

Préparation au transfert des compétences Eau et Assainissement : Suggestion de chronogramme et recommandations

Campus LyonTech
la Doua

Bâtiment CEI-Insavalor
66 Bd Niels Bohr
69 603 VILLEURBANNE
cedex

Animatrice :
Cécile Malavaud

Tél. +33 (0)4 72 43 61 75

Version 1 - Juin 2020

CONTEXTE

De nombreuses collectivités sont en cours de réflexion sur le transfert des compétences eau et assainissement, notamment dans le cadre de la Loi NOTRe du 7 août 2015. Celle-ci imposait leur transfert obligatoire des communes vers les EPCI - FP – y compris communautés de communes et d'agglomération – à compter du 1er janvier 2020. Une nouvelle loi du 27 décembre 2019 est venu chambouler le contexte et les échéances assouplissant les conditions et offrant un report possible du transfert au 1er janvier 2026 ([décryptage de la loi engagement et proximité, ASCOMADE](#)).

Dans le domaine de l'eau, entre transfert de compétences (eau potable, assainissement collectif et non collectif) et définition d'une nouvelle compétence (GEPU), sans parler de la Gemapi et la défense extérieure contre l'incendie (DECI), ces évolutions viennent bouleverser les structures, les organisations et les ressentis. Elles sont de plus relativement complexes à mettre en place. Par ailleurs, la compétence GEPU doit être entièrement définie ainsi que son articulation avec les autres compétences. Ce processus itératif, entre les analyses techniques et financières, allongera le calendrier prévisionnel.

Certaines collectivités se sont vues prises de court par les échéances et se sont lancées dans un transfert rapide des compétences, alors que nous sommes convaincus de la nécessité de prendre du temps pour ce faire.

OBJECTIFS

Ce document vise à fournir un support méthodologique pour les collectivités qui vont devoir définir et reprendre les compétences eau et assainissement, que chaque collectivité devra adapter à sa situation.

En se basant sur les retours d'expérience des membres du groupe, les objectifs sont de :

- donner les grandes lignes de réflexion pour ne pas passer à côté d'étapes essentielles, amener les collectivités à se poser les bonnes questions et avoir un regard critique sur l'ensemble du processus de transfert de compétences.
- soulever les points clés et incontournables à chaque étape et souligner l'importance de la construction d'une vision partagée et de l'adhésion des acteurs au projet, afin de limiter les écueils dans ce processus.

Il a été choisi de proposer 2 chronogrammes : l'un avec des échéances correctes et l'autre avec des échéances contraintes. Le but est de guider les collectivités dans les 2 cas en fonction de leur situation. Mais aussi, au vue du

nouveau contexte réglementaire, de leur fournir les arguments pour retenir un calendrier raisonnable pour optimiser les chances d'un transfert réussi.

CLES D'UTILISATION/ GUIDE DE LECTURE

Le document recense les étapes essentielles et leur validation en appui sur 5 axes :

- la mobilisation des élus,
- la communication et la concertation,
- les aspects humains,
- les aspects techniques,
- les aspects financiers,
- les aspects juridiques.

2 ans semblent être une durée suffisante pour réaliser chaque étape correctement et favoriser l'adhésion et le partage d'une vision, notamment en appui sur des validations d'étapes territorialisées. Ce chronogramme sur 2 ans constitue donc la version conseillée du transfert.

Nous avons choisi de représenter l'évolution de ce chronogramme dans un calendrier contraint (1an environ). Mais il est important d'alerter le lecteur sur le fait que ce scénario n'est pas satisfaisant et de rappeler que la réglementation laisse aujourd'hui la possibilité de prendre le temps nécessaire. Pour un transfert avec des échéances contraintes (1an environ), le scénario de la continuité de service est automatiquement choisi, au dépend de la recherche d'une vision partagée. La majorité des étapes du chronogramme de 2 ans sont conservées, elles sont cependant moins approfondies. La communication, la concertation, ainsi que les restitutions territorialisées sont négligées. Tout cela risque d'entraîner du travail en urgence en condition de stress, la non-adhésion au transfert, la complexification des relations humaines et des impacts financiers. De plus, les études de scénarios et d'harmonisation du service sur le territoire seront ensuite essentielles à la bonne gestion de l'eau et demanderont le doublement de certaines étapes. Au final et au regard des retours d'expériences mobilisés dans la construction de ce chronogramme, il n'y a pas de gain de temps à vouloir réaliser un transfert dans un temps réduit.

Enfin, nous soulignerons que l'étude du transfert des compétences, gérée en mode projet, ne doit être que le début de cette animation et concertation avec les agents et les élus des collectivités. Ce projet ne s'arrête pas à la date d'effet du transfert. En effet, les enjeux et le caractère transversal des compétences eau et assainissement rendent nécessaires les échanges et la mobilisation des agents et des élus des collectivités, suscitée au moment de l'étude.

D'autres productions du Graie ont été fléchées afin de vous appuyer lors de certaines étapes clés :



[Trame pour l'élaboration du Cahier des Clauses Techniques Particulières \(C.C.T.P.\) d'une étude préalable au transfert de la compétence eau potable/assainissement/gestion des eaux pluviales urbaines \(GEPU\) \(décembre 2019\)](#). Cette trame pour l'élaboration d'un CCTP expose et précise les différentes étapes que peut contenir une étude de transfert des compétences eau/assainissement/pluvial urbain. Elle présente une possibilité de contenu d'une telle étude, de manière non exhaustive.



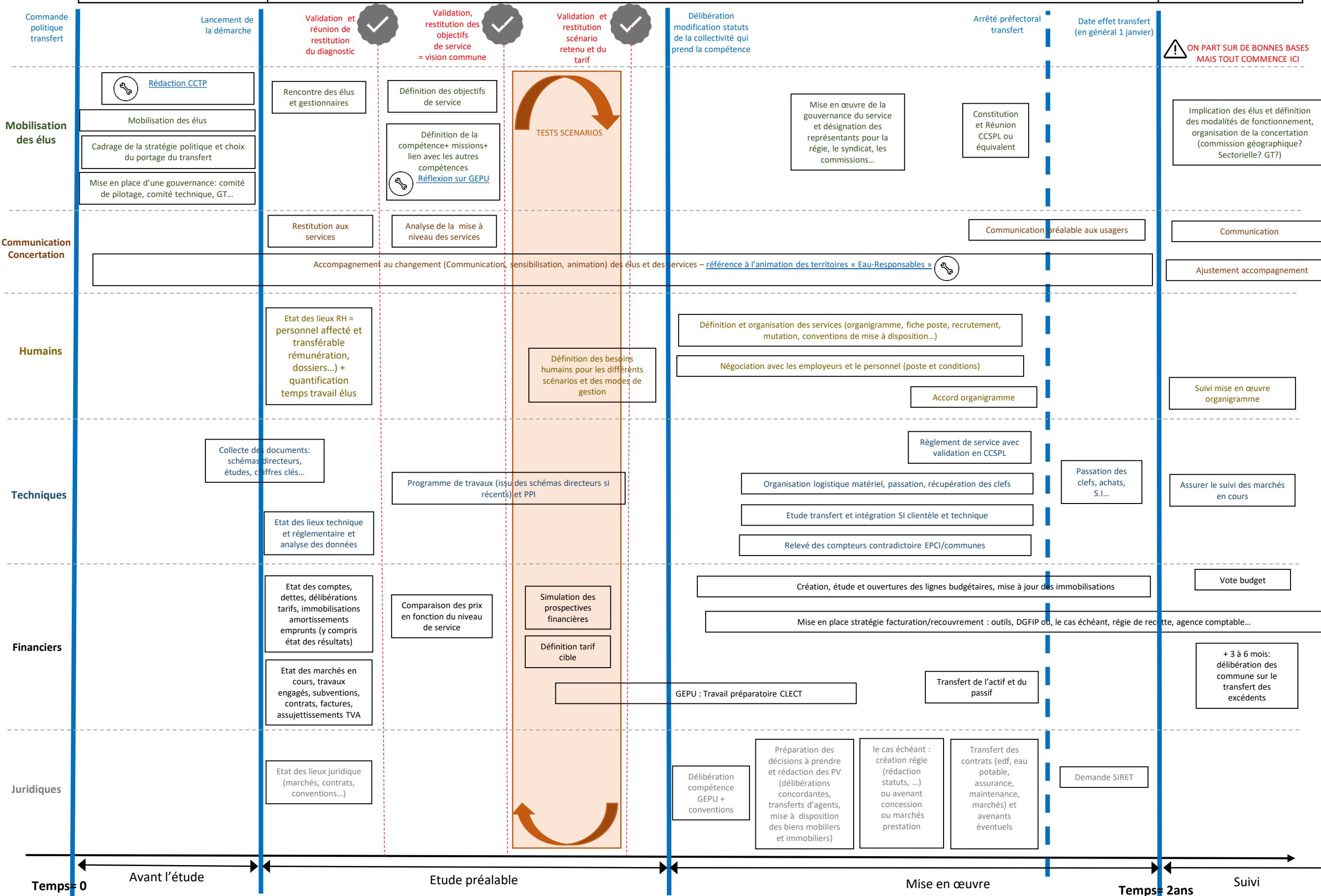
[Grilles d'aide à la définition de la compétence « gestion des eaux pluviales urbaines » \(mai 2019\)](#) – 3 dimensions analysées pour une décision éclairée : le patrimoine concerné (les ouvrages), les missions exercées et le périmètre géographique.

Pour aller plus loin :

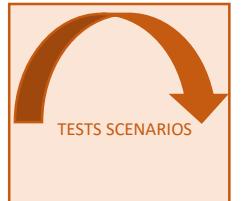


[Listes des supports et outils pédagogiques du Graie sur les thématiques eaux pluviales et compétences](#)

⚠ La notice de ce document est indispensable pour une lecture pertinente.



⚠ ON PART SUR DE BONNES BASES MAIS TOUT COMMENCE ICI



Accord organigramme

Règlement de service avec validation en CCSPL

Organisation logistique matériel, passation, récupération des clefs

Etude transfert et intégration SI clientèle et technique

Relevé des compteurs contradictoire EPCI/communes

Création, étude et ouvertures des lignes budgétaires, mise à jour des immobilisations

Mise en place stratégie facturation/recouvrement : outils, DGFIIP ou, le cas échéant, régie de recette, agence comptable...

GEPU : Travail préparatoire CLECT

Transfert de l'actif et du passif

Délibération compétence GEPU + conventions

Préparation des décisions à prendre et rédaction des PV (délibérations concordantes, transferts d'agents, mise à disposition des biens mobiliers et immobiliers)

le cas échéant : création régie (rédaction statuts, ...) ou avenant concession ou marchés prestation

Transfert des contrats (edf, eau potable, assurance, maintenance, marchés) et avenants éventuels

Demande SIRET

⚠ La notice de ce document est indispensable pour une lecture pertinente.

