

Structuration des compétences eau et assainissement Communauté de Communes du Clermontais

Retour d'expérience

Vendredi 25 Janvier 2019

Mr Julien GOLEMBIEWSKI

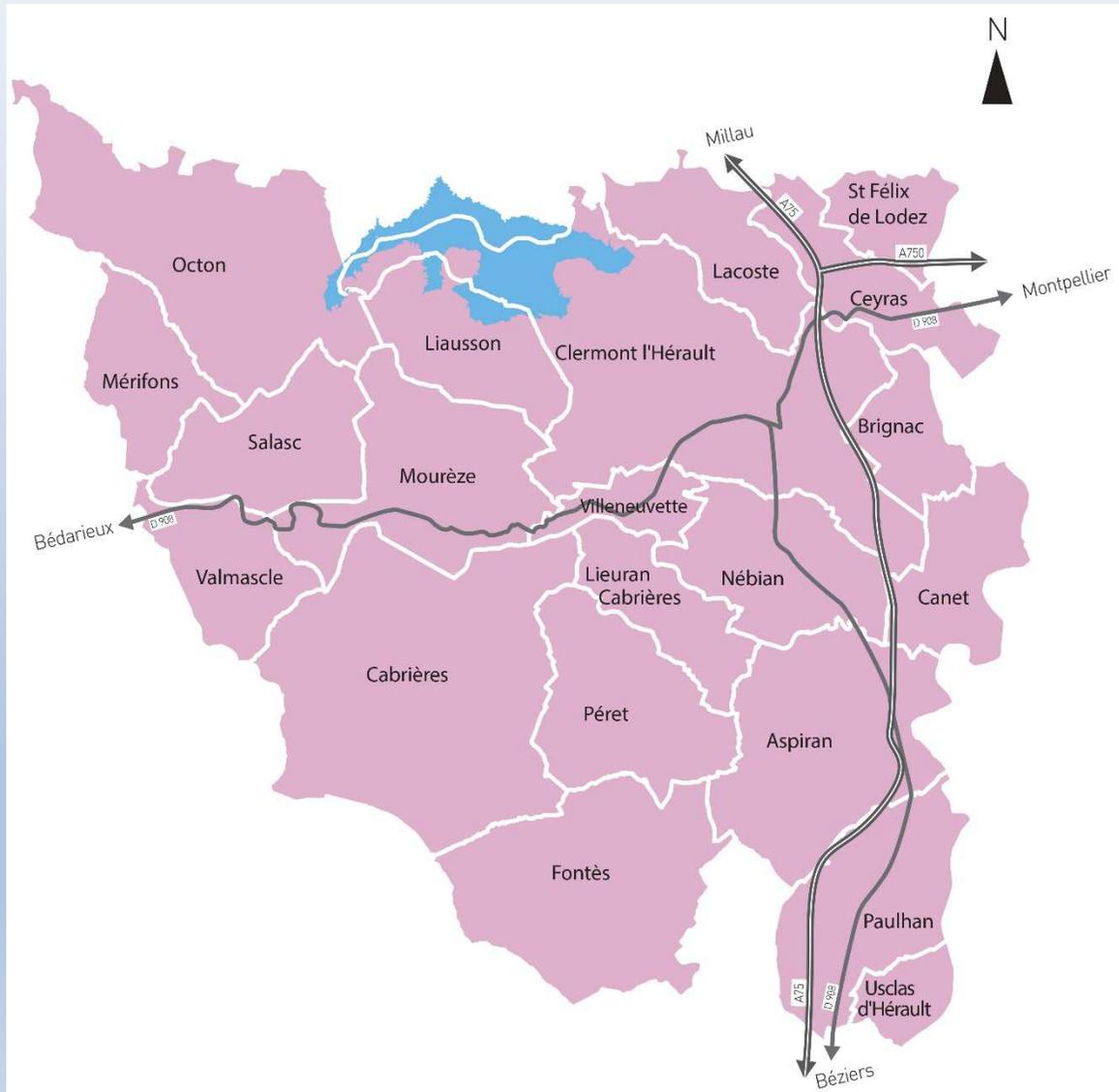
Directeur du service Eau et Environnement

CC du Clermontais

www.cc-clermontais.fr

COMMUNAUTE DE COMMUNES  DU CLERMONTAIS

Présentation du territoire



- 21 communes.

- 27 000 habitants.

- Implanté sur le bassin versant de l'hérault.

Situation au 31/12/2017



Mode d'exploitation

- 16 communes en régie communale pour l'AEP et Asst;
- 1 commune en régie syndicale pour l'AEP et l'Asst: syndicat implanté sur 2 EPCI;
- 1 commune en régie communale sur l'Asst et en régie syndicale sur l'AEP: syndicat implanté sur 3 EPCI;
- 3 communes en DSP au sein d'un syndicat intégré au sein de l'EPCI;
- 1 commune en DSP

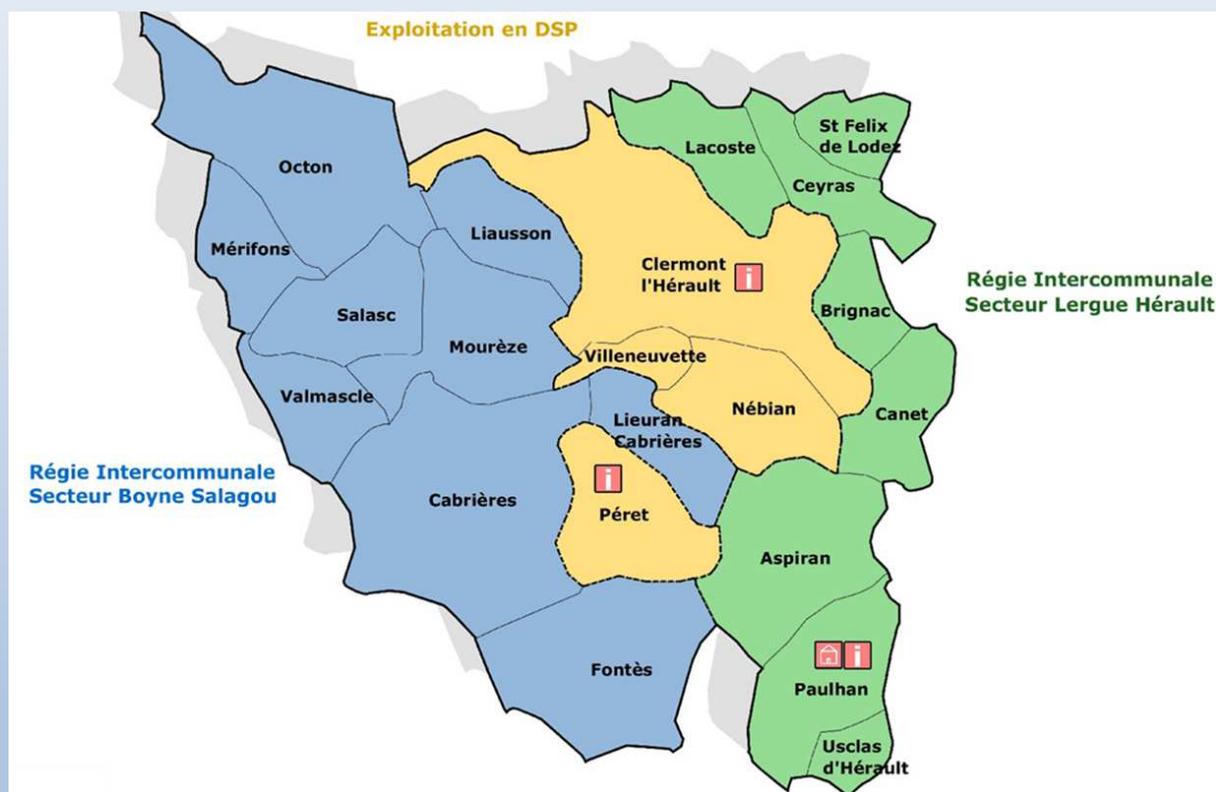
Moyens humains

- 18 ETP répartis sur + de 50 agents;
- Forte implication des élus sur le terrain.

Aspect financier

- Un prix moyen de 3,12 €HT/m³ mais variant de 1,63 à 4,21 €HT/m³;
- Durée d'extinction de la dette de l'ordre de 6 ans;
- Capacité d'autofinancement limitée.

Situation au 25/01/2019



Mode d'exploitation

- 16 communes en régie intercommunale;
- 1 commune en régie intercommunale sur l'Asst et en régie syndicale sur l'AEP;
- 4 communes en DSP.

LEGENDE:

-  Régie Intercommunale : Secteur d'intervention Boyne Salagou
-  Régie Intercommunale : Secteur d'intervention Lergue Hérault
-  Exploitation en DSP
-  Siège de la régie
-  Point d'accueil du public

Situation au 25/01/2019



RESSOURCES HUMAINES

UN ORGANIGRAMME DE 16,5 ETP

- 3 ETP préalablement en place.
- 7,5 ETP transférés des communes à l'EPCI: 8 agents.
- 1 ETP mis à disposition par 3 communes: 3 agents.
- 5 ETP recrutés en renfort sur 6 mois, puis en CDI.

ASPECT FINANCIER

UNE STRATEGIE D'HARMONISATION DU PRIX DE L'EAU VALIDEE

- Harmonisation prévue sur 7 ans;
- Intègre une hausse globale du prix de l'eau de 0,60 €/m³;
- Un prix cible de 3,58 €HT/m³.

ASPECT TECHNIQUE

ASSURER LA CONTINUITE TOUT EN PREPARANT L'AVENIR

- Continuité de service et suivi des chantiers engagés;
- Engagement de schémas directeurs intercommunaux et mise à niveau de la télégestion.

Pour en arriver là ...



LES PREMIERS PAS

Création du service Eau et Environnement

- 2009: Création du SPANC
- 2015: Intégration du poste de chargé de missions Captages prioritaires.

L'ENGAGEMENT

Phase de structuration

- Juin 2016: Engagement de l'étude de structuration;
- Juillet 2016: Adoption de la prise de compétence Eau et Assainissement au 1^{er} Janvier 2018;
- Avril 2017: Recrutement du responsable du service Eau et Environnement.

LA STRATEGIE

Débats internes

- 6 commissions organisées entre fin Mai et fin Octobre 2017;
- Débats essentiellement autour de la stratégie tarifaire.

Zoom sur la stratégie tarifaire



SITUATION INITIALE

Une situation complexe

- Un facteur de 2,7 entre les prix de l'eau mini et maxi;
- Peu d'excédents disponibles, hormis sur quelques communes;
- Faible capacité d'autofinancement (sections fonctionnement à l'équilibre).

SOUHAITS EXPRIMES

Une équation difficile à tenir

- Pas d'augmentation du prix de l'eau;
- 13 M€ de travaux à engager dans les 3 ans;
- Pas de transfert d'excédent;
- Principe de solidarité exprimé: pas de solution à la carte.

LA STRATEGIE ADOPTEE

Une harmonisation en douceur

- Une augmentation du prix de l'eau de 0,60 €/m³ sur 5 ans;
- Une augmentation plafonnée à 20 €/an/abonné (facture de 120 m³);
- Un prix de l'eau cible de 3,58 €HT/m³ avec des abonnements de 40 €

Les étapes faciles / difficiles



MOINS DIFFICILE QUE PREVU

L'aspect humain / ressources humaines :

- Des agents motivés, pourtant initialement opposés à leur transfert;
- Un service bien dimensionné, une astreinte opérationnelle;
- Une organisation simple et efficace, qui a su évoluer en 2018.

AUSSI DIFFICILE QUE PREVU

L'adoption de la stratégie financière

L'aspect administratif :

- La gestion des contrats et marchés antérieurs.

L'aspect technique :

- Spécificité de chaque ouvrage;
- Transfert de connaissance à organiser;
- Difficultés à hiérarchiser les investissements (en attendant les conclusions des schémas directeurs);
- Difficultés à instaurer le partenariat sur des projets communaux de réfection de voirie.

Les étapes faciles / difficiles

PLUS DIFFICILE QUE PREVU

La facturation 2018 :

- L'intégration des bases de données antérieures;
- La prise en main du nouveau logiciel;
- La mise en place de la mensualisation, l'envoi des 1ères factures,...

La gestion des eaux pluviales :

- Infrastructures et modalités d'entretien mal connues;
- Aucune recette associée; financement sur le budget général de la collectivité;
- Difficulté à définir la frontière entre les compétence eaux pluviales et GEMAPI

La structuration concomitante petit cycle / grand cycle de l'eau :

- Difficulté à mobiliser les élus sur ces 2 sujets sur une même période;
- Peut générer des craintes relatives à la montée en compétence de l'EPCI.

Et demain ?



EXPLOITATION

Une DSP qui s'achève fin 2021...

- Choix d'un mode de gestion à décider en 2019.
- Impacts financiers et humains à préciser: risque de perturber l'équilibre du service

STRATEGIE TARIFAIRE

Une stratégie à confirmer, en fonction :

- A court terme: CA du budget 2018 et BP 2019;
- A court terme: des programmes d'intervention des partenaires financiers;
- A moyen terme: du devenir de la DSP;
- A moyen terme: des conclusions des schémas directeurs.

INVESTISSEMENTS

Une planification à préciser :

- Une politique de renouvellement à définir;
- Des critères de priorisation à mettre en oeuvre (en attendant les schémas)
- Une dimension intercommunale des projets à confirmer à travers les schémas directeurs et les projets (step intercommunale).

En conclusion



Un projet complexe qui nécessite une approche pluridisciplinaire

- Mobilise l'ensemble des services de l'EPCI, **avant et après**, le transfert de compétence: Ressources humaines, Comptabilité, Marchés publics, Informatique, Communication...
- Nécessité d'anticiper le renforcement éventuel de ces services.

Un bureau d'études seul ne peut pas tout faire : nécessité d'avoir un chef d'orchestre

- Coordonner les interactions entre services sur la base d'un planning partagé;
- Faciliter la collecte des données auprès des communes;
- Favoriser la prise de contact avec les personnels transférés.

Ne pas négliger l'aspect humain pour le personnel en place

- Risque de se sentir « jugé » lors de l'analyse des pratiques;
- Transfert du personnel: sujet très sensible, voire angoissant: nécessité de rassurer, de se sentir bien accueilli !
- Prévoir de la souplesse sur l'organisation, favoriser le travail en binôme dans un 1^{er} temps.

En conclusion

Un retour très positif des élus :

- Professionnalisme des agents;
- Pas de perte en réactivité et proximité;
- Rigueur budgétaire.

Une communication jugée insuffisante par les administrés :

- Notamment sur la politique tarifaire;
- Un bilan 2018 à valoriser.

De réelles économies d'échelle possible :

- Environ 80 k€ d'économies;
- Dénonciation de certains contrats de prestation de service;
- Négociations avec les entreprises: Exemple du traitement des boues : passage de 110 à 78 € la tonne.



Merci de votre attention.