel	3

LDG 2026-2032 – Promotion et valorisation des parcours

Règles internes promotion interne

Critères	Priorité
l'adéquation grade et fonctions/responsabilités	1
l'ancienneté dans le grade et /ou dans la collectivité (pas de proposition la 1^{ère} année)	1
l'investissement et la motivation	1
l'expérience acquise et la valeur professionnelle	1
les compétences acquises (dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif)	1
Les efforts de formation et de préparation aux concours / examens professionnels	1
les promotions et/ou avancements déjà prononcés en faveur de l'agent (pas d'avancement ou promotion 2 années consécutives)	2
l'effort de l'agent qui a présenté le concours	2
l'obtention de l'examen professionnel ou l'effort de l'avoir passé	3

Les critères favorisant la nomination suite à la réussite d'un concours ou examen professionnel sont les suivants :

- Mettre en adéquation le grade et les fonctions
 - Prendre en compte le besoin de la collectivité en termes d'emploi
- Prendre en compte les compétences professionnelles acquises (dans le secteur public/privé, associatif, syndical, mandat électif) et les capacités d'adaptation aux nouvelles missions
 - Prendre en compte l'investissement et la motivation au moment de la nomination

LDG 2026-2032 – Promotion et valorisation des parcours

Conditions d'accès à un poste à responsabilité

- Prendre en compte la maîtrise du métier
 - Prendre en compte les capacités d'autonomie et d'initiative de l'agent
- Prendre en compte l'expérience réussie sur le poste occupé par l'agent
 - Prendre en compte les capacités de l'agent à remplacer un supérieur
- Prendre en compte les acquis de l'expérience : mobilités, responsabilités syndicales, associatives, responsabilités hors champ professionnel, mandat électif
 - Capacité de l'agent à encadrer et à former des agents (tutorat, maître d'apprentissage...)
- Prendre en compte l'effort de l'agent à se former (parcours de formations spécifiques ou formations qualifiantes)
 - Prendre en compte la réussite à un examen professionnel ou à un concours

- Délai minimum de **six mois** entre la date de recrutement et l'inscription à la préparation
 - Une seule préparation autorisée par concours/examen
- Délai entre 2 préparations différentes **d'au moins 5 ans**
 - Lien avéré entre le concours ou l'examen visé et les besoins de la collectivité
- Prise en compte de l'investissement personnel de l'agent et de sa motivation



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS



DÉLÉGATION DE SERVICE PUBLIC

6. Prise en compte des admissions en non-valeur des factures irrécouvrables d'eau potable et d'assainissement collectif 2026 VEOLIA

Eau potable	Montant H.T.	TVA 5,5 %	T.T.C.
Tournon	1 622,08	89,21	1 711,29
Mas d'Agenais	2 420,42	133,12	2 553,54
Damazán - Buzet	3 056,38	168,10	3 224,48
Clairac-Castelmoron	4 968,23	273,25	5 241,48
Nord Séoune	583,09	32,07	615,16
Total	12 650,20	695,76	13 345,96

Assainissement collectif	Montant H.T.	TVA 10%	T.T.C.
Castelmoron/Lot	1 332,54	133,25	1 465,79
Total	1 332,54	133,25	1 465,79

7. Avenant n°2 à la convention de facturation entre SAUR et AGUR

- Existence d'une convention qui fixe les modalités de facturation et de reversement de l'assainissement collectif par SAUR (exploitant AEP)  pour le compte d' AGUR (exploitant AC) 
- Depuis 2025, nouvelle redevance Agence de l'eau qui doit être reversée par l'exploitant AC à EAU47

➡ Avenant à cette convention pour établir les modalités et **les délais** de reversement de cette nouvelle redevance à AGUR



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

RÈGLEMENTATION

8. Renouvellement de la CSD des eaux usées dans le réseau d'assainissement collectif d'EAU47 à Montayral avec ROUCADIL



➔ **Renouvellement de l'autorisation par la Présidente (pour info)**

➔ **Renouvellement de la CSD en intégrant:**

- les modifications de process réalisées par l'entreprise
- de fixer une nouvelle durée de validité à 10 ans
- de conserver les normes de rejet actuelles, et les pénalités financières existantes



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

INFORMATIONS DIVERSES

9. Présentation des dégrèvements eau potable et assainissement collectif dans le cadre de la loi Warsmann en 2025

Accordés par la Régie EAU47

Secteur de la Porte des Landes :

	Eau potable	Assainissement Collectif
VOLUME DÉGRÉVÉ TOTAL	8 019 m³	6 042 m³

Secteur Garonne (Le Mas d'Agenais, Calonges, Monheurt, Sénestis, Villeton, Lagruère, Razimet et Montpouillan) :

	Eau potable	Assainissement Collectif
VOLUME DÉGRÉVÉ TOTAL		3 246 m³

Secteur Damazan Buzet (Damazan, Saint Léger, Saint Léon, Caubeyres, Saint Pierre de Buzet, Buzet sur Baïse) :

	Eau potable	Assainissement Collectif
VOLUME DÉGRÉVÉ TOTAL		1 642 m³

9. Présentation des dégrèvements eau potable et assainissement collectif dans le cadre de la loi Warsmann en 2025

Accordés par la Régie EAU47

Secteur Nord de Marmande (Ste Bazeille) :

	Eau potable	Assainissement Collectif
VOLUME DÉGRÉVÉ TOTAL		2 071 m ³

Secteur de l'Albret :

	Eau potable	Assainissement Collectif
VOLUME DÉGRÉVÉ TOTAL	56 434 m ³	15 842 m ³

9. Présentation des dégrèvements eau potable et assainissement collectif dans le cadre de la loi Warsmann en 2025

 Accordés par VEOLIA

Secteurs	Volume en m ³	
	Eau potable	Assainissement collectif
Tournon	2 198	
Mas d'Agenais	5 018	
Damazan - Buzet	891	
Clairac-Castelmoron	5 775	
Castelmoron/Lot		3 281
Nord Séoune	117	
Total en m³	13 999	3 281



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

QUESTIONS DIVERSES



CONSEIL D'EXPLOITATION DE LA RÉGIE EAU47

- Mardi 30 juin à 14 h, Vianne

COMMISSIONS TERRITORIALES :

- Mardi 8 septembre 2026 :
 - 09 h 30 – 12 h : Garonne/Albret/Porte des Landes et Conseil d'exploitation, Francescas
 - 14 h30 – 17 h : Nord de Marmande/Garonne, Miramont de Guyenne
- Jeudi 10 septembre 2026 :
 - 09 h 30 – 12 h : Nord du Lot, la Sauvetat sur Lède
 - 14 h 30 – 17 h : Sud du Lot/Villeneuveois, La Croix Blanche
- Mardi 15 septembre 2026 :
 - 09 h 30 – 12 h : Lot Amont47, Saint Georges

BUREAU : 14 septembre 2026

COMITÉ : 29 septembre 2026



AGENDA



TOUT POUR L'EAU, L'EAU POUR TOUS

INFORMATIONS DIVERSES