

SYNDICAT MIXTE D'ALIMENTATION EN EAU POTABLE 4 B
BUREAU SYNDICAL DU 22 MAI 2019

PROCES VERBAL

L'an deux mille dix-neuf, le vingt-deux mai à neuf heures trente, le Bureau Syndical s'est réuni en séance ordinaire dans les locaux du syndicat 4B à PÉRIGNÉ, sous la présidence de Monsieur Bernard BELAUD, Président.

Date de convocation : le 13 mai 2019

Date d'affichage : le 13 mai 2019

Nombre de membres en exercice : 21

Nombre de membres présents : 13

Nombre de votants : 13

DELEGUES TITULAIRES			Pr.	Ab.Ex
Commune	BEAUVOIR SUR NIORT	BERNARDEAU Vilmont, Vice-Président	X	
		VACHON Séverine		X
Commune	BOUIN	SILLON Jean-Claude	X	
Commune	BRIOUX-SUR-BOUTONNE	HAYE Jean-Marie	X	
Commune	BRULAIN	LECOINTE Alain, Vice-Président	X	
Commune	CHEF BOUTONNE	JONES Arthur	X	
Commune	CHIZÉ	BARRÉ Daniel		X
Commune	COUTURE D'ARGENSON	QUINTARD Jacques		X
Commune	ENSIGNÉ	BELAUD Bernard, Président	X	
Commune	ALLOINAY	BOINOT Jean-Paul		X
Commune		RENAUD Nadine	X	
Commune	BRIEUILL-SUR-CHIZÉ	PICARD Marylène	X	
Commune	FORS	CHOLLET Marc		X
Commune	LUSSERAY	DECHAIINE Sébastien		X
Commune	MAIRÉ L'ÉVESCAULT	BARILLOT Dorick, Vice-Président	X	
Commune	PÉRIGNÉ	MERCIER Pascal	X	
Commune	MARCILLÉ	BERNARD Eric		X
Commune	PLAINE D'ARGENSON	VEDIE Michel		X
Commune	VILLIERS EN BOIS	MALVAUD Gérard	X	
Commune	VILLIERS SUR CHIZÉ	GARNIER Jacky	X	
Commune	FONTENILLE-SAINT MARTIN D'ENTRAIGUES	BOUFFARD Christian, Vice-Président	X	

Le procès-verbal du Bureau Syndical du 13 mars 2019 est approuvé.

RAPPORTS ANNUELS SUR LE PRIX ET LA QUALITÉ, ANNÉE 2018 :

Les 4 rapports annuels sont présentés aux membres du Bureau Syndical. Ils seront soumis à l'approbation des membres du Comité Syndical lors de la séance du 19 juin prochain.

Service de production d'eau potable :

On constate une baisse des volumes prélevés de 3.27%, baisse qui se retrouve également au niveau des consommations des abonnés. La pluviométrie de l'année 2018 a été relativement importante et il y a eu peu de restriction de consommation. La multiplicité des sites de prélèvement du Syndicat permet d'utiliser la dilution pour résoudre des problématiques de qualité. Par contre, cela induit des coûts de fonctionnement (électricité, télégestion) plus importants que lorsque la ressource est unique. Le contrôle sanitaire fait apparaître quelques non-conformités liées aux métabolites dérivés des produits phytosanitaires mais la problématique du glyphosate n'existe pas sur le territoire du Syndicat 4B.

Service de distribution d'eau potable :

Le nombre d'abonnés est relativement stable passant de 13 871 en 2017 à 13 892 en 2018 soit +0.15%. Les consommations par abonné varient considérablement d'une commune à l'autre. La présence d'élevages explique en grande partie ces variations. Les foyers du territoire sont en moyenne composés de 1.5 personne ce qui explique que la consommation moyenne par abonné s'établit à 103 m³. Le rendement du réseau de distribution se maintient à 83.3% ce qui est très correct. L'indice de perte linéaire est de 0.94 m³/km/j sachant que cet indice est considéré correct dès lors qu'il est inférieur à 1.5. Ces bons résultats sont en grande partie dus aux investissements liés au renouvellement des réseaux fuyards. Les volumes

perdus ont baissé de plus de 150 000 m³ depuis plusieurs années. Le branchement en plomb qui n'a pas été renouvelé passe en dessous de l'habitation. Les non-conformités liées à la présence de plomb sont liées au matériau des robinets chromés. La présence de manganèse est également due à un dépôt dans les branchements peu utilisés. Le protocole réglementaire de prélèvement mis en œuvre par l'ARS prévoit un prélèvement sur les eaux de premier jet ce qui explique les non-conformités sur ces paramètres physico-chimiques.

Service d'Assainissement Non Collectif :

Ce service concerne 27 communes. Sur les 3703 installations actives du territoire, 22 ont été contrôlées au titre de la conception-réalisation et 64 au titre du contrôle de bon fonctionnement. Cette compétence va probablement être reprise par la Communauté de Communes Mellois-en-Poitou à compter du 1^{er} janvier 2020.

Service d'Assainissement Collectif :

Ce service concerne uniquement la commune de Chizé. Les volumes facturés sont en hausse de 7.07% probablement en raison de fuites chez quelques abonnés. Cette compétence va probablement être reprise par la Communauté de Communes Mellois-en-Poitou à compter du 1^{er} janvier 2020.

CRÉATION DE POSTES POUR LES AVANCEMENTS DE GRADE 2019 (2019-33) :

Monsieur Bernard BELAUD, Président, expose aux membres du Bureau Syndical que deux agents inscrits au tableau d'avancement de grade 2019 remplissent les conditions pour être nommés. Il s'agit de :

- Un agent d'entretien des locaux qui répond aux conditions d'avancement vers le grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe (minimum 1 an dans le 5^{ème} échelon et 8 ans de service). Cet agent travaille 12 heures par semaine.
- Un agent d'exploitation des stations d'eau potable (agent usine) qui répond aux conditions d'avancement vers le grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe (minimum 1 an d'ancienneté dans le 4^{ème} échelon et 5 ans de service). Cet agent exerce des fonctions correspondant au minimum au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au Bureau Syndical de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Monsieur le Président propose aux membres du Bureau Syndical de créer un poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe pour occuper les fonctions d'agent d'entretien des locaux à raison de 12 heures par semaine et un poste d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe pour occuper les fonctions d'agent d'exploitation des stations d'eau potable (agent usine) à compter du 1^{er} juillet 2019 pour permettre la nomination de ces agents par avancement de grade.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents, le Bureau Syndical accepte ces ouvertures de postes telles que définies ci-dessus, décide de modifier ainsi le tableau des emplois, et dit que les crédits correspondants sont déjà inscrits au budget 2019 (budget principal).

MODIFICATION DU RIFSEEP (2019-34) :

Monsieur Bernard BELAUD, Président, expose aux membres du Bureau Syndical que la délibération du 18 octobre 2017 portant mise en œuvre du RIFSEEP ne contenait aucune disposition concernant le versement du Complément Indemnitaire Annuel en cas de départ de l'agent en cours d'année. Il y a donc lieu de prévoir les conditions de versement du CIA dans le cas d'un départ en retraite, d'une mutation pour les agents fonctionnaires ou d'une démission pour les agents contractuels. Les modifications sont indiquées en gras.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime

indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu les arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat,

Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2015 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'Etat

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'avis du Comité Technique en date du 4 juillet 2017 relatif à la déclinaison des critères, et à la cotation des postes selon les critères professionnels et le classement des postes dans les groupes de fonctions.

Considérant l'exposé du Président :

Considérant que l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une cotation des postes à partir de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents, le Bureau Syndical, décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et la part complément indemnitaire annuel (CIA).

I. INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ BENEFICIAIRES :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

2/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après, est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les postes ont été classés dans les groupes de fonctions selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
---	---	--

Responsabilité d'encadrement Niveau d'encadrement dans la hiérarchie Responsabilité de projet ou de coordination Influence du poste sur les résultats	Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) Difficulté (exécution simple ou interprétation) Autonomie Niveau de qualification Diversité des domaines de compétences	Risques d'accident et de maladie Valeur du matériel utilisé Responsabilité financière Effort physique Confidentialité Relations externes Responsabilité pour la sécurité d'autrui
--	--	---

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe B1	Responsable du service	13 110 €
Groupe B2	Adjoint au Responsable du service	12 011 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe C1	Agent d'accueil Secrétaire administrative	8 505 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe C1	Responsable du service Adjoint au Responsable du service Agent de maîtrise d'œuvre	8 505 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe C1	Agent réseaux Agent usine Agent d'entretien des locaux	8 505 €

3/ L'EXCLUSIVITE :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

4/ L'ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle de l'IFSE sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté en fonction :

- du groupe de fonctions auquel l'agent appartient,
- de l'expérience professionnelle détenue par l'agent examinée au regard des critères suivants :
 - Connaissances acquises par la pratique,
 - Approfondissement et consolidation des connaissances et savoir-faire techniques,
 - Connaissance de l'environnement de travail et des procédures,
 - Diversification des compétences,
 - Spécialisation dans un domaine de compétences,
 - La transmission du savoir.

Le montant annuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu à titre individuel lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

5/ LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- au moins tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions ou de cadre d'emploi et au vu de l'expérience acquise par l'agent (capacité à exploiter l'expérience acquise, connaissance de l'environnement de travail, approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience), afin de prendre en compte l'expérience professionnelle,
- en cas de changement de grade ou cadre d'emploi à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, nomination suite concours)

6/ LES MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'I.F.S.E. :

- En cas de congés de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle: l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu.

7/ PERIODICITE DE VERSEMENT DE L'I.F.S.E. :

Le montant de l'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'1/12ème du montant annuel individuel attribué.

8/ LA DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2018.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ PRINCIPE :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera versé selon les résultats de l'entretien professionnel / l'appréciation générale indiquée dans le compte-rendu d'entretien professionnel au vu des critères suivants :

- L'atteinte des objectifs,
- Les résultats professionnels obtenus,
- Les qualités relationnelles,
- L'investissement personnel,
- Les compétences techniques,
- La capacité d'encadrement,
- La disponibilité,
- La prise d'initiative.

2/ BENEFICIAIRES :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur emploi permanent ou sur emploi non permanent.

3/ DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris, ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont donc réduits au prorata de la durée de travail effectuée pour les agents exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe B1	Responsable de service	1 456 €
Groupe B2	Adjoint au Responsable de service	1 334 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		PLAFONDS ANNUELS
---	--	------------------

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe C1	Agent d'accueil Secrétaire administrative	945 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe C1	Responsable de service Adjoint au Responsable de service Agent de maîtrise d'œuvre	945 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe C1	Agent réseaux Agent usine Agent d'entretien des locaux	945 €

4/ PERIODICITE ET MODALITE DE VERSEMENT DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois en décembre de l'année N pour les entretiens professionnels réalisés en novembre de l'année N et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre puisqu'il est attribué en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année écoulée.

Si l'agent a bénéficié de congé pour indisponibilité physique, le CIA pourra être versé uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits.

Si l'agent quitte la collectivité en cours d'année (départ en retraite, mutation d'un agent fonctionnaire, démission d'un agent contractuel), le CIA pourra être versé uniquement si les critères d'attribution ont été satisfaits sur la dernière paie de l'agent.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail et en fonction de la date d'entrée dans la collectivité **ou de la date de sortie de la collectivité.**

5/ ATTRIBUTION :

L'attribution individuelle du C.I.A. sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

6/ DATE D'EFFET :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/06/2019.

La délibération n°2017-70 du 18 octobre 2017 est abrogée.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

ORGANISATION DE LA COMPÉTENCE EAU POTABLE AU 1^{er} JANVIER 2020 (2019-non visée) :

Monsieur Bernard BELAUD, Président, rappelle les dispositions de la loi NOTRE et de la loi FERRAND-FESNEAU.

Pour les Communautés d'Agglomération (CA du Niortais) : transfert obligatoire de la compétence eau potable au 1^{er} janvier 2020. Le principe de représentation-substitution s'applique pour les Syndicats supra-communautaires avec possibilité pour la Communauté d'Agglomération de demander le retrait du Syndicat avant le 1^{er} janvier suivant la prise de compétence auprès du Préfet après avis de la CDCI.

- Pour les 9 communes historiques pour lesquelles le Syndicat 4B exerce déjà la compétence Distribution : la Communauté d'Agglomération devrait donc se substituer aux communes.
- Pour la Commune de Beauvoir-Sur-Niort qui exerce la compétence distribution en régie communale : la commune envisage de transférer sa compétence distribution au Syndicat 4B avec l'accord de la CAN.

Pour les Communautés de Communes (Mellois-en-Poitou et Val de Charente) : Transfert obligatoire de la compétence eau potable au 1^{er} janvier 2020 avec possibilité de report jusqu'au 1^{er} janvier 2026 en cas de minorité de blocage (opposition d'au moins 25% des communes membres représentant au moins 20% de la population communautaire avant le 1^{er} juillet N).

- Pour les 53 communes historiques Mellois-en-Poitou pour lesquelles le Syndicat 4B exerce déjà la compétence distribution : la CC Mellois-en-Poitou devrait donc se substituer aux communes.

- Pour la commune de Montjean pour laquelle le Syndicat 4B exerce déjà la compétence distribution : la CC Val de Charente devrait se substituer à la commune.
- Pour les régies communales (Chef-Boutonne et Saint-Vincent-la-Châtre) et les Syndicats infra-communautaires (Syndicat de Loubigné et Syndicat de Lezay) : la CC Mellois-en-Poitou ne souhaite pas créer de régie communautaire et encourage les structures concernées à adhérer volontairement aux syndicats supra-communautaires déjà existants :
 - Chef-Boutonne, Syndicat de Loubigné et Syndicat de Lezay vers le Syndicat 4B.
 - Saint-Vincent-la-Châtre vers le SERTAD.

Monsieur BELAUD précise que le projet de substitution du château d'eau de Loubigné par le redimensionnement de la cuve de La Bataille ne sera finalement pas possible car 14 points de défense incendie dépendent de ce château d'eau. Le Syndicat de Loubigné va par conséquent lancer les travaux de réhabilitation. Il indique également que des négociations sont actuellement en cours avec le Syndicat de Lezay pour mettre en place un regroupement au 1^{er} janvier 2020.

QUESTIONS DIVERSES (2019-non visé) :

Monsieur Bastien BONNAUD, Directeur, informe le Bureau Syndical que les arrêtés communaux de défense incendie accompagnés de la liste des ouvrages et de plans de couverture seront envoyés aux communes à partir du 27 mai comme prévu.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.
Au registre sont les signatures,
Pour copie conforme,
Le Président,
Bernard BELAUD

**SYNDICAT MIXTE
MENTATION EN EAU POTABLE
4 B
79170 PERIGNÉ**

