

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU BUREAU DU SYNDICAT DU 15 DECEMBRE 2021

JP/PF

Objet : 2.1.3 Prime d'intéressement à la performance collective des services – Bilan 2021 et objectifs 2022

Délibération n° 2021BS120103	Nombre de conseillers:		Vote :	
	En exercice	18	Majorité requise :	7
Date de la convocation : 07/12/21	Quorum	9	Pour	13
	Présents	13	Contre	0
Secrétaire de séance (art. L2121-15) M. Jean-Manuel GARRIDO	Représentés	0	Abstentions	0
	Votants	13		

L'an deux mille vingt et un, le quinze du mois de décembre à seize heures, le BUREAU DU SYNDICAT DES EAUX DU BASSIN DE L'ARDÈCHE - S.E.B.A. -, dûment convoqué par le président du Syndicat, s'est réuni au siège du Syndicat, sis 80, avenue de la République à LARGENTIÈRE, sous la présidence de M. Jean PASCAL, président du Syndicat.

Conformément aux statuts du Syndicat et aux dispositions du règlement intérieur du syndicat, sont présents à la délibération suivante :

NOM Prénom	Collectivité représentée	Présent-e ou supplé-e	Supplé-e par pouvoir donné à
PASCAL Jean	FAUGÈRES	X	
GARRIDO Jean-Manuel	ST-ANDRÉ-DE-CRUZIÈRES	X	
ARCHIMBAUD Patrick	VALS-LES-BAINS	X	
MERINE Philippe	ST-PRIVAT		
MARRON Jacques	SIAEP DE BARJAC	X	
BALAZUC Thierry	LACHAPELLE S/S AUBENAS	X	
BACCONNIER Jean-Claude	SIVOM OLIVIER DE SERRES	X	
BALMELLE Robert	BERRIAS-ET-CASTELJAU	X	
FLAMBEAUX Patrice	LABEAUME	X	
SOUBEYRAND Jacky	AUBENAS		
CHASTAGNIER Geneviève	JOYEUSE		
BOYER Joël	UCEL	X	
GROS Cyril	LABÉGUDE	X	
LLORCA Patricia	ST-JULIEN-DU-SERRE		
CHARRIER Nicolas	CHASSIERS	X	
CARON Christian	RUOMS	X	
COROMINA Jean	VALLON-PONT-D'ARC		
VÉOL Christophe	LALEVADE D'ARDÈCHE	X	

OBJET : 2.1.3 Prime d'intéressement à la performance collective des services – Bilan 2021 et objectifs 2022

(La présente délibération a été soumise à l'examen du Bureau en vertu de l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales et de la délibération du comité syndical en date du 28 septembre 2020).

Dans sa séance du 7 mars 2018, le bureau syndical a décidé de créer la prime d'intéressement à la performance collective des services, fixé les objectifs à atteindre en 12 mois, et institué le montant de la prime à 300 euros bruts pour 12 mois. Ce plafond a été porté à 600 euros bruts par le bureau syndical le 8 juin 2020, suite à une évolution réglementaire.

Concernant les objectifs fixés pour 2021, et après avis (*à venir*) du comité technique dans sa séance du 9 décembre, ils sont pour l'heure respectés sur 3 des 4 indicateurs :

- sécurité au travail (chiffres donnés en séance - pas d'AT pour le moment en 2021)
- renouvellement des compteurs (chiffres donnés en séance)
- ressources humaines (100% des agents sensibilisés en gestes et postures).

Il est rappelé que la prime variable « secteur privé » est basée sur les mêmes objectifs et indicateurs de résultat.

Le SEBA procèdera donc au versement de la prime variable en janvier 2022 pour les secteurs public et privé, au montant des $\frac{3}{4}$ dans le meilleur des cas (et déduction faite de l'avance versée en juin 2021).

Le 4^{ème} objectif « rendement » ne pourra être observé que dans le courant du 1^{er} trimestre 2022. Un complément de prime sera, le cas échéant, versé à la suite.

Il est proposé au bureau syndical de poursuivre la démarche pour 2022 et selon des objectifs présentés préalablement en comité technique, s'établissant autour de 4 thèmes :

- La sécurité au travail
- Le domaine technique : le patrimoine de service
- Le champ environnemental : le rendement
- Les ressources humaines : l'optimisation du processus de paie.

Les objectifs et indicateurs proposés sont :

➤ **Objectif « taux de fréquence des accidents du travail »** : un indicateur relatif à la fréquence des accidents du travail sera évalué : « Le taux de fréquence est le nombre d'accidents avec arrêt de travail supérieur à un jour, survenus au cours d'une période de 12 mois par million d'heures de travail ».

$\frac{1}{4}$ du montant des primes à la performance collective est dévolu à cet objectif.

Tableau de correspondance entre les résultats obtenus et le montant alloué aux agents :

Au maximum 2 arrêts dû à un accident de travail (hors accident de trajet) supérieur à un jour dans l'année 2022	3 arrêts dus à un accident de travail (hors accident de trajet) supérieurs à un jour dans l'année 2022	4 arrêts dus à un accident de travail (hors accident de trajet) supérieurs à un jour	5 arrêts dus à un accident de travail (hors accident de trajet) supérieurs à un jour	Plus de 5 arrêts dus à un accident de travail (hors accident de trajet) supérieurs à un jour
Versement de 100% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 75% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 50% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 25% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 0% de la fraction de prime dévolue à cet objectif

➤ **Objectif « gestion du patrimoine »** : structurer la base de données sous GeoArdec, en intégrant les données relatives :

- aux ventouses en place sur le réseau ossature Pont-de-Veyrières/ Gerbail (localisation-date dernier entretien) : recensées à hauteur de 166 ;
- aux éléments de régulation et de stabilisation hydraulique des réseaux ossature et de distribution (localisation, date dernier entretien, pression amont-pression aval) : recensés à hauteur de 290.

¼ du montant des primes à la performance collective est dévolu à cet objectif.

Tableau de correspondance entre les résultats obtenus et le montant alloué aux agents :

450 et plus d'éléments renseignés	De 350 à 449 éléments renseignés	De 250 à 349 éléments renseignés	Entre 150 et 249 éléments renseignés	Moins de 150 éléments renseignés
Versement de 100% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 75% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 50% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 25% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 0% de la fraction de prime dévolue à cet objectif

➤ **Objectif « rendement »** : le rendement du réseau de distribution devra être dans l'idéal supérieur ou égal à 75,5%.

¼ du montant des primes à la performance collective est dévolu à cet objectif.

Tableau de correspondance entre les résultats obtenus et le montant alloué aux agents :

Rendement du réseau de distribution égal ou supérieur à 75,5%	Rendement du réseau de distribution compris entre 75% et 75,49%	Rendement du réseau de distribution compris entre 74,5% et 74,99%	Rendement du réseau de distribution compris entre 74% et 74,49%	Rendement du réseau de distribution en-dessous de 74%
Versement de 100% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 75% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 50% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 25% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 0% de la fraction de prime dévolue à cet objectif

➤ **Objectif « ressources humaines »** : dans un souci d'optimisation du service RH, il est proposé d'améliorer le process de paie. Pour ce faire, il est demandé à tous les agents de faire retour des variables de paie (heures complémentaires et supplémentaires, astreintes, frais de repas, titres restaurants, frais de déplacement, jours télétravaillés, heures marteau piqueur, etc.) selon le calendrier suivant pour l'année 2022 :

5 janvier 2022	5 avril 2022	5 juillet 2022	5 octobre 2022
4 février 2022	5 mai 2022	5 août 2022	4 novembre 2022
4 mars 2022	3 juin 2022	5 septembre 2022	2 décembre 2022

¼ du montant des primes à la performance collective est dévolu à cet objectif.

Tableau de correspondance entre les résultats obtenus et le montant alloué aux agents :

Moins de 2% de fiches rendues hors délais	Entre 2% et 2,99% de fiches rendues hors délais	Entre 3% et 3,99% de fiches rendues hors délais	Entre 4% et 4,99% de fiches rendues hors délais	Plus de 5% de fiches rendues hors délais
Versement de 100% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 75% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 50% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 25% de la fraction de prime dévolue à cet objectif	Versement de 0% de la fraction de prime dévolue à cet objectif

Ces propositions ont été soumises au comité technique dans sa séance du 9 décembre 2021, qui a émis un avis favorable.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents ou représentés, le bureau syndical décide de :

- **AUTORISER** le versement de la prime sur les objectifs 2021 au montant des $\frac{3}{4}$, le dernier quart « rendement » restant soumis à évaluation qui fera l'objet d'une présentation ultérieure au bureau syndical ;
- **VALIDER** la définition des objectifs et indicateurs 2022 tels que décrits ci-dessus.

POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME,
 Le président,

Jean PASCAL