

**NOTE DE PRÉSENTATION**  
**Comité Syndical du S.I.R.T.A.V.A.**  
**Vendredi 2 octobre 2015 à 9h30**  
**A Salle Polyvalente d'ANCY-LE-FRANC**

L'ordre du jour amènera à étudier les différents points suivants :

**1) Désignation du délégué secrétaire de séance**

Il s'agira de désigner le secrétaire de séance qui sera chargé de relire et valider le compte-rendu.

**2) Validation du compte-rendu du Comité Syndical du 18 juin 2015**

Il s'agira d'approuver le compte-rendu du Comité Syndical du 18 juin 2015.

**A) PÔLE ANIMATION BASSIN VERSANT**

1) Cellule d'animation du S.A.G.E. – Demandes de financement pour l'année 2016

Le projet de Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux (S.A.G.E.) du bassin versant de l'Armançon a été approuvé le 6 mai 2013 par arrêté inter-préfectoral. Sa mise en œuvre nécessite de l'animation, qui est assurée par le biais d'un poste d'animateur à mi-temps.

L'Agence de l'eau ne finançait l'animation que sur une période 3 ans suivant la publication de l'arrêté d'approbation. Ces dispositions ont évolué et il est possible de prétendre à un nouveau contrat d'animation.

Le montant estimatif des dépenses de la cellule d'animation du S.A.G.E. pour l'année 2016 est de 31 000 euros TTC (fonctionnement), répartis de la façon suivante :

- Salaires chargés : 20 000 € TTC ;
- Frais de fonctionnement : 11 000 € TTC

Pour la cellule d'animation, le plan de financement proposé est le suivant :

- Agence de l'eau Seine-Normandie : 50% des dépenses éligibles et forfaits de fonctionnement ;
- Europe - fonds FEDER via Conseil régional Bourgogne : 30% des dépenses éligibles, au prorata de 226 communes sur 267 ;
- Europe - fonds FEDER via Conseil régional Champagne Ardenne : 30 % des dépenses éligibles, au prorata de 41 communes sur 267 ;
- S.I.R.T.A.V.A. : reste à charge.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Accepter le montant estimatif du coût de la cellule d'animation du S.A.G.E. pour 2016 à 31 000 € TTC ;

- Demander à Monsieur le Président de solliciter les subventions auprès de l'Agence de l'eau Seine-Normandie, de l'Europe (fonds FEDER) et de tout autre organisme susceptible d'apporter des financements ;
- Autoriser Monsieur le Président à signer une nouvelle convention d'animation ;
- Autoriser Monsieur le Président à signer toute pièce utile ;
- Dire que les crédits nécessaires seront inscrits au Budget Primitif 2016.

### 2) Cellule d'animation du S.A.G.E. sur la thématique « zones humides » – Demandes de financement pour l'année 2016

Le SAGE de l'Armançon, approuvé par arrêté interpréfectoral le 6 mai 2013, préconise la réalisation d'un inventaire des zones humides sur l'intégralité du bassin versant dans un délai de 3 ans. Pour assurer cette mission, un poste d'animateur « zones humides » à temps plein a été créé au SIRTAVA et pourvu en juin 2014.

Le montant estimatif des dépenses du poste d'animation « zones humides » pour l'année 2016 est de 58 000 euros TTC (fonctionnement), répartis de la façon suivante :

- Salaires chargés : 36 000 € ;
- Frais de fonctionnement : 22 000 € TTC.

Le plan de financement proposé est le suivant :

- Agence de l'eau Seine-Normandie : 80% des dépenses éligibles ;
- S.I.R.T.A.V.A. : reste à charge.

Monsieur le Président proposera au Comité Syndical de :

- Accepter le montant estimatif du coût de la cellule d'animation « zones humides » pour 2016 à 57 000 € TTC (fonctionnement) ;
- Demander à Monsieur le Président de solliciter les subventions auprès de l'Agence de l'eau Seine-Normandie et de tout autre organisme susceptible d'apporter des financements ;
- Autoriser Monsieur le Président à signer toute pièce utile ;
- Dire que les crédits nécessaires seront inscrits au Budget 2016.

### 3) Signature du Contrat Global Armançon 2015-2019

Le Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux de l'Armançon (S.A.G.E.), validé le 6 mai 2013, fixe les objectifs à atteindre en matière de préservation et d'amélioration de la ressource en eau et des milieux naturels. La Commission Locale de l'Eau (C.L.E.) a souhaité que les préconisations du S.A.G.E. soient mises en œuvre par le biais d'un Contrat Global. Cet outil de programmation a pour objectif de faire émerger les projets prioritaires pour le maintien et le rétablissement de la qualité de la ressource en eau et des milieux.

Le Contrat Global Armançon (C.G.A.) est la formalisation de l'engagement des différents acteurs pour développer et promouvoir, au moyen d'un programme d'actions, les opérations à mener pour améliorer et préserver la qualité de la ressource en eau et des milieux aquatiques. Il sera valable à compter de sa signature officielle et jusqu'au 31 décembre 2019.

Le projet de C.G.A. a été approuvé le 2 juillet 2015 par le Groupe Opérationnel Contrat Global Armançon. Le Comité Syndical du SIRTAVA a approuvé ce projet le 18 juin 2015 et la C.L.E. a rendu un avis favorable avec recommandations sur ce projet le 17 juin 2015.

Le projet de C.G.A. est aujourd'hui en cours de validation auprès de ses principaux partenaires, à savoir l'Agence de l'eau Seine Normandie et les Conseils régionaux et départementaux. Il sera ensuite possible de procéder à sa signature officielle, qui marquera le début de sa mise en œuvre.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Autoriser Monsieur le Président à signer le Contrat Global Armançon qui se terminera le 31 décembre 2019 ;
- S'engager à porter l'animation territoriale nécessaire à la mise en œuvre du programme d'actions ;
- Autoriser Monsieur le Président à signer toute pièce utile.

#### 4) Cellule d'animation du Contrat Global Armançon – Demandes de financement pour l'année 2016

Le projet de Contrat Global Armançon (C.G.A.) est finalisé et a été adressé aux différents partenaires. Le document contractuel et le programme d'actions seront validés fin 2015 par les différents partenaires. L'animation des actions a été démarrée en 2015. L'animation territoriale sera poursuivie en 2016 sur la totalité du bassin versant pour améliorer et préserver la qualité de l'eau et des milieux aquatiques.

Au regard du contenu du Contrat Global et des discussions avec les partenaires, la cellule d'animation devra être composée de 4 Equivalents-Temps Plein (E.T.P.) pour l'année 2016, répartis de la manière suivante :

- 1 E.T.P. d'animateur consacré à l'animation du C.G.A. sur la partie amont du bassin, basé à Venarey-les-Laumes ;
- 1 E.T.P. d'animateur consacré à l'animation du C.G.A. sur la partie aval du bassin, basé à Tonnerre ;
- 1 E.T.P. d'animateurs agricoles consacrés à l'animation des actions du C.G.A. en lien avec l'agriculture : 0,5 E.T.P. sur le premier semestre et 1,5 E.T.P. sur le second semestre ;
- Un stagiaire 6 mois pour appuyer la cellule d'animation agricole du C.G.A. la mise en œuvre du projet de l'élevage sur le bassin de l'Armançon (fiche projet n°1) ;
- Un stagiaire 6 mois pour appuyer la cellule d'animation du C.G.A. dans la mise en œuvre du projet de réduction de l'utilisation des produits phytosanitaires dans les collectivités (fiche projet n°2) ;

Le montant prévisionnel des dépenses de la cellule d'animation du Contrat Global Armançon pour l'année 2016 est de 212 000 euros TTC (fonctionnement), répartis de la façon suivante :

- Salaires chargés : 124 000 € TTC ;
- Frais de fonctionnement : 88 000 € TTC ;

Pour la cellule d'animation du Contrat Global Armançon, le plan de financement proposé est le suivant :

- Pour les 2 E.T.P. animateurs consacrés au Contrat Global Armançon :
  - Agence de l'eau Seine-Normandie : 50% des dépenses éligibles et forfaits de fonctionnement ;
  - Europe - fonds FEDER via Conseil régional Bourgogne : 30% des dépenses éligibles, au prorata de 226 communes sur 267 ;
  - Europe - fonds FEDER via Conseil régional Champagne Ardenne : 30 % des dépenses éligibles, au prorata de 41 communes sur 267 ;
  - S.I.R.T.A.V.A. : reste à charge.
- Pour le 1 E.T.P. animateurs agricoles consacré au Contrat Global Armançon :
  - Agence de l'eau Seine-Normandie : 80% des dépenses éligibles et forfait de fonctionnement ;
  - S.I.R.T.A.V.A. : reste à charge.
- Pour le stagiaire (6 mois) dans le cadre du Contrat Global Armançon (fiche projet n°2)
  - Agence de l'eau Seine-Normandie : 50% des dépenses éligibles ;
  - S.I.R.T.A.V.A. : reste à charge.
- Pour le stagiaire agricole (6 mois) dans le cadre du Contrat Global Armançon (fiche projet n°1)
  - Agence de l'eau Seine-Normandie : 80% des dépenses éligibles ;
  - S.I.R.T.A.V.A. : reste à charge.

Monsieur le Président proposera au Comité Syndical de :

- Accepter le montant estimatif de la cellule d'animation du Contrat Global Armançon pour 3 E.T.P. et deux stagiaires sur 2016 à 212 000 euros TTC (fonctionnement) ;
- Demander à Monsieur le Président de solliciter les subventions auprès de l'Agence de l'eau Seine-Normandie, de l'Europe (fonds FEDER via les Conseils régionaux Bourgogne et Champagne-Ardenne) et de tout autre partenaire susceptible de financer le fonctionnement de ces cellules ;
- Autoriser Monsieur le Président à signer toute pièce utile, et notamment le contrat d'animation spécifique pour l'animation agricole ;
- Dire que les crédits nécessaires seront inscrits au Budget Primitif 2016.

5) Signature de la convention-cadre relative au Programme d'Actions de Prévention des Inondations 2015-2021

Le projet de Programme d'Actions de Prévention des Inondations (P.A.P.I.), porté par le SIRTAVA, a été labellisé par le Comité Technique du Plan Seine Elargi du 1<sup>er</sup> juillet 2015. Le dossier a ensuite été transmis à la directrice générale de la prévention des risques du MEDDE qui a validé l'engagement financier de l'Etat.

Afin de formaliser l'engagement des différents partenaires, il appartient au SIRTAVA de signer une convention-cadre avec les différents partenaires que sont le Préfet coordonnateur du bassin Seine-Normandie, le Préfet de l'Aube, le Préfet de Côte-d'Or, le Préfet de l'Yonne et l'Agence de l'eau Seine Normandie.

Il sera proposé au Comité Syndical d' :

- AUTORISER Monsieur le Président à signer le projet de convention-cadre relative au Programme d'Actions de Prévention des Inondations du bassin de l'Armançon ;
- AUTORISER Monsieur le Président à signer toute autre pièce utile afférente.

6) Cellule d'animation du Programme d'Actions de Prévention des Inondations – Demandes de financement pour l'année 2016

Le projet de Programme d'Actions de Prévention des Inondations (P.A.P.I.), porté par le SIRTAVA, a été labellisé par le Comité Technique du Plan Seine Elargi du 1<sup>er</sup> juillet 2015. La convention-cadre avec les différents partenaires que sont le Préfet coordonnateur du bassin Seine-Normandie, le Préfet de l'Aube, le Préfet de Côte-d'Or, le Préfet de l'Yonne et l'Agence de l'eau Seine Normandie est en cours de signature.

L'animation du P.A.P.I. est portée par le SIRTAVA. Pour l'année 2016, le montant estimatif de ses dépenses est de 60 000,00 € TTC répartis de la façon suivante :

- Salaire chargé de l'animateur du P.A.P.I. : 40 000 € ;
- Frais de fonctionnement de la cellule d'animation (services support, frais de structure, dépenses de fonctionnement) : 20 000 € TTC.

Le plan de financement proposé est le suivant :

- Etat : 40% des dépenses éligibles ;
- Europe (FEDER Plan Seine) : 30% des dépenses éligibles ;
- Agence de l'eau Seine-Normandie : 10% des dépenses éligibles ;
- S.I.R.T.A.V.A. : reste à charge.

Ces taux sont donnés à titre indicatif, la répartition entre les différents financeurs pouvant être adaptée au besoin dans l'objectif d'atteindre un taux de financement de 80%.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Accepter le montant estimatif de la cellule d'animation du P.A.P.I. pour 2016 porté à 60 000 € TTC et son plan de financement ;
- Demander à Monsieur le Président de solliciter les subventions auprès de l'Etat, de l'Europe, de l'Agence de l'eau Seine-Normandie et de tout autre partenaire susceptible de financer le fonctionnement de cette cellule ;
- Autoriser Monsieur le Président à signer toute pièce utile ;
- Dire que les crédits nécessaires sont inscrits au Budget Primitif 2016.

**B) PÔLE ADMINISTRATIF**

1) Création d'un emploi non permanent d'adjoint administratif pour accroissement temporaire d'activité

De manière à assurer au mieux la gestion des recettes du syndicat (cotisations, participations, subventions),

en complément du travail assuré par la personne en charge de la comptabilité et de la gestion des ressources humaines, Monsieur le Président proposera de créer un emploi non permanent d'adjoint administratif à temps non complet (8/35<sup>ème</sup>) pour accroissement temporaire d'activité. La durée initiale de cet emploi sera de six mois et sa durée maximale de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une même période de dix-huit mois consécutifs.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Décider de recruter, à compter du 12 novembre 2015, pour un accroissement temporaire d'activité, dans les conditions fixées à l'article 3 de la loi susvisée, un agent non titulaire de droit public pour une durée de six mois, renouvelable une fois pendant une même période de dix-huit mois consécutifs, sur la base d'un emploi d'adjoint administratif de 2<sup>ème</sup> classe au 1<sup>er</sup> échelon de l'échelle 3 afférent à l'Indice Brut 340 - Indice Majoré 321, au prorata du nombre d'heures hebdomadaires de travail, à savoir 8/35<sup>ème</sup> ;
- Autoriser Monsieur le Président à accomplir les démarches administratives nécessaires, ainsi qu'à signer tout document y afférant, notamment contractuel ;
- Dire que les crédits nécessaires sont inscrits au budget 2015 et seront inscrits au budget 2016.

## 2) Création d'un emploi d'ingénieur pour l'animation du Contrat Global Armançon et suppression de l'emploi d'ingénieur pour l'animation du Contrat Global Armançon Aval

Le Contrat Global Armançon est la formalisation de l'engagement des différents acteurs pour développer et promouvoir, au moyen d'un programme d'actions, les opérations à mener pour améliorer et préserver la qualité de la ressource en eau sur l'ensemble du bassin versant.

A la suite de la phase d'élaboration qu'il a conduite, le SIRTAVA assurera son animation dans le cadre de sa mise en œuvre dès cette année et jusqu'en 2019. Pour ce faire, il doit mettre en place une équipe d'animation, composée en 2015 de deux animatrices principales et d'une animatrice agricole pour un demi-ETP.

Le poste d'animateur du Contrat Global Armançon Aval, créé en 2009, étant devenu caduc, il convient de procéder à sa suppression et de créer un poste d'animateur du Contrat Global Armançon.

Considérant la nécessité de créer un emploi permanent de catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient,  
ET qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi,

Monsieur le Président proposera de créer un emploi d'Animateur du Contrat Global Armançon à temps complet à raison de 35/35<sup>ème</sup> pour assurer cette mission à compter du 26 octobre 2015.

Les fonctions exercées seront principalement les suivantes :

- Créer une dynamique autour des porteurs de projets et inciter les maîtres d'ouvrage à réaliser les projets inscrits dans le contrat ;
- Assister les maîtres d'ouvrages pour la réalisation des actions inscrites au Contrat (montage des projets, appuis techniques et administratifs tout au long du projet, lien avec les partenaires financiers et institutionnels ...) ;
- Préparer une proposition annuelle de programmation de travaux pour le comité de pilotage ;
- Assurer le pilotage du contrat : coordination de tous les volets du contrat en collaboration avec les autres animateurs, suivi administratif et financier du Contrat (programmations annuelles, bilans et rapports d'activité annuels, tableaux de bords...) ;
- Mettre en place les actions sous maîtrise d'ouvrage du SIRTAVA (volets communication et pédagogie, sensibilisation des élus, techniciens communaux ...) ;
- Etablir un lien constant avec l'ensemble des partenaires : Agence de l'eau Seine-Normandie, Conseils Régionaux, Conseils Départementaux, Syndicats de Rivières, Syndicats d'eau potable et d'assainissement, communes ... ;
- Réaliser l'étude d'évaluation du Contrat en fin de contrat.

Cet emploi pourrait être pourvu par un agent non titulaire de droit public de catégorie A de la filière technique, au grade d'ingénieur, échelon 3 afférent à l'Indice Brut 458 – Indice Majoré 401.

L'agent devra justifier d'un diplôme de niveau Bac + 5 dans le domaine de l'environnement, spécialisé dans le domaine de l'eau.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Adopter la proposition de Monsieur le Président ;
- Autoriser Monsieur le Président à accomplir les démarches administratives nécessaires, ainsi qu'à signer tout document y afférant, notamment contractuel ;
- Supprimer l'emploi d'ingénieur territorial pour l'animation du Contrat Global Aval, créé en 2009 ;
- Dire que les crédits correspondants sont prévus au budget.

3) Création d'un emploi de technicien de rivières et suppression d'un emploi de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe

Après avoir pris l'attache du Centre de Gestion de l'Yonne, Monsieur le Président informe que cette délibération est nécessaire afin de régulariser le contenu de la délibération n° 44-2010 conformément aux textes actuellement en vigueur. Cette nouvelle délibération permettra également de revaloriser les bases indiciaires de cet emploi.

Le précédent emploi de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe pour un poste de technicien de rivières, créé en 2010, devient caduc. Il convient donc de procéder à sa suppression et de créer un nouveau poste de technicien de rivières, selon les conditions ci-dessous énumérées.

Considérant l'absence de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, Monsieur le Président propose de créer un emploi de technicien de rivières à temps complet à raison de 35/35<sup>ème</sup> pour assurer cette mission à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015.

Les fonctions exercées seront principalement les suivantes :

- Assurer la surveillance et le suivi des cours d'eau par des reconnaissances permettant d'évaluer l'état du milieu et son évolution.
- Connaître les acteurs locaux de son secteur (élus, usagers, agriculteurs).
- Définir et proposer des opérations d'aménagement et de gestion de cours d'eau et milieux aquatiques en tenant compte des enjeux en présence :
  - o Apporter d'une expertise ;
  - o Proposer de solutions spécifiques et adaptées à la situation ;
  - o Estimer financièrement les opérations et élaborer les plans de financement.
- Suivre les opérations en rivière :
  - o Assurer la maîtrise d'œuvre ou l'assistance à maîtrise d'ouvrage ;
  - o Surveiller et coordonner les chantiers.
- Suivre les dépenses et veiller au respect des objectifs budgétaires.
- Pour les opérations dont il a la charge :
  - o Accomplir les démarches administratives nécessaires à la réalisation des marchés et à leur passation : dossier de consultation des entreprises ;
  - o Accomplir les dossiers réglementaires ;
  - o Préparer les dossiers techniques de demande de subvention.
- Réaliser des notes pour faire état de situation de terrain aux élus et/ou responsables.
- Assister l'équipe pour l'élaboration et la préparation des comités syndicaux ou réunions.
- Sensibiliser, informer et communiquer auprès de tous les usagers et acteurs de l'eau du bassin versant et principalement les élus et riverains.
- Mener quelques actions de communication : animations scolaires, stand, rédaction d'articles.

- Mener ponctuellement et physiquement des actions de terrain.

Cet emploi pourra être pourvu par un agent non titulaire de droit public et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie B de la filière technique, par référence à l'Indice Brut 378 – Indice Majoré 348 de la grille indiciaire des techniciens principaux de 2<sup>ème</sup> classe.

L'agent devra justifier d'un diplôme de niveau Bac + 2 dans le domaine de l'environnement, spécialisé dans la gestion des milieux aquatiques.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Adopter la proposition de Monsieur le Président ;
- Autoriser Monsieur le Président à accomplir les démarches administratives nécessaires, ainsi qu'à signer tout document y afférant, notamment contractuel ;
- Supprimer l'emploi de technicien principal de 2<sup>ème</sup> classe, créé en 2010 ;
- Dire que les crédits correspondants sont prévus au budget.

#### 4) Création d'un emploi de technicien de rivières et suppression d'un emploi de technicien territorial

Après avoir pris l'attache du Centre de Gestion de l'Yonne, Monsieur le Président informe que cette délibération est nécessaire afin de régulariser le contenu de la délibération n° 13-2013 conformément aux textes actuellement en vigueur de manière à permettre l'emploi d'un agent non titulaire. Cette nouvelle délibération permettra également de revaloriser les bases indiciaires de l'emploi concerné en cohérence avec les autres postes de techniciens de rivières du syndicat.

Le précédent emploi de technicien territorial pour un poste de technicien de rivières, créé en 2013, devient caduc. Il convient donc de procéder à sa suppression et de créer un nouveau poste de technicien de rivières, selon les conditions ci-dessous énumérées.

Considérant l'absence de cadre d'emploi de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes, Monsieur le Président propose de créer un emploi de technicien de rivières à temps complet à raison de 35/35<sup>ème</sup> pour assurer cette mission à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2015.

Les fonctions exercées seront principalement les suivantes :

- Assurer la surveillance et le suivi des cours d'eau par des reconnaissances permettant d'évaluer l'état du milieu et son évolution.
- Connaître les acteurs locaux de son secteur (élus, usagers, agriculteurs).
- Définir et proposer des opérations d'aménagement et de gestion de cours d'eau et milieux aquatiques en tenant compte des enjeux en présence :
  - o Apporter d'une expertise ;
  - o Proposer de solutions spécifiques et adaptées à la situation ;
  - o Estimer financièrement les opérations et élaborer les plans de financement.
- Suivre les opérations en rivière :
  - o Assurer la maîtrise d'œuvre ou l'assistance à maîtrise d'ouvrage ;
  - o Surveiller et coordonner les chantiers.
- Suivre les dépenses et veiller au respect des objectifs budgétaires.
- Pour les opérations dont il a la charge :
  - o Accomplir les démarches administratives nécessaires à la réalisation des marchés et à leur passation : dossier de consultation des entreprises ;
  - o Accomplir les dossiers réglementaires ;
  - o Préparer les dossiers techniques de demande de subvention.

- Réaliser des notes pour faire état de situation de terrain aux élus et/ou responsables.
- Assister l'équipe pour l'élaboration et la préparation des comités syndicaux ou réunions.
- Sensibiliser, informer et communiquer auprès de tous les usagers et acteurs de l'eau du bassin versant et principalement les élus et riverains.
- Mener quelques actions de communication : animations scolaire, stand, rédaction d'articles.
- Mener ponctuellement et physiquement des actions de terrain.

Cet emploi pourra être pourvu par un agent non titulaire de droit public et sa rémunération sera calculée, compte tenu de la nature des fonctions à exercer assimilées à un emploi de catégorie B de la filière technique, par référence à l'Indice Brut 378 – Indice Majoré 348 de la grille indiciaire des techniciens principaux de 2<sup>ème</sup> classe.

L'agent devra justifier d'un diplôme de niveau Bac + 2 dans le domaine de l'environnement, spécialisé dans la gestion des milieux aquatiques.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Adopter la proposition de Monsieur le Président ;
- Autoriser Monsieur le Président à accomplir les démarches administratives nécessaires, ainsi qu'à signer tout document y afférant, notamment contractuel ;
- Supprimer l'emploi de technicien territorial, créé en 2013 ;
- Dire que les crédits correspondants sont prévus au budget.

#### 5) Attribution d'un régime indemnitaire

Il sera proposé d'instituer un régime indemnitaire, selon les modalités ci-après, et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, au profit des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public.

#### **Filière administrative :**

- Une **indemnité d'exercice de missions des préfetures (IEMP)** est instaurée au profit des grades énumérés ci-dessous, dans la limite des montants de référence annuels correspondants :

<b>Grades</b>	<b>Effectif (a)</b>	<b>Montants de référence (arrêté du 24 décembre 2012) (b)</b>	<b>Coefficient ≤ 3 (c)</b>	<b>Crédit global (a x b x c)</b>
Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe, adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	0	1 478 €	3	0
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe, adjoint administratif de 2 <sup>ème</sup> classe	1.73	1 153 €	2,61	5 206.14 €
			<b>TOTAL</b>	<b>5 206.14 €</b>

Le crédit global est égal au produit suivant : montant de référence selon le grade multiplié par le nombre de bénéficiaires potentiels x coefficient.

L'IEMP est cumulable pour un même agent avec l'IAT.

#### **Les critères retenus :**

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, l'attribution de l'IEMP tient compte :

- des responsabilités,



- du niveau d'expertise,
  - des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
- Une **indemnité d'administration et de technicité** (IAT) est instaurée au profit des agents relevant des grades suivants :

Grades	Effectif (a)	Montants de référence au 1/07/2010 (b)	Coefficient ≤ 8 (c)	Crédit global (a x b x c)
Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	0	469,67 €	7.28	0
Adjoint administratif de 1 <sup>ère</sup> classe	0	464,30 €	7.00	0
Adjoint administratif de 2 <sup>ème</sup> classe	1.73	449,28 €	6.68	5 192.06 €
<b>TOTAL</b>				5 192.06 €

Dans le respect du crédit global ouvert pour chaque grade, l'attribution individuelle de l'indemnité d'administration et de technicité est modulée par le Président selon un coefficient maximal, pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions. Le tableau ci-dessous précise les critères permettant de la juger sur la base du travail effectué l'année précédant l'attribution du régime indemnitaire annuel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les montants de référence sont indexés sur la valeur du point.

**Les critères retenus :**

Catégories	Critères	Nombre de points
Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Implication et assiduité dans le travail, disponibilité	1.0
	Fiabilité et qualité du travail	1.5
	Respect des délais et échéances (organisation, planification, rigueur, ...)	
	Respect de l'organisation collective	
	Anticipation, initiatives	1.0
Compétences professionnelles et techniques	Compétences techniques liées au poste (connaissance et respect de la réglementation et des procédures, qualités d'expression écrite et orale, ...), les entretenir et les développer	2.0
	Autonomie	1.0
	Réactivité	
Qualités relationnelles	Travail en équipe, aptitudes relationnelles dans l'environnement professionnel interne	1.0
	Relation avec la hiérarchie	1.5
	Relations avec les élus, le public, les partenaires	
	Respect des valeurs du service public	0.5
	Esprit d'ouverture au changement	0.5
Total		10,0

Sur la base de l'évaluation individuelle, la note obtenue permettra d'attribuer l'IAT aux agents sachant que :

- L'IAT atteindra au maximum le montant attribué à l'agent dans le cadre de l'IEMP,
- Ce maximum atteignable sera modulé par la note définie lors de l'évaluation :
  - Si la note est supérieure ou égale à 7.5, l'agent recevra la totalité de l'IAT à laquelle il peut accéder ;

- Si la note est inférieure à 7.5, elle sera calculée proportionnellement à l'IAT maximale potentielle de l'agent, étant entendu que 7.5/10 donne le maximum (ex : 5/10 pour un maximum mensuel atteignable de 150 € donnera un montant indemnitaire de 100 €).

#### Le versement :

L'IEMP et l'IAT seront versées mensuellement.

#### Filière technique :

- Une **indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)** est instaurée au profit des grades énumérés ci-dessous, dans la limite des montants de référence annuels correspondants :

Grades	Effectif (a)	Montants de référence (arrêté du 24 décembre 2012) (b)	Coefficient ≤ 3 (c)	Crédit global (a x b x c)
Adjoint technique de 1 <sup>ère</sup> classe, adjoint technique de 2 <sup>ème</sup> classe	0.086	1 143 €	0.53	52.10€
<b>TOTAL</b>				52.10 €

Le crédit global est égal au produit suivant : montant de référence selon le grade multiplié par le nombre de bénéficiaires potentiels x coefficient.

L'IEMP est cumulable pour un même agent avec l'IAT.

#### Les critères retenus :

Conformément aux dispositions réglementaires en vigueur, l'attribution de l'IEMP tient compte :

- des responsabilités,
  - du niveau d'expertise,
  - des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
- Une **indemnité d'administration et de technicité (IAT)** est instaurée au profit des agents relevant des grades suivants :

Grades	Effectif (a)	Montants de référence au 1/07/2010 (b)	Coefficient ≤ 8 (c)	Crédit global (a x b x c)
Adjoint technique de 2 <sup>ème</sup> classe	0.086	449,28 €	1.34	51.78 €
<b>TOTAL</b>				51.78 €

Dans le respect du crédit global ouvert pour chaque grade, l'attribution individuelle de l'indemnité d'administration et de technicité est modulée par le Président selon un coefficient maximal, pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions. Le tableau ci-dessous précise les critères permettant de la juger sur la base du travail effectué l'année précédant l'attribution du régime indemnitaire annuel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les montants de référence sont indexés sur la valeur du point.

#### Les critères retenus :

Catégories	Critères	Nombre de points
Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Implication et assiduité dans le travail, disponibilité	2.0
	Fiabilité et qualité du travail	2.5
	Respect des délais et échéances (organisation, rigueur, ...)	
	Respect de l'organisation collective	
	Anticipation, initiatives	0.5
Compétences professionnelles et techniques	Compétences techniques liées au poste, les entretenir et les développer	2.0
	Autonomie	1.0
	Réactivité	
Qualités relationnelles	Travail en équipe, aptitudes relationnelles dans l'environnement professionnel interne	1.5
	Respect des valeurs du service public	0.5
Total		10,0

Sur la base de l'évaluation individuelle, la note obtenue permettra d'attribuer l'IAT aux agents sachant que :

- L'IAT atteindra au maximum le montant attribué à l'agent dans le cadre de l'IEMP,
- Ce maximum atteignable sera modulé par la note définie lors de l'évaluation :
  - Si la note est supérieure ou égale à 7.5, l'agent recevra la totalité de l'IAT à laquelle il peut accéder ;
  - Si la note est inférieure à 7.5, elle sera calculée proportionnellement à l'IAT maximale potentielle de l'agent, étant entendu que 7.5/10 donne le maximum (ex : 6/10 pour un maxi atteignable de 150 € donnera un montant de 120 €).

#### Le versement :

L'IEMP et l'IAT seront versées mensuellement.

- Une **prime de service et de rendement** (PSR) est instaurée au profit des agents relevant des grades suivants :

Grade	Effectif (a)	Taux de base annuel par grade (b)	Crédit global (a x b)
Ingénieur principal	1	2 817 €	2 817 €
Ingénieur	6	1 659 €	9 954 €
Technicien principal 1 <sup>ère</sup> classe	0	1 400 €	0 €
Technicien principal 2 <sup>ème</sup> classe	3	1 330 €	3 990 €
Technicien	0	1 010 €	0 €
<b>TOTAL</b>			16 761 €

Le montant individuel ne peut excéder le double du montant annuel de base. Il est fixé en tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé.

- Une **indemnité spécifique de service** (ISS) est instaurée au profit des agents relevant des grades suivants :

Grade	Effectif (a)	Taux de base (b)	Coef. par grade (c)	Coef. de modulation géo. (d)	Coefficient maximum de modulation individuelle (e)	Crédit global (a x b x c x d x e)
Ingénieur principal à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	0	361,90	51	1	0,50	0

Ingénieur principal à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	0	361,90	43	1	0,50	0
Ingénieur principal jusqu'au 5 <sup>ème</sup> échelon	1	361,90	43	1	0,29	4 512.89 €
Ingénieur à partir du 7 <sup>ème</sup> échelon	0	361,90	33	1	0,30	0
Ingénieur à partir du 4 <sup>ème</sup> échelon et jusqu'au 6 <sup>ème</sup>	1	361,90	28	1	0,44	4 458.61 €
Ingénieur jusqu'au 3 <sup>ème</sup> échelon	5	361,90	28	1	0,32	16 213.12 €
Technicien principal 1 <sup>ère</sup> classe	0	361,90	18	1	0,63	0
Technicien principal 2 <sup>ème</sup> classe à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon	1	361,90	16	1	0,71	4 111.18 €
Technicien principal 2 <sup>ème</sup> classe jusqu'au 5 <sup>ème</sup> échelon	2	361,90	16	1	0,40	4 632.32 €
Technicien	0	361,90	12	1	0,53	0
<b>TOTAL</b>						<b>33 928.12 €</b>

Le montant du crédit global est égal au produit suivant : nombre de bénéficiaires x taux de base x coefficient du grade x de modulation départemental x coefficient de modulation individuelle.

Le coefficient applicable au grade est fixé réglementairement. Le coefficient de modulation individuelle peut être modifié dans la limite maximale autorisée, pour tenir compte des fonctions exercées et de la qualité des services rendus. Les tableaux ci-dessous précisent les critères permettant de les juger sur la base du travail effectué l'année précédant l'attribution du régime indemnitaire annuel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### Les critères retenus :

##### *Techniciens et Ingénieurs (sans encadrement) :*

Catégories	Critères	Nombre de points
Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Organisation/méthode (identification des priorités, gestion de projets, respect des délais, remontée des rapports et compte-rendu)	1.5
	Initiatives/responsabilité (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions)	1.0
	Motivation/implication (souci d'efficacité et de résultats, approche des problématiques et enjeux de la structure)	1,0
Compétences professionnelles et techniques	Expertise (connaissances et savoir-faire spécifiques au poste)	3.0
Qualités relationnelles	Sens du relationnel, posture (relations avec acteurs locaux et partenaires, positionnement externe)	2,0
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement...)	1,5
Total		10,0

### **Techniciens et Ingénieurs (avec encadrement) :**

<b>Catégories</b>	<b>Critères</b>	<b>Nombre de points</b>
Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Organisation/méthode (identification des priorités, gestion de projets, respect des délais, remontée des rapports et compte-rendu)	0,5
	Initiatives/responsabilité (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions)	1,0
	Motivation/implication (souci d'efficacité et de résultats, approche des problématiques et enjeux de la structure)	1,0
Compétences professionnelles et techniques	Expertise (connaissances et savoir-faire spécifiques au poste)	2,5
Qualités relationnelles	Sens du relationnel, posture (relations avec acteurs locaux et partenaires, positionnement externe)	1,0
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement...)	1,5
Capacités d'encadrement	Management (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer, prévenir et arbitrer les conflits, mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives, ...)	2,5
Total		10,0

Sur la base de l'évaluation et selon le maximum individuel retenu par le Président, la note obtenue permettra d'attribuer l'ISS aux agents sachant que :

- Si la note est supérieure ou égale à 7,5, l'agent recevra la totalité de l'ISS à laquelle il peut accéder ;
- Si la note est inférieure à 7,5, elle sera calculée proportionnellement à l'ISS maximale potentielle de l'agent, étant entendu que 7.5/10 donne le maximum (ex : 6/10 pour un maxi atteignable de 150 € donnera un montant de 120 €).

### **Le versement :**

La PSR et l'ISS seront versées mensuellement.

### **Absentéisme :**

- Les primes ou indemnités suivront le sort du traitement indiciaire en cas de congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congés de longue durée et congé grave maladie. Ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, elles seront également proratisées.
- Les absences consécutives à la maternité, à la paternité, à l'adoption, à l'accident du travail, à la maladie professionnelle, aux congés annuels et aux autorisations d'absence régulières n'interviennent pas dans le décompte de l'absentéisme.

### **Modalités générales :**

Les primes et indemnités susvisées seront proratisées selon le temps de travail des agents (temps complet, temps non complet, temps partiel) dans les mêmes conditions que le traitement.

Elles feront l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Il sera proposé au Comité Syndical, sous réserve de l'avis favorable du Comité Technique, de :

- Décider d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé.
- Dire qu'il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016 et sera applicables aux fonctionnaires stagiaires, titulaires et aux agents non titulaires de droit public.

- Dire que les crédits afférents au crédit global de chaque prime ou indemnité, déterminés par grade, seront modifiés en fonction de l'évolution du tableau des effectifs, sans nouvelle délibération.
- Dire que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

#### 6) Rapport d'activité 2014

Le Président du S.I.R.T.A.V.A. doit adresser au maire des communes adhérentes au syndicat, chaque année avant le 30 septembre, un rapport retraçant l'activité de l'établissement.

Il sera ainsi proposé d'adopter une délibération de principe attestant de cette production et présentation.

*Le rapport d'activité 2014 est téléchargeable sur le site internet du SIRTAVA : [www.bassin-armancon.fr](http://www.bassin-armancon.fr)*

#### 7) Lancement de la démarche de création du syndicat de bassin versant

Il sera fait état de l'avancement de la démarche de création du syndicat du bassin versant de l'Armançon.

### C) PÔLE RIVIÈRES

#### 1) Pôle Rivières – Demandes de financement pour l'année 2016

Monsieur le Président rappelle que le Pôle Rivières du Syndicat de l'Armançon conduit différentes actions d'amélioration du fonctionnement naturel de l'Armançon et ses affluents. Son rôle est également de fournir un appui technique aux collectivités adhérentes dans leurs projets en lien avec la rivière et les milieux aquatiques.

Pour assurer ces missions, une équipe a été mise en place. Conformément au contrat d'animation pluriannuel passé avec l'Agence de l'eau, elle comporte :

- L'Animateur de l'équipe rivières (1 ETP),
- Trois techniciens de rivières sectorisés (3 ETP),
- Un Chargé de mission Hydromorphologie (1 ETP).

Elle est complétée par un technicien de rivières transversal en Contrat d'Avenir pour assurer le diagnostic des petits cours d'eau, nécessaire à l'élaboration des plans de gestion.

Monsieur le Président indique que le montant estimatif des dépenses associées à ces 6 postes est de 335 000 €, répartis de la façon suivante :

- Salaires chargés : 210 000 € ;
- Frais de fonctionnement : 125 000 €.

Le plan de financement prévisionnel des dépenses du Pôle Rivières est le suivant :

- Agence de l'eau Seine-Normandie : 50 % des dépenses éligibles (salaires chargés) et forfaits de fonctionnement pour les 5 postes concernés par le contrat d'animation + 50 % du reste à charge pour le technicien transversal (131 500 €) ;
- Fonds européens (FEDER) : 27 % des dépenses éligibles (salaires chargés, sauf celui du technicien transversal) (48 330 €) ;
- Etat : 75% du SMIC brut pour le technicien de rivières transversal (13 000 €) ;
- Syndicat de l'Armançon : reste à charge.

Il sera proposé au Comité Syndical de :

- Accepter le montant estimatif des dépenses du Pôle Rivières pour l'année 2016 portées à 335 000 € ;
- Demander à Monsieur le Président de solliciter les subventions aux taux les plus élevés possible auprès de l'Agence de l'eau Seine-Normandie, du Conseil Régional de Bourgogne au titre des fonds FEDER, de l'Etat et de tout autre organisme susceptible d'apporter des financements ;
- Autoriser Monsieur le Président à signer tout document relatif à cette affaire ;
- Dire que les crédits nécessaires seront inscrits au Budget Primitif 2016.

2) Avancement des projets menés

Un point d'information sera proposé au sujet des opérations conduites actuellement par le Pôle Rivières.

**D) QUESTIONS DIVERSES**