

Tonnerre, le 16 mars 2016

## NOTE DE PRÉSENTATION COMITÉ SYNDICAL ÉLECTIF

*Mardi 22 mars 2016 à 18h30, salle polyvalente d'Ancy-le-Franc*

### I. Rappel de l'ordre du jour

La réunion du comité syndical du 22 mars 2016 est essentiellement axée autour du débat d'orientation budgétaire et des ressources humaines. L'ordre du jour abordera les points suivants :

- Désignation du délégué secrétaire de séance.
- Approbation du compte-rendu du Comité Syndical du 1er mars 2016.

#### ADMINISTRATION GÉNÉRALE

- Composition finale du Bureau Syndical

#### DÉLÉGATIONS DE SIGNATURE

- Délégations de fonctions au Président ;
- Délégations de fonctions et de signature aux Vice-Présidents et à la directrice du SMBVA.

#### FINANCES

- Indemnités des élus ;
- Indemnité de conseil allouée au comptable du Trésor ;
- Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) ;
- Règlement financier pour les opérations menées en maîtrise d'ouvrage par le SMBVA.

## RESSOURCES HUMAINES

- Transferts des agents du S.I.R.T.A.V.A. au Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon ;
- Régime indemnitaire ;
- Adoption d'un protocole d'ARTT ;
- Autorisation d'absences exceptionnelles ;
- Remboursement des frais de déplacements ;
- Mise en place d'une action sociale ;
- Organisation de la cellule comptabilité/ressources humaines ;
- Cellule d'animation du contrat global Armançon : création d'un emploi d'animateur agricole ;
- Accueil de stagiaires ;
- Dépenses à imputer au compte : 6232 fêtes et cérémonies.

## PÔLE ADMINISTRATIF

- Convention de mise à disposition de l'assistante administrative du Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon au profit de la Communauté de Communes Le Tonnerrois en Bourgogne.

## QUESTIONS DIVERSES

# II. Administration générale

### ❖ Composition finale du bureau

La réunion du Comité Syndical du 1<sup>er</sup> mars 2016 avait conduit à l'élection d'une partie du bureau syndical. La réunion du 22 mars sera l'occasion de compléter la liste des membres du bureau.

# III. DÉLÉGATIONS DE SIGNATURE

### ❖ Délégations de fonctions au Président

La délibération avait été présentée en Comité Syndical du 1<sup>er</sup> mars mais les points relatifs aux montants financiers étaient à préciser. La nouvelle délibération propose également que le Président puisse signer des conventions avec des propriétaires privés pour l'engagement de démarches techniques à compter du moment où elles n'engagent pas financièrement le Syndicat.

#### Délibération proposée :

En vertu de l'article 5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, il est proposé de donner délégation à Monsieur le Président d'une partie des attributions du Comité Syndical à l'exclusion de celles qui lui sont expressément réservées par la loi :

- Vote du Budget, de l'institution et de la fixation des taux ou tarifs des taxes ou redevances ;
- Approbation du Compte Administratif ;
- Dispositions à caractère budgétaire prises par un établissement public de coopération intercommunale à la suite d'une mise en demeure intervenue en application de l'article L.1612-15 ;
- Décisions relatives aux modifications des conditions initiales de composition, de fonctionnement et de durée de l'établissement public de coopération intercommunale ;
- Adhésion de l'établissement à un établissement public ;
- Délégation de la gestion d'un service public ;
- Dispositions portant orientation en matière d'aménagement de l'espace communautaire, d'équilibre social de l'habitat sur le territoire communautaire et de politique de la ville.

Ainsi, il est proposé de confier au Président les délégations de pouvoir suivantes :

1. De procéder, dans les limites fixées par le Comité Syndical, à la réalisation des emprunts destinés au financement des investissements prévus par le budget, et aux opérations financières utiles à la gestion des emprunts, y compris les opérations de couverture des risques de taux et de change ainsi que de prendre les décisions mentionnées au III de l'article L. 1618-2 et au a) de l'article L.2121-5-4, sous réserve des dispositions du c) de ce même article, et de passer à cet effet les actes nécessaires,
2. De prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés de travaux, de fournitures et de services qui peuvent être passés sans formalités préalables en raison de leur montant, lorsque les crédits sont prévus au budget,
3. De passer les contrats d'assurance,
4. De fixer les rémunérations et de régler les frais et honoraires des avocats, notaires, avoués, huissiers de justice et experts,
5. D'intenter au nom du SMBVA les actions en justice ou de la défendre dans les actions intentées contre elle, dans les cas définis par le Comité Syndical,
6. De réaliser les lignes de trésorerie sur la base d'un montant maximum de 400 000 €,
7. De signer, préalablement à la mise en œuvre d'opérations, des conventions avec des tiers (propriétaires) dans le respect du règlement financier. Ces opérations pourront être mises en place sous réserve de l'accord du Comité Syndical.

Lors de chaque réunion de l'organe délibérant, le président rend compte des travaux du bureau et des attributions exercées par délégation de l'organe délibérant.

#### ❖ **Délégations de fonctions et de signature aux Vice-Présidents et à la directrice du SMBVA**

La délibération avait été présentée en Comité Syndical du 1<sup>er</sup> mars mais le quorum n'était plus atteint.

Conformément au Code Général des Collectivités Territoriales (L. 5211-9), il sera proposé d'accepter que le Président délègue, dans l'intérêt de la bonne marche du service administratif et comptable,

une partie de ses fonctions aux Vice-présidents pour les responsabilités qui leur sont confiées (vice-présidence de secteur ou programme transversal) et leur délègue sa signature des documents administratifs relatifs à ces responsabilités. Une délégation de signature pour les documents comptables est également proposée en l'absence du Président et sous la responsabilité de celui-ci. Une délégation de signature à la Directrice du syndicat sera également proposée pour les documents courants de ressources humaines (demandes de congés et frais de déplacement) ainsi que pour les courriers de transmission.

## IV. FINANCES

### ❖ Indemnités des élus

Les dispositions relatives au calcul des indemnités de fonction des élus des syndicats mixtes fermés sont inscrites aux articles L. 5211-12, R. 5212-1 et R. 5711-1 du C.G.C.T.

Le Comité Syndical sera invité à se prononcer d'une part sur le principe de l'octroi d'indemnités au Président et aux Vice-présidents du syndicat, et d'autre part, le cas échéant, sur le montant des indemnités à allouer. A titre indicatif et sous réserve de la situation de chacun des élus, les indemnités brutes maximales pouvant être allouées dans les syndicats mixtes fermés de 100 000 à 199 999 habitants sont les suivantes :

- Président : 35,44 % de l'indice brut 1015, soit 1 347,24 € brut par mois (environ 1 200 € net),
- Vice-président : 17,72 % de l'indice brut 1015, soit 673,62 € brut par mois (environ 600 € net)

Il sera également présenté l'ensemble des possibilités règlementaires pour le défraiement des élus.

### ❖ Indemnité de conseil allouée au comptable du Trésor

Depuis le 1er janvier 2016, Monsieur Thierry ALEXANDRE, Inspecteur du Trésor Public, a été nommé Comptable des Finances Publiques de la Trésorerie de Tonnerre, interlocutrice du Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon.

Il convient de demander le concours du Comptable du Trésor pour assurer les prestations de conseil. Il sera proposé au Comité Syndical d'accorder l'indemnité de conseil à un taux qu'il précisera et qui sera calculée selon les bases définies à l'article 4 de l'arrêté interministériel du 16 décembre 1983 et sera attribuée à Monsieur ALEXANDRE, Comptable des Finances Publiques de la Trésorerie de Tonnerre.

### ❖ Débat d'Orientation Budgétaire (DOB)

Le débat d'orientation budgétaire sera conduit en deux étapes. Tout d'abord sur les principes d'élaboration du budget, puis sur les masses financières.

### Les 7 principes proposés :

1. La continuité des engagements précédents : le budget sera l'addition des dynamiques des trois précédents syndicats ;
2. Les projets déjà budgétés les années précédentes n'auront pas d'impact financier sur la cotisation ;
3. Le budget est principalement en section de fonctionnement, du fait que le syndicat réalise des travaux majoritairement sur des propriétés privées.
4. Le budget permet l'identification du coût de la compétence GEMAPI (système analytique)

Affectations des charges directes aux pôles GEMAPI et ANIMATION

Règle de répartition pour les charges de structures entre les pôles GEMAPI et ANIMATION : selon les masses financières de chaque pôle.

5. Le volume global de cotisation, correspondant au reste à charge pour les collectivités adhérentes, est plafonné à 450 000 €
6. Le calcul de la cotisation s'effectue :
  - Selon la règle des statuts : en s'appuyant sur la population et la surface dans le bassin versant (proratisation pour les communes non entièrement incluses) ;
  - A l'échelle communale, même pour la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne » ;
  - Selon une clé de répartition à définir : seront proposées les hypothèses :
    - 20 % sur la surface et 80 % sur la population
    - 10 % sur la surface et 90 % sur la population
7. La mise en place d'un règlement financier pour les opérations en maîtrise d'ouvrage

### **❖ Règlement financier pour les opérations menées en maîtrise d'ouvrage par le SMBVA.**

#### 1) Principe général, conditionnant la répartition financière du reste à charge :

Ce principe concerne la répartition financière du reste à charge déduction faites des subventions publiques perçues. Ce reste à charge du coût des opérations est partagé entre le SMBVA et le ou les bénéficiaire(s) de l'opération.

Le principe général retenu est basé sur le gain écologique estimé des opérations. Effectivement, le plan de financement de chaque opération devant être acté avant leur mise en place, il est impossible de se baser sur le gain écologique réel qui semblerait pourtant plus judicieux.

Pour estimer au mieux ce gain écologique, il est fait référence à la bibliographie générale qui décrit des retours d'expérience sur lesquels ont été mis en place des indicateurs mesurés mettant en

évidence des gains écologiques réels. Ainsi, le gain écologique estimé sera étalonné selon 4 niveaux d'ambition : fort, moyen, faible et nul par nature d'opération (voir tableau suivant).

Il peut y avoir plusieurs bénéficiaires, dans ce cas le reste à charge « bénéficiaire » sera partagé au prorata du nombre de bénéficiaire (le bénéficiaire n'est pas toujours le propriétaire).

Le ou les bénéficiaire(s) de chaque opération seront définis d'un commun accord entre élus, partenaires et techniciens. Ils feront l'objet d'un conventionnement ad hoc où la répartition financière sera formalisée.

Lorsque le bénéficiaire est un particulier, la commune sur laquelle se déroule l'opération peut se substituer à celui-ci et prendre en charge sa participation.

**II) Liste des natures d'opérations en milieu aquatique (études, travaux) pour lesquels le SMBVA peut se porter maître d'ouvrage :**

- 1) Rétablissement de la continuité écologique ;
- 2) Renaturation de cours d'eau ;
- 3) Aménagements en lit mineur (connotation hydraulique : banquettes, épis...);
- 4) Entretien de ripisylve ou zone humide ou atterrissement à problème ;
- 5) Végétalisation, système d'abreuvement, gué, clôture ;
- 6) Aménagements autres milieux aquatiques (zones humides, mares, noues, plans d'eau) ;
- 7) Etudes.

**III) Tableau récapitulatif sur l'éligibilité**

**Tableau synthétique du financement du reste à charge par type d'opération**

nature des opérations	gain écologique estimé	Fort	Moyen	Faible	Nul
	participation financière du Syndicat	95%	60%	20%	0% pas de maîtrise d'ouvrage mais aide technique
	part bénéficiaire	5%	40%	80%	100%
Ouvrage hydraulique	Effacement		Arasement partiel (> 50% de la chute initiale) : chute résiduelle + RCE	Arasement partiel (< 50% de la chute initiale) : chute résiduelle + RCE	Réfection à l'identique sans RCE
	Petite continuité (busage, seuil...)		Mise en dérivation plan d'eau (sans pb RCE)	Réfection à l'identique + RCE	
Restauration	Reméandrage (au-delà du lit mineur existant)				
	Remise en talweg (point bas)				
	Action sur la mobilité latérale (désenrochement ou favorisant la dynamique)				
Aménagement de lit mineur			aménagements linéaire ou ponctuel à connotation hydraulique (épis, banquette...)		Curage ou reprise de profil
Végétalisation, clôture, abreuvoir, gué	Mise en défend (clôture) + système d'abreuvement + plantations et boutures		Système d'abreuvement seul		
Aménagement autres milieux aquatiques	Aménagement (création, restauration, protection) zone humide, mare, milieu annexe (noue, bras mort)				Aménagement étang

#### IV) Conditions particulières

- 1) Le Syndicat prendra la totalité du reste à charge pour :
  - Les études ;
  - Les opérations d'entretien de la ripisylve ou de zones humides ;
  - Si celui-ci est inférieur ou égal à 400 €.
- 2) Le Syndicat prend une participation sur le reste à charge, uniquement si le projet est éligible à une subvention de l'Agence de l'Eau.
- 3) Le Syndicat ne participera pas financièrement au reste à charge pour les opérations qui peuvent générer des dividendes (hydroélectricité).
- 4) Pour les missions de maîtrises d'œuvre associées aux projets, elles feront l'objet des mêmes répartitions que le projet sur lequel elles sont rattachées.

**Exemples : cf. Annexe**

## V. RESSOURCES HUMAINES

La procédure de création du Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon implique que le Syndicat intègre le personnel mis à disposition des syndicats qui existaient, ce qui était le cas uniquement pour le SIRTAVA. Il convient de prendre les délibérations relatives aux Ressources Humaines. Les propositions sont basées sur les pratiques précédentes du S.I.R.T.A.V.A..

### ❖ **Transferts des agents du S.I.R.T.A.V.A. au Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon**

L'arrêté du 29 décembre 2015 portant fin d'exercice des compétences du SIRTAVA précise que le personnel mis à disposition est transféré au nouveau Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon dans les mêmes conditions d'emploi et de statut, selon les conditions de l'article L.5211-4-1-I du CGCT.

Les agents concernés conservent, s'ils y ont intérêt, les avantages qu'ils ont acquis individuellement en matière de rémunération et de retraite et qu'ils continuent de bénéficier du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que tous les avantages collectivement acquis avant l'entrée en vigueur de la loi n°2007-209, ayant le caractère de complément de rémunération au sein de la collectivité d'origine (article 111 de la loi n°84-53 modifié par la loi n° 2007-209 et son article 111-1),

Les modalités de transfert font l'objet d'une décision conjointe du SIRTAVA et du SMBVA et seront soumises à avis des comités techniques paritaires respectifs.

Cette décision sera finalisée par la signature d'arrêtés nominatifs portant transfert des agents concernés.

L'équipe concernée par ce transfert est composée de 15 agents à temps complet ou partiel :

- Adjoints administratifs : 2 titulaires et 1 contractuel pour renfort d'activité ;
- Techniciens : 1 titulaire, 2 en CDI de droit public, 1 contractuel ;
- Ingénieurs : 2 titulaires, 4 contractuels et 1 contractuel pour renfort d'activité ;
- Emploi d'avenir : 1

#### ❖ Régime indemnitaire

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, fixant les modalités applicables du régime indemnitaire,

VU le décret n° 97-1223 du 26 décembre 1997 modifié portant création d'une indemnité d'exercice des missions des préfectures (IEMP) aux agents occupant certains emplois administratifs et techniques, dont le montant est fixé par arrêté ministériel,

VU le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) aux agents occupant certains emplois administratifs et techniques dont le montant est fixé par arrêté ministériel,

VU le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié portant création d'une indemnité spécifique de service (ISS) à certains agents relevant de la filière technique dont le montant de référence est fixé par arrêté ministériel,

VU le décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement (PSR) allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, dont le montant est fixé par arrêté ministériel,

VU la délibération du SIRTAVA du 9 octobre 2015,

CONSIDÉRANT la saisie du Comité Technique du Centre de Gestion de l'Yonne en date du 18 mars 2016,

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels,

Il est 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 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 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>	5 206.14 €

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	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 indemnitare 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 :

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

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 :

<b>Catégories</b>	<b>Critères</b>	<b>Nombre de points</b>
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 techniques liées au poste, les entretenir et les développer	2.0

Compétences professionnelles et techniques	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>						33 928.12 €

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) :***

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)	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 d'adopter le régime indemnitaire, sous réserve de l'avis favorable du Comité Technique ainsi que d'accepter 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, et de les inscrire au budget.

### **❖ Adoption d'un protocole d'ARTT**

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 7.1 ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale ;

Depuis le 1er janvier 2002, la durée légale de travail effectif est fixée à trente-cinq heures par semaine dans la fonction publique territoriale.

Or, pour garantir la qualité du service pour les usagers, la disponibilité des agents pour les partenaires du SIRTAVA, le respect des délais administratifs, ainsi que d'améliorer les conditions de travail et de vie privée des agents du syndicat, Monsieur le Président propose de mettre en place un Aménagement et une Réduction du Temps de Travail (ARTT) selon le protocole établi en concertation avec les agents dans les conditions suivantes :

#### **a) Entrée en vigueur**

Date d'entrée en vigueur de l'A.R.T.T. : 01/04/2016.

#### **b) Durée du travail et statut**

La durée de travail hebdomadaire d'un agent à temps complet est de 37 heures.

#### **c) Heures supplémentaires**

Le Syndicat opte pour la récupération.

#### **d) Modulation du temps de travail**

Pour l'ensemble des agents, les cycles de travail sont hebdomadaires.

Des plages d'horaires fixes sont définies :

- Du lundi au jeudi : 9h00-12h00 et 14h00-17h00 ;
- Le vendredi : 9h00-12h00 et 14h00-16h30.

Les plages variables sont : 8h00-9h00, 12h00-14h00 tous les jours, ainsi que 17h00-18h00 du lundi au jeudi et 16h30-17h30 le vendredi.

La pause méridienne sera au minimum d'une heure.

Pour les agents à temps partiel, les demi-journées et journées de travail suivront les mêmes principes ci-dessus définis et seront fixées par l'employeur sur proposition des agents concernés.

Chaque agent proposera à l'employeur le planning hebdomadaire qu'il s'engage à respecter dans le cadre des modalités fixées ci-dessus. Le planning validé par l'autorité territoriale est susceptible d'évoluer à la demande de l'agent ou de l'employeur dans le respect des consignes générales.

#### **e) Modalités horaires des 35 heures**

Les récupérations se font par jours de congés compensateurs appelés jours A.R.T.T.

Pour les agents à temps complet, ils sont fixés à un maximum de 12 jours par an.

Ils seront posés au minimum par demi-journée et accordés selon les besoins de service.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours d'A.R.T.T.

#### **f) Congés pour raison de santé et R.T.T.**

Conformément à l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010, à savoir « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de durée annuelle du travail », les agents en congé pour raison de santé ne peuvent générer de jours de R.T.T.

#### **❖ Autorisation d'absences exceptionnelles ;**

VU l'article 59 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Monsieur le Président propose de fixer les conditions du régime d'autorisations d'absence de la façon suivante :

<b>OBJET</b>	<b>PROPOSITION</b>
<b>MARIAGE</b>	
Agent	5 jours
Enfant	2 jours
Ascendant	1 jour
<b>DÉCES/OBSEQUES</b>	
Conjoint	4 jours
Enfant	4 jours
Père/Mère	3 jours
Beau Père/Belle Mère	2 jours

Autre ascendant	1 jour
<b>MALADIE TRES GRAVE</b>	
Conjoint	3 jours
Enfant	5 jours
Père/Mère	3 jours
Beau Père/Belle Mère	2 jours
Autre ascendant	1 jour
<b>Naissance/Adoption</b>	3 jours
<b>Garde d'enfant malade</b>	Durée des obligations de service + 1 jour
<b>Rentrée scolaire</b>	Facilités horaires
<b>Concours/Examen en rapport avec l'Administration Locale</b>	Jour de l'épreuve + veille de l'épreuve
<b>Don du sang</b>	½ jour
<b>Déménagement</b>	1 jour

#### ❖ Remboursement des frais de déplacements

Monsieur le Président propose de prendre en charge les frais du personnel du Syndicat afférents à l'exercice des missions et, dans les cas où les frais ne seraient pas pris en charge par l'organisme de formation, la préparation des concours, examens, formations et stages professionnels, ainsi qu'au passage des épreuves, soit :

- les frais kilométriques selon le barème en vigueur des frais de déplacements,
- les frais de repas et les frais d'hébergement sur la base des taux définis par l'arrêté du 20 septembre 2001 modifié.

#### ❖ Mise en place d'une action sociale

Vu la loi n° 83-634 du 13 avril 1983 modifiée notamment le 2 février 2007,

Monsieur le Président propose d'instituer une aide au personnel en matière d'action sociale, en la forme d'un avantage non spécifiquement défini mais à hauteur de 50 euros par an par membre du personnel.

#### ❖ Organisation de la cellule comptabilité/ressources humaines

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3,

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

VU la délibération n°33-2015 du 9 octobre 2015 relative à la création d'un emploi non permanent d'adjoint administratif pour accroissement temporaire d'activité,

Pour faire face à l'augmentation de travail administratif au SMBVA en matière de comptabilité et de gestion des ressources humaines (mise en place du syndicat, tuilage avec les précédents, nombre d'agents, mise en place de la dématérialisation de la transmission des documents comptables avec la Trésorerie), Monsieur le Président propose de redimensionner la cellule en la portant à l'équivalent total d'un temps plein.

Pour ce faire, il est envisagé de confier la gestion des ressources humaines et des recettes à l'agent titulaire pour un mi-temps au syndicat et, en ce qui concerne la gestion des dépenses, il est proposé de :

- Reconduire le contrat de la personne en emploi non permanent qui était chargée des recettes à raison de 10h par semaine jusqu'au 31 décembre 2016.
- Recruter un agent sur un emploi non permanent pour assurer le pilotage du budget et des dépenses à raison de 7,5 h par semaine jusqu'au 31 décembre 2016.

❖ **Cellule d'animation du contrat global Armançon : création d'un emploi d'animateur agricole**

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 3-3 2°),

VU le décret n° 88-145 pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale,

VU la délibération du SIRTAVA n°42-2015,

Monsieur le Président rappelle au Comité Syndical que le projet de Contrat Global Armançon est finalisé et a été adressé aux différents partenaires. Le document contractuel et le programme d'actions sont en phase finale de validation fin 2015 par les différents partenaires. La signature officielle aura lieu courant 2016. L'animation des actions a été démarrée en 2015. L'animation territoriale est poursuivie en 2016 sur la totalité du bassin versant pour améliorer et préserver la qualité de l'eau et des milieux aquatiques.

Considérant la nécessité de créer un emploi permanent de catégorie A compte tenu de l'augmentation du besoin d'animation agricole et de l'affectation du demi ETP actuel à l'intérim de la direction sur la période janvier-juillet 2016 et qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi,

Monsieur le Président propose la création d'un emploi permanent d'animateur agricole à temps complet à raison de 35/35ème pour l'exercice des fonctions détaillées dans le Contrat Global dans les meilleurs délais.

L'agent devra justifier d'un diplôme de niveau Bac + 5 dans les domaines de l'agronomie et l'environnement.

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.

#### ❖ **Accueil de stagiaires**

Le Syndicat accueille régulièrement des stagiaires. Suite à l'augmentation des demandes et à l'intérêt que cette démarche peut représenter pour ces étudiants et pour la collectivité, il propose de simplifier la procédure pour les recevoir plus facilement.

Il sera proposé au Comité Syndical :

- D'autoriser Monsieur le Président à accueillir des stagiaires de tous niveaux au SMBVA :
  - Pour répondre à des missions définies ;
  - En accord avec les agents du S.I.R.T.A.V.A. concernés par leur encadrement ;
  - Dans le respect de l'enveloppe financière annuelle définie ;
  - Dans la mesure des moyens organisationnels et matériels disponibles ;
- Que les frais de déplacement des stagiaires et les indemnités inhérentes au stage seront versées conformément à la réglementation en vigueur et qu'une gratification définie par Monsieur le Président pourra être versée selon l'investissement personnel du stagiaire (implication, réalisation des missions, ponctualité ...)
- D'autoriser Monsieur le Président à entreprendre toutes les démarches nécessaires et à signer tous les documents afférents (conventions de stage ...)
- De préciser que des crédits relatifs aux indemnités et pour l'encadrement seront inscrits aux budgets.

#### ❖ **Dépenses à imputer au compte : 6232 fêtes et cérémonies.**

Le SMBVA., afin de pouvoir offrir des cadeaux au personnel, doit, sur demande du Comptable des Finances Publiques, prendre une délibération décidant de l'octroi de cadeaux aux agents.

Le décret n° 2007-450 du 25 mars 2007 fixe la liste des pièces justificatives exigées par le Comptable à l'appui des mandats de paiement émis pour le règlement des dépenses publiques. Ce décret fait l'objet d'une instruction codificatrice n° 07-024MO du 30 mars 2007.

Il est demandé au Syndicat de préciser, par délibération, les principales caractéristiques des dépenses à imputer au compte 6232 « fêtes et cérémonies ».

Monsieur le Président proposera donc de prendre en charge au compte 6232, les dépenses suivantes :

- Diverses prestations servies lors de cérémonies officielles et inaugurations, les vœux de nouvelle année ;
- Les cadeaux offerts au personnel au titre de l'action sociale à l'occasion de Noël ;
- Les fleurs, bouquets, gravures, médailles, coupes et présents offerts à l'occasion de divers événements et notamment lors des naissances, mariages, décès, départ à la retraite, mutations, récompenses sportives, culturelles ou lors de réceptions officielles ;

- Le règlement des factures de sociétés et troupes de spectacles et autres frais liés à leurs prestations ;
- Les feux d'artifice, concerts et manifestations culturelles ;
- Les frais d'annonces et de publicité liés aux manifestations.

## VI. PÔLE ADMINISTRATIF

- ❖ **Convention de mise à disposition de l'assistante administrative du Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon au profit de la Communauté de Communes Le Tonnerrois en Bourgogne.**

Monsieur le Président rappelle que l'assistante administrative du S.I.R.T.A.V.A. est mise à disposition de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne » depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016. La convention de mise à disposition était prévue pour 1 an renouvelable 2 fois.

Monsieur le Président proposera donc à l'assemblée de valider la poursuite de cette convention de mise à disposition de l'assistante administrative du SMBVA au profit de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne », pour la moitié de son temps de travail, dans les conditions prévues initialement avec le S.I.R.T.A.V.A.

Vos interlocutrices pour plus de renseignements :

**Djamila BOUFELAH**  
Secrétariat  
03.86.55.40.00  
secretariat@bassin-armancon.fr

**Lucile GAILLARD**  
Direction  
03.86.55.40.01  
sage@bassin-armancon.fr

## ANNEXE : Exemple d'application du règlement financier en cas de travaux

Projet		Curage, reprofilage petit cours d'eau (200m)	Effacement 2 OH	Reméandrage petit cours d'eau	Arasement partiel (chute résiduelle > 50% chute initiale) OH Armançon aval + RCE	Arasement partiel (chute résiduelle > 50% chute initiale) OH petit cours d'eau + RCE	Arasement partiel (chute résiduelle < 50% chute initiale) OH Armançon aval + RCE	Arasement partiel (chute résiduelle < 50% chute initiale) OH petit cours d'eau + RCE	Refection identique OH Armançon aval + RCE	végétalisation + clôture + 5 systèmes abreuvement (4km)	5 systèmes d'abreuvement	Restauration de zones humides
montant du projet		1 500 €	180 000 €	40 000 €	250 000 €	50 000 €	200 000 €	30 000 €	200 000 €	50 000 €	5 000 €	50 000 €
taux de sub publiques		0%	95%	80%	80%	80%	80%	80%	20%	80%	80%	80%
éligibilité AESN (+%)		NON	OUI (95%)	OUI (80%)	OUI (60%)	OUI (60%)	OUI (80%)	OUI (80%)	NON	OUI (80%)	OUI (80%)	OUI (80%)
montant sub publiques		0 €	171 000 €	32 000 €	200 000 €	40 000 €	160 000 €	24 000 €	40 000 €	40 000 €	4 000 €	40 000 €
reste à charge global		1 500 €	9 000 €	8 000 €	50 000 €	10 000 €	40 000 €	6 000 €	160 000 €	10 000 €	1 000 €	10 000 €
participation SMBVA	% du reste à charge	0%	95%	95%	20%	20%	60%	60%	0%	95%	60%	95%
	montant	0 €	8 550 €	7 600 €	10 000 €	2 000 €	24 000 €	3 600 €	0 €	9 500 €	600 €	9 500 €
participation du bénéficiaire	% du reste à charge	100%	5%	5%	80%	80%	40%	40%	100%	5%	40%	5%
	montant	1 500 €	450 €	400 €	40 000 €	8 000 €	16 000 €	2 400 €	160 000 €	500 €	400 €	500 €

*pas de maîtrise  
d'ouvrage mais  
aide technique*

*pas de maîtrise  
d'ouvrage mais  
aide technique*