



COMPTE RENDU

Comité syndical du Syndicat Mixte Sequana du mardi 19 juin 2018 CHATILLON-SUR-SEINE

21 boulevard Gustave Morizot
21400 CHATILLON-SUR-SEINE

Tel : 03.80.81.56.25

Fax : 03.80.91.18.58

Mail : contact@syndicatsequana.fr

Présents (délégués GEMAPI) : Messieurs-dames Eric TRIBOULET, Claude BOUTTEFROY, Sophie LOUET, Jean-Louis LAMEY, Daniel VIGNIER, Thierry NAUDINOT, René CARTHERET, Gérard MALNOURY, Hubert COLLIN, Christian JANNET, Henri MAITREHENRY, Bernard SOUPAULT, Agnès ROTHE, Jérémie BRIGAND, Alexandre SOMMET, Dominique BAYEN, Fernand LENI, Colette DIOT, Michel BEUGNOT, Jean-Pierre SCHAEFFER, Alain VERPY, Claude VINOT, Marc STIVALET, Frédéric VITRANT, Stéphane ROUSSEL, Philippe VINCENT, Claude FONTAINE, Agnès CHAUMONNOT, Christophe FOUILLAND.

Présents (délégués animation) : Messieurs-dames Claude BOUTTEFROY, Sophie LOUET, Jacky HEURET, Jean-Louis LAMEY, Daniel VIGNIER, Thierry NAUDINOT, Gérard MALNOURY, Daniel URSPRUNG, Aurélie DELBARBA, Henri MAITREHENRY, Jean-Michel MARS, Bernard SOUPAULT, Evert ARRIVE, Agnès ROTHE, Jérémie BRIGAND, Alain ENARD, Alexandre SOMMET, Fernand LENI, Pierre DELVAL, Michel BEUGNOT, Gérard CHAUVE, Claude VINOT, Marc STIVALET, Gérard SILVESTRE, Frédéric VITRANT, Stéphane ROUSSEL, Gilles PETIT, Philippe TRINQUASSE.

Soit 29 membres présents pour la compétence GEMAPI et 28 membres présents pour la compétence animation.

Excusés : Messieurs-dames Claire COLLIAT, François FLEURY, Thierry AUBRY, Jean-Michel ANTONI, Pierre LECOEUR, Hubert MIGNARD, Bertrand BARRE.

Le Président souhaite la bienvenue aux participants et fait remarquer que le quorum n'est pas atteint. Cependant, cette réunion faisant suite à un premier comité syndical organisé le 13 juin 2018 durant lequel le nombre de délégués était déjà insuffisant, les délibérations qui y seront votées sont valables sans condition de quorum.

Il demande au comité syndical l'autorisation d'ajouter cinq délibérations à l'ordre du jour, les délégués acceptent.

Thierry NAUDINOT présente donc l'ordre du jour :

Délibérations :

- Proposition de maîtrise d'ouvrage d'une étude d'aménagement du ruisseau de Cosne à Quemigny-sur-Seine
- Annulation du budget annexe
- Modification du budget principal
- Remboursement des frais du personnel aux frais réels
- RGPD : règlement général de protection des données
- Non remboursement du trop-perçu par l'agent technique de rivière

- Fixation du taux horaire de rémunération de l'agent technique de rivière
- Non remboursement du trop-perçu par la conseillère technique en gestion de cours d'eau
- Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (annule et remplace la délibération du 21 mars 2018)
- Remplacement de la chargée de mission rivière et eau

Questions diverses :

- Etat d'avancement du Contrat Global Sequana,
- Intervention de Céline SAGRES (Chambre d'agriculture de Côte d'Or) sur l'animation agricole dans le cadre du Contrat Global,
- Etat d'avancement de la procédure de labellisation EPAGE,
- Information sur le PAPI (Programme d'Actions de Prévention des Inondations) de la Seine Troyenne porté par l'EPTB Seine Grand Lacs (Etablissement Public Territorial de Bassin),

❖ Proposition de maîtrise d'ouvrage d'une étude d'aménagement du ruisseau de Cosne à Quemigny-sur-Seine :

La commune de Quemigny-sur-Seine a subi un orage d'une intensité exceptionnelle en mars 2018 qui a entraîné de nombreux dégâts, notamment dans le hameau de Cosne :

- érosion des sols entraînant des coulées d'eau boueuse,
- forte incision du fossé de Cosne (amont du ruisseau),
- élargissement conséquent du ruisseau de Cosne, provoquant une déstabilisation de la route goudronnée,
- dégâts conséquents de la section busée du ruisseau,
- dégâts conséquents de la route dans le hameau et inondation d'habitations.

Le Syndicat Mixte Sequana a été saisi par la commune de Quemigny-sur-Seine afin d'établir un diagnostic et un plan d'action à l'échelle du bassin du ruisseau de Cosne. Les premières constatations mettent en avant la nécessité de réaliser un aménagement d'échelle globale concerté entre divers maîtres d'ouvrage :

- aménagement agricole de la zone amont afin de réduire le ruissellement et l'érosion des sols (implantation de haie, remise en herbe des secteurs critiques...) : animation par le SMS, réalisation par la commune et les exploitants concernés,
- aménagement du fossé de Cosne : redimensionnement, stabilisation : animation par le SMS, réalisation par la commune,
- aménagement du ruisseau de Cosne : redimensionnement, découverte de la section busée : réalisation par le SMS,
- aménagement de la traversée de la départementale : réalisation par le Conseil Départemental de la Côte d'Or.

Il est proposé de confier le dimensionnement du projet d'aménagement du ruisseau de Cosne (redimensionnement, découverte) à un prestataire (bureau d'étude).

Cette étude peut faire l'objet de financement par l'Agence de l'Eau Seine Normandie et la Région Bourgogne Franche-Comté.

Le comité syndical, après discussion :

Valide le projet d'étude,

Autorise le Président à lancer, le cas échéant, les demandes de financement auprès de l'Agence de l'Eau Seine Normandie, de la Région Bourgogne Franche Comté et de tout autre financeur potentiel,

Autorise le Président à signer tout document relatif à cette affaire.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Annulation du budget annexe :**

Suite à un retour de la Direction Régionale des Finances Publiques, il apparaît nécessaire d'annuler la délibération créant un budget annexe.

En effet, la constitution d'un budget annexe est liée à la création d'une régie pour l'individualisation d'un service public, ce qui n'est pas le cas de l'animation et la concertation dans le domaine de l'eau.

Le comité syndical, après discussion :

- Valide la suppression du budget annexe,
- Autorise le Président à signer tout document relatif à cette affaire.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Modification du budget principal suite à l'annulation du budget annexe :**

En raison de l'annulation du budget annexe, il est nécessaire de procéder à une modification du budget principal du Syndicat Mixte Sequana. Il est proposé :

Dépenses		
Article	Intitulé	Modification
6218	Personnel extérieur au service - Autre personnel extérieur	- 72 440 €
6332	Cotisations versées au FNAL	+ 50 €
6336	Cotisations au centre national et CNFPT	+ 1 000 €
6338	Autres impôts, taxes et versements assimilés sur rémunération	+ 100 €
64131	Personnel non titulaire - Rémunération	+ 52 000 €
64138	Personnel non titulaire - Autres indemnités	+ 1000 €
6451	Cotisations à l'URSSAF	+ 12 000 €
6453	Cotisations aux caisses de retraite	+ 3 000 €
6454	Cotisations aux ASSEDIC	+ 2 000 €
6455	Cotisations pour assurance du personnel	+ 1 000 €
6458	Cotisation aux organismes sociaux	+ 40 €
6475	Médecine du travail, pharmacie	+ 250 €
022	Dépenses imprévues	+ 2 532 €

Recettes		
Article	Intitulé	Modification
70871	Remboursements de frais par la collectivité de rattachement	- 72 440 €
70872	Remboursements de frais par les budgets annexes	- 8 065 €
73216	Reversements conventionnels de fiscalité	- 168 626 €
7472	Participations Régions	+ 12 991 €
74748	Participations autres communes	+ 17 635 €
74751	Participations groupements de collectivités - GFP de rattachement	+ 171 091 €
7478	Participations autres organismes	+ 49 946 €

Le comité syndical, après discussion, valide cette modification budgétaire.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ Remboursement des frais de missions du personnel :

Le Président rappelle que les frais engagés par les personnels territoriaux, c'est-à-dire les personnes « qui reçoivent d'une collectivité ou d'un de ses établissements publics à caractère administratif une rémunération au titre de leur activité principale » lors de déplacements nécessités par l'exercice de leurs fonctions, font l'objet de remboursements.

Les règles applicables sont, pour l'essentiel, les règles applicables aux personnels de l'Etat auxquels renvoie le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001.

Les frais occasionnés par les déplacements sont à la charge de la collectivité pour le compte de laquelle le déplacement est effectué. Les frais de déplacement sont dus dès lors qu'ils sont engagés conformément aux dispositions des décrets applicables et dès lors que le remboursement est autorisé.

Le Président rappelle qu'est considéré comme un agent en mission, l'agent en service qui, muni d'un ordre de mission pour une durée totale ne pouvant excéder douze mois, se déplace pour l'exécution du service hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

L'ordre de mission est l'acte par lequel la collectivité autorise l'agent à effectuer un déplacement, pendant son service. Cette autorisation permet à l'agent de bénéficier du remboursement des coûts générés par le déplacement.

La réglementation fixe un cadre général mais donne compétence aux organes délibérants des collectivités pour fixer certaines modalités de remboursement et pour moduler les montants des indemnités.

Le Président propose au comité syndical de se prononcer sur les points suivants :

- les déplacements pour les besoins de service,
- les taux de remboursement des frais de repas et d'hébergement,
- le remboursement de frais divers.

LES DEPLACEMENTS POUR LES BESOINS DU SERVICE :

Les collectivités territoriales peuvent autoriser un agent à utiliser son véhicule personnel lorsque l'intérêt du service le justifie.

Lorsque la collectivité autorise un agent à utiliser son véhicule personnel, elle peut décider d'une indemnisation sur la base d'indemnités kilométriques, dont les taux sont définis par arrêté.

Lorsqu'elle autorise l'agent à utiliser son véhicule personnel, la collectivité doit s'assurer que l'agent a bien souscrit une extension d'assurance couvrant de manière illimitée sa responsabilité au titre de tous les dommages éventuellement occasionnés lors de l'activité professionnelle. Cette obligation, bien qu'occasionnant une dépense supplémentaire, ne peut être prise en charge par la collectivité. Il en va de même pour les impôts et taxes acquittés par l'agent pour son véhicule.

Le Président propose au comité syndical de prévoir que seuls seront pris en charges les frais occasionnés par un déplacement dûment autorisé par un ordre de mission. Les frais d'utilisation du véhicule personnel seront alors remboursés sur la base d'indemnités calculées à partir du barème fiscal kilométrique.

Par ailleurs, en cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun, le remboursement interviendra sur production du titre de transport.

En outre, le remboursement de frais complémentaires occasionnés par le transport de personnes, tels que les frais d'utilisation de parcs de stationnement, de péage d'autoroute, d'utilisation d'un taxi, d'un véhicule de location ou d'un véhicule personnel autre qu'un véhicule à moteur interviendra sur présentation des pièces justificatives des dépenses engagées après autorisation expresse de l'autorité territoriale et ce, dans l'intérêt du service.

LES TAUX DES FRAIS DE REPAS ET DES FRAIS D'HEBERGEMENT :

Pour la fonction publique d'Etat un arrêté ministériel du 3 juillet 2006 fixe les taux forfaitaires de prise en charge.

Cet arrêté prévoit une indemnité forfaitaire de 15,25 € par repas et un taux maximal de remboursement des frais d'hébergement de 60 € par nuit.

Ces taux sont modulables par l'assemblée territoriale, soit pour appliquer une minoration, soit pour majorer cette indemnité pour tenir compte de l'intérêt du service ou de situations particulières.

Il est proposé au comité syndical de retenir le principe d'un remboursement aux frais réels des frais de repas et d'hébergement, sur présentation des justificatifs.

LE REMBOURSEMENT DE FRAIS DIVERS :

Le Président explique au comité syndical que le personnel du Syndicat Mixte Sequana est parfois amené à acheter des fournitures (vêtements de travail, fournitures de bureau, fournitures pour l'organisation de réunions etc...) pour le compte du Syndicat.

Il propose donc de rembourser les achats effectués sur présentation de justificatifs.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD) :**

Le Président rappelle que le Règlement Général Européen sur la Protection des Données (RGPD) a été adopté le 14 avril 2016. Il est le socle de la réglementation applicable en matière de données personnelles. Son application en droit français a été adoptée par les députés le 13 février 2018. Le débat parlementaire est toujours en cours.

L'ensemble des administrations et entreprises utilisant des données personnelles sont tenues de s'y conformer à compter du 25 mai 2018.

Ce texte intègre une nouvelle approche : « l'accountability », c'est-à-dire la responsabilisation des acteurs. Il appartiendra aux collectivités de prendre toutes les mesures nécessaires afin d'assurer une protection optimale des données personnelles qu'elles utilisent.

Il en découle l'obligation :

- de nommer un délégué à la protection des données, le DPD (mutualisable),
- d'établir une cartographie de tous les traitements, flux et circuits de données personnelles,
- de mettre en place un plan d'actions pour mettre en conformité les traitements qui ne le sont pas,
- de tenir à jour un registre des traitements (détaillé).

En outre, le RGPD impose que dès la création d'un traitement ou service, la protection des données personnelles soit prise en compte (concept de « privacy by design »).

Cela induit de minimiser autant que possible la collecte de données personnelles nécessaires à la finalité du service, de déterminer leur durée de conservation, de préparer les mentions d'information et le recueil du consentement des intéressés.

En cas de traitements susceptibles d'engendrer des risques élevés pour les droits et libertés des personnes, il y aura lieu de réaliser des analyses d'impact sur la protection des données (PIA).

En outre, en cas de fuite de données, la collectivité devra, sauf adaptation prévue par la loi française, notifier auprès de la CNIL la violation de son système dans un délai de 72 heures, et en informer corrélativement les personnes dont les données figuraient dans les traitements.

La CNIL effectuera un contrôle à posteriori. Cela induit que les collectivités devront être en mesure de prouver à tout moment :

- que tout est mis en œuvre pour garantir la vie privée des usagers et des agents,
- qu'elles se trouvent en conformité avec le RGPD.

Une documentation fournie et à jour devra être disponible : registre des traitements, PIA, contrats avec les sous-traitants, procédures d'information des personnes, etc.

En cas de manquements, le texte prévoit des amendes et sanctions administratives et pénales très lourdes.

Cette mise en conformité va générer de fortes charges de travail ainsi qu'un coût conséquent, selon les devis recueillis. En outre les collectivités ne disposent pas toutes des moyens tant financiers qu'humains, nécessaires à ces travaux.

La mutualisation de cette démarche semble être un moyen pertinent d'optimiser les compétences requises et les coûts générés. Le Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale de Meurthe-et-Moselle propose de mutualiser ses ressources ainsi que son Délégué à la Protection des Données.

Le Conseil d'Administration du CDG21 a accepté le principe de cette mutualisation par délibération du 17 mai 2018.

Les projets de convention, de lettre de mission du DPO, ainsi que de charte d'engagement du DPO sont joints en annexe.

Après en avoir débattu, les membres du comité syndical :

- Autorisent le Président à signer la convention avec le Centre de Gestion de Meurthe-et-Moselle, la lettre de mission du DPO, et tous actes afférents à ce projet.
- Précisent que conformément aux dispositions de la convention jointe en annexe, le coût est exprimé par un taux égal à 0,057 % en 2018 (fixé annuellement par délibération du conseil d'administration du CDG 54). L'assiette retenue correspond à la masse des rémunérations versées

aux agents permanents des adhérents, telles qu'elles apparaissent aux états liquidatifs mensuels ou trimestriels dressés pour le règlement des charges sociales dues aux organismes de sécurité sociale, au titre de l'assurance maladie.

Dans le cas où le montant calculé par application du taux serait inférieur à 30 euros, la somme de 30 euros sera appelée forfaitairement à la collectivité pour compenser les frais liés à la mise à disposition.

La cotisation sera versée au CDG 54 selon les mêmes modalités que les cotisations versées au centre de gestion.

Tout changement dans la tarification de la mission devra intervenir dans des conditions similaires à celles ouvrant cas de résiliation, telles que définies aux articles 7 ou 8 des conventions jointes en annexe.

Le paiement s'effectue auprès de :

Paierie Départementale 54
48 Esplanade Jacques Baudot
54000 NANCY

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Non remboursement du trop-perçu par l'agent technique de rivière :**

Gwenaëlle CHANTIER a été embauchée le 18 avril 2017 en tant qu'agent technique de rivière dans le cadre d'un contrat d'emploi d'avenir

Suite à une erreur de rédaction, son contrat de travail prévoyait une rémunération basée sur le SMIC horaire, tandis que la délibération en date du 12 avril 2017 relative à son embauche prévoyait un salaire mensuel net de 1 250 €.

Le montant de la rémunération versée à l'agent ayant été basé sur la délibération et non sur le contrat de travail, il en résulte une différence de versement de 1 024,89 € sur la période du 18 avril 2017 au 30 juin 2018.

Le comité syndical, après discussion, décide de ne pas demander le remboursement de cette somme à Gwenaëlle CHANTIER.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Fixation du taux horaire de rémunération de l'agent technique de rivière :**

Par délibération du 12 avril 2017, il avait été décidé que le salaire net mensuel de l'agent technique de rivière serait de 1 250 €.

Afin de tenir compte de la variation des charges salariales, il est proposé de baser la rémunération de l'agent affecté à ce poste sur un taux horaire brut de 10,26 €.

Le comité syndical, après discussion, accepte cette proposition.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Non remboursement du trop-perçu par la conseillère technique en gestion de cours d'eau :**

Natacha FONTAINE a, depuis son embauche le 5 juin 2017, effectué des heures supplémentaires qui lui ont été rémunérées, pour un montant de 558,52 €.

La délibération relative à son poste prévoyait bien la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires, en revanche, l'arrêté nominatif permettant le versement de l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) n'avait pas été pris. La Trésorerie de Châtillon-sur-Seine considère donc le paiement de ces heures supplémentaires comme un trop-versé.

Le comité syndical, après discussion, décide de ne pas demander le remboursement de cette somme à Natacha FONTAINE.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (annule et remplace la délibération du 21 mars 2018)**

Le comité syndical,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 1er 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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,

Vu la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,

ET sous réserve de l'avis du Comité Technique placé auprès du CDG21 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

⊗ Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1/ Le principe :

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 formalisation précise 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 :

- Encadrement : Nombre d'agent encadrés, formation d'autrui,
- Coordination : Type d'équipes encadrées : pluridisciplinaires, à technicité particulières, équipes d'exécution,
- Pilotage : Conduire des projets, conduire un projet, décliner un projet, appliquer un projet,
- Conception : Force de proposition, influence sur les résultats, conduite de projets,

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Technicité : Connaissances : spécialiste, connaissances approfondies, connaissances élargies, généraliste, Autonomie : large, relative +50%, partielle -50%, peu.
- Expertise : Diversité des tâches, diversité des compétences ;
- Expérience professionnelle : Ancienneté sur le poste ; Ancienneté dans la collectivité ; ancienneté dans la fonction publique territoriale, parcours professionnel, Nombre de postes occupés ; nombre de secteurs d'activité ; Réalisation d'un travail exceptionnel ; Tutorat ;
- Qualification : Formation initiale ; Qualification exigées pour le poste ; Habilitations réglementaires ; Permis ; Formations professionnelles ; Formations qualifiantes ; Formations transversales ;

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Travail isolé ; amplitudes horaires spécifiques ; Horaires spécifiques ; Responsabilités financières et juridiques ; Ressources Humaines ; contentieuses, Déplacements fréquents ; Astreintes ; Régie de

recettes ; possibilité horaires variables ; Public difficile ; Exposition physique ; lieu d'affectation ;
Vigilance ; confidentialité ; effort physique ; Valeur du matériel utilisé ; Risque élevé d'accident.

2/ Les bénéficiaires :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet. A temps non complet et à temps partiel.

3/ La détermination 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 ci-dessous 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.

Attachés territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 3	Responsable d'un service non encadrant, chargé d'études, gestionnaire comptable	12 750 €

Ingénieurs territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 1	Direction d'un service	16 065 €
Groupe 2	Responsable de service non encadrant	12 750 €

Techniciens territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 3	Chargé d'études	10 300 €

Adjoints techniques territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 1	Agent polyvalent, sujétions et qualifications particulières	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800 €

4/ Le réexamen 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,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE pourra également être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), l'I.F.S.E. 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, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

6/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/ Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

8/ Effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2018.

9/ Maintien du montant individuel lors de la mise en place de l'IFSE :

Lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre des fonctions exercées ou au grade détenu, à l'exception de tout versement exceptionnel est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuelle.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

☒ Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

1/ le principe :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Manière de servir de l'agent en application des conditions fixées par l'entretien professionnel,
- Investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions,
- Sens du service public,
- Capacité à travailler en équipe,
- Connaissances dans le domaine d'intervention de l'agent,
- Capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste.

2/ Les bénéficiaires :

- Agents titulaires à temps complet, à temps non complets et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3/ Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Le CIA sera versé une fois par an.

Ce montant est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères ci-dessus mentionnés dans la limite des montants plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le CIA sera versé en corrélation avec les groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE dans la limite des plafonds suivants :

Attachés territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 3	Responsable d'un service non encadrant, chargé d'études, gestionnaire comptable	1 800 €

Ingénieurs territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 1	Direction d'un service	2 250 €
Groupe 2	Responsable de service non encadrant	1 800 €

Techniciens territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 3	Chargé d'études	1 500 €

Adjoints techniques territoriaux		Montants annuels
Groupes de fonctions	Emplois	Plafonds IFSE (sans logement)
Groupe 1	Agent polyvalent, sujétions et qualifications particulières	1 700 €
Groupe 2	Agent d'exécution	1 500 €

4/ le réexamen du montant du CIA :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, chaque année, compte tenu de l'entretien

annuel d'évaluation.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire, le complément indemnitaire annuel (CIA), après 4 mois d'absence pour maladie, fera l'objet d'un réexamen au regard de l'évaluation professionnelle des agents.

6/ périodicité de versement du CIA :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/ Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

8/ Effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er juillet 2018.

En matière de cumul, le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire de même nature (décret 2014-513 du 20 avril 2014, Circulaire Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique – Ministère des Finances et des comptes publics NORDFFI427139C du 5 décembre 2014).

Il remplace l'IAT, l'IFTS, l'IEM...

Toutefois certains cumuls demeurent possibles :

- Indemnité compensant le travail de nuit,
- Indemnité travail de dimanches et jours fériés,
- Indemnité d'astreinte,
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- Indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacements),
- GIPA et indemnités compensatrice ou différentielle,
- IFCE,
- Prime de responsabilité des emplois fonctionnels.

Enfin le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service
- La NBI dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

Il est proposé au Comité Syndical :

- De maintenir les indemnités cumulables avec le RIFSEEP (heures supplémentaires, NBI, conformément au document annexé,
- D'autoriser Monsieur le Président à fixer, par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes ci-dessus,
- D'inscrire les crédits correspondants au budget.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Remplacement de la chargée de mission rivière et eau :**

La personne occupant le poste de chargée de mission rivière et eau ayant fait part de son intention de quitter le Syndicat Mixte Sequana au 6 août 2018, il est indispensable de prévoir son remplacement afin de poursuivre la réalisation de ses missions.

Afin de tenir compte des diplômes, du profil et de l'expérience professionnelle du futur chargé de mission, il est proposé de baser sa rémunération sur une fourchette allant de l'indice majoré 425 à l'indice majoré 558.

Le comité syndical, après discussion, autorise le Président à :

- Signer les actes correspondant au recrutement de l'agent retenu sur ce poste,
- Effectuer toutes les démarches réglementaires exigées pour ce recrutement,
- Demander les subventions nécessaires auprès de l'Agence de l'Eau Seine Normandie, de la Région Bourgogne Franche Comté et de tout autre financeur potentiel.

Vote : pour à l'unanimité.

❖ **Questions diverses :**

Cf. document Powerpoint.

Le Président remercie les participants et clôture la réunion.