

**SIVOM DU GATINAIS EN BOURGOGNE**  
**PROCES-VERBAL**  
**COMITE SYNDICAL**  
**SEANCE DU 13 JUILLET 2022**

L'an deux mille vingt-deux, le 13 juillet à 09h00, le Comité Syndical s'est réuni à l'espace socioculturel « André Henry » de Chéroy, sur la convocation et sous la présidence de Madame Christine AITA.

Date de convocation : 06 juillet 2022

Présents : Philippe de NIJS, Christine AITA, Jean-Jacques NOEL, Christelle NOLET, Claude CANET, Bruno COLIN, Laure RAVEREAU, Annie ROGER, Jean-Claude FOIN, Corinne BIREAU, Gilbert GREMY, Jean-Luc ANDRIVOT, Joëlle DEBRAINE, Jean-Yves LEMAIRE, Corinne PASQUIER.

Absents excusés : David ROUSSEL, Dominique CASSET, Brigitte BERTEIGNE, Bernard DESRUMAUX, Monique JARRY, Catherine PAPILLON, Marie-Josèphe RANAIVOSON, Christine BUSSON, Nadia LEITUGA, Gilles CARIOU, Loïc BARRET, Bruno CHEMIN, Jacky GUYON, Claude MAULOISE, Jean-Robert CHEVALLIER, Damien DELARUE, Louise CARTIER, Jean-François CHABOLLE, Annie AMBERMONT, Frédéric BOURGEOIS, Marcel MILACHON, Patrick PELISSIER, Jean-François ALLIOT, Pierre-Eric MOIRON, Jean-Claude BERNARD.

Absents remplacés par : Christine BUSSON, remplacée par Bruno COLIN, Nadia LEITUGA remplacée par Laure RAVEREAU, Bruno CHEMIN remplacé par Corinne BIREAU, Jean-François CHABOLLE remplacé par Joëlle DEBRAINE, Pierre-Eric MOIRON remplacé par Jean-Yves LEMAIRE.

Membres du Comité Syndical : 37

Membres en exercice : 35

Votants : 15

Présents : 15

Absents : 25

Dont supplésés : 5

Dont représentés : 0

Secrétaire de séance élu ce jour : Jean-Jacques NOEL

## ORDRE DU JOUR

L'ordre du jour est le suivant :

### 1. **GENERAL**

- 1.1. Approbation du compte rendu de séance du 08 avril 2022
- 1.2. RIFSEEP : projet de délibération
- 1.3. Présentation du Compte-Epargne Temps

### 2. **EAU POTABLE**

- 2.1. Modification de la délibération relative au recrutement du responsable du service Eau Potable
- 2.2. Devis pour la mise en place d'une sectorisation sur les trois ventes d'eau

### 3. **QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES**

**La séance est ouverte sous la présidence de Madame Christine AITA, Présidente du SIVOM du Gâtinais. Cette dernière procède à l'appel et ayant constaté le quorum atteint, déclare la séance ouverte à 9h06.**

Madame la Présidente propose de désigner Jean-Jacques NOEL au poste de secrétaire.

La Présidente présente ensuite à l'assemblée le nouveau responsable du service Eau Potable qui a pris ses fonctions au sein du Sivom le 04 juillet dernier.

## **1. GENERAL**

### **1.1. Approbation du compte-rendu de réunion du Comité syndical du 08 avril 2022**

La Présidente soumet le compte-rendu de la réunion du comité du 08 avril 2022 à l'approbation de l'assemblée.

#### **Délibération 2022-03-01**

#### **Décision du Comité syndical**

**Le Comité syndical, après en avoir délibéré, et à l'unanimité,**

**APPROUVE** le compte-rendu de la séance du 08 avril 2022.

### **1.2. RIFSEEP : projet de délibération**

La Présidente rappelle que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avait été instauré au SIVOM par délibération en date du 5 février 2021. Le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire avait été défini pour une seule catégorie statutaire regroupant les 3 agents de catégorie C employés par le SIVOM.

Le 4 juillet 2022, un nouvel agent a été recruté au poste de responsable Eau potable. Sa catégorie statutaire, A, n'est pas prévue par la délibération du 5/02/2021. Cet agent ne peut donc pas bénéficier du RIFSEEP.

Il en serait de même si le SIVOM devait appliquer le RIFSEEP à un agent de catégorie B (mutation ou promotion)

Compte tenu de ces éléments et afin de pouvoir appliquer le RIFSEEP à toutes les catégories statutaires, la Présidente propose un projet de délibération qui sera soumis à l'avis du Comité Technique du CDG.

#### **Projet de délibération sur la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP) :**

Vu l'article L 712-1 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu les articles L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;
- Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
- Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État ;
- Vu l'avis du Comité Technique en date du ..... 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 RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités la Présidente propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

- I. Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise
- II. Le Complément Individuel Annuel (C.I.A)
- III. Règles communes.

**Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP)**  
(Modification du RIFSEEP existant)

**I.  
Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise  
(IFSE)**

**1. Bénéficiaires :**

- Fonctionnaires titulaires                       Stagiaires                       Contractuels

**2. Les modalités de versement de l'IFSE :**

- Mensuellement

**3. Modalité de versement en cas d'éloignement du service du RIFSEEP (Maladie etc.) :**

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes (IFSE+CIA) suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants. Durant les congés

annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident du travail et maladie professionnelle, les primes (IFSE+CIA) sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique. En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes (IFSE+CIA) et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

### 3. Répartition :

Sur la mise en place du RIFSEEP, les montants proposés sont les plafonds réglementaires. Le Comité Syndical a toute diligence pour modifier ces montants, sachant que le montant mensuel dévolu à chaque agent sera décidé par l'autorité territoriale par arrêté individuel.

Catégorie statutaire	Groupes	Fonctions définies dans <u>la collectivité</u>	<u>critères réglementaires</u> - Encadrement - Technicité et Expertise - Sujétions particulières permettent une modulation <b>Critères de modulation définis dans la collectivité</b>	<b>PLAFONDS</b> indicatifs réglementaires annuels
<b>A</b>	<b>G2</b>	RESPONSABLE DE SERVICE	<i>ENCADREMENT : responsabilité d'une équipe, gestion des plannings, planification des projets, gestion des conflits, évaluation...</i> <i>EXPERTISE : compétences techniques liées à la fiche de poste</i> <i>SUJETIONS : relation aux élus, relation aux partenaires, contraintes horaires</i>	32 130 €
<b>B</b>	<b>G2</b>	RESPONSABLE DE SERVICE	<i>ENCADREMENT : responsabilité d'une équipe, gestion des plannings, planification des projets, gestion des conflits, évaluation...</i> <i>EXPERTISE : compétences techniques liées à la fiche de poste</i> <i>SUJETIONS : relation aux élus, relation aux partenaires, contraintes horaires</i>	16 015€

C	G4	ADJOINT TECHNIQUE	ENCADREMENT : ampleur du nombre de missions EXPERTISE : compétences techniques liées à la fiche de poste SUJETIONS : relation aux usagers, travail en équipe, produits dangereux gestes répétitifs, charges lourdes	10 800€
---	----	----------------------	--	---------

## II

### Complément Individuel Annuel (C.I.A)

#### Part facultative et variable

#### 1. Bénéficiaires :

Fonctionnaires titulaires                       Stagiaires                       Contractuels

#### 2. Les modalités de versement du CIA :

Mensuellement

#### 3. Modalité de versement en cas d'éloignement du service du RIFSEEP (Maladie etc.) :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes (IFSE + CIA) suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants. Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident du travail, maladie professionnelle, les primes (IFSE + CIA) sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique. En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes (IFSE + CIA) et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

#### 3. Répartition :

Les critères de modulation du C.I.A sont en référence à l'entretien professionnel :			
<input checked="" type="checkbox"/> OUI			
<input type="checkbox"/> NON			
Catégorie statutaire	Groupe s	Critères de modulation du C.I.A	PLAFONDS indicatifs réglementaires annuels
A	G2	1. EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET REALISATION DES OBJECTIFS • Implication dans le travail, respect de l'organisation collective du travail, assiduité, disponibilité, respect des délais et échéances,	5 670€

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Concevoir, conduire et mettre en application un projet,</li> <li>• Fiabilité et qualité du travail effectué, analyse et synthèse,</li> <li>• Anticipation et initiative,</li> <li>• Planification et organisation</li> </ul> <p>2. <b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences techniques de la fiche de poste,</li> <li>• Connaissances de l'environnement professionnel et réglementaires, qualité d'expression écrite et orale,</li> <li>• Réactivité, adaptabilité, autonomie,</li> <li>• Appliquer les directives données, adaptabilité aux nouvelles technologies</li> </ul> <p>3. <b>QUALITES RELATIONNELLES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relations avec la hiérarchie administrative et les élus,</li> <li>• Relations avec le public, respect des valeurs du service public,</li> <li>• Travail en équipe,</li> <li>• Ecoute,</li> <li>• Esprit d'ouverture au changement</li> </ul> <p>4. <b>CAPACITE D'ENCADREMENT OU A EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPERIEUR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Animer une équipe, fixer les objectifs, évaluer les résultats, conduire une réunion, déléguer, contrôler, faire circuler les informations nécessaires à l'efficacité de l'équipe et des individus</li> <li>• Prendre et faire appliquer les décisions,</li> <li>• Prévenir et arbitrer les conflits,</li> <li>• Identifier les compétences individuelles et collectives, mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives,</li> </ul> <p><i>Dialogue et communication</i></p>	
<b>B</b>	G2	<i>Cf A G2</i>	2 185 €
<b>C</b>	G4	<p>1. <b>EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET REALISATION DES OBJECTIFS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implication dans le travail, disponibilité,</li> <li>• Fiabilité et qualité du travail effectué,</li> <li>• Anticipation et initiative,</li> <li>• Planification et organisation,</li> </ul> <p>2. <b>COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compétences techniques de la fiche de poste,</li> <li>• Connaissances de l'environnement professionnel et réglementaires,</li> <li>• Respect des normes et des procédures, application des</li> </ul>	1 200 €

		<i>directives données,</i> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Autonomie, réactivité, adaptabilité,</i></li> </ul> <b>3. QUALITES RELATIONNELLES</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Travail en équipe,</i></li> <li>• <i>Relations avec la hiérarchie administrative et les élus,</i></li> <li>• <i>Relations avec le public, respect des valeurs du service public,</i></li> <li>• <i>Ecoute,</i></li> </ul> <b>4. CAPACITE D'ENCADREMENT OU A EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPERIEUR</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Évaluer les résultats,</i></li> <li>• <i>Dialogue,</i></li> <li>• <i>Communication,</i></li> <li>• <i>Faire des propositions</i></li> </ul>	

### **III. Règles communes**

#### **1. Clause de sauvegarde :**

Le RIFSEEP ne doit pas être inférieur aux indemnités perçues par chaque agent à la date de changement de régime indemnitaire.

#### **2. Clauses de revalorisation**

En ce qui concerne l'IFSE : tous les trois ans ou en cas d'évolution des missions d'un agent ou à la diligence de l'autorité territoriale. En ce qui concerne le CIA : chaque année suite à l'entretien d'évaluation. Le CIA de l'année N correspond à l'évaluation de l'année N-1.

#### **3. Abrogation des délibérations antérieures et date d'application**

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Comité Syndical décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du .....

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

En conséquence la délibération 2021-01-01 du 5/02/2021 relative au RIFSEEP est abrogée.

**Le Comité Syndical émet, à l'unanimité, un avis favorable au projet de délibération pour soumission au comité technique du CDG89.**

#### **1.3. Présentation du Compte-Epargne Temps**

**Suite à la présentation, l'assemblée donne son accord pour travailler sur un projet de délibération organisant le dispositif au sein du Sivom et à présenter à un prochain comité syndical.**

9h18 : Arrivée de Patrick PELISSIER portant le nombre de présents à 16.

## 2. EAU POTABLE

### 2.1. Modification de la délibération relative au recrutement du responsable du service Eau Potable

Madame la Présidente expose les faits suivants :

- Considérant qu'une erreur matérielle a été constatée à posteriori dans la délibération 2022-01-13 du 8 avril 2022,
- Qu'en effet a été autorisée la création du poste de responsable Eau Potable, fixant un niveau de rémunération ne pouvant excéder l'indice brut 821,
- Qu'en réalité a été autorisée la création du poste de responsable Eau Potable, fixant un niveau de rémunération ne pouvant excéder l'indice brut 1015 au lieu de 821,

Que le reste de la délibération 2022-01-13 du 8 avril 2022, est inchangé.

Madame la Présidente indique qu'il s'agit d'une erreur matérielle sans conséquence sur le sens de la décision. Elle demande à l'assemblée d'adopter la délibération rectificative suivante sans que soit procédé préalablement au retrait de la délibération entachée de l'erreur.

Vu le code général de la fonction publique

Vu le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels,

Vu le tableau des effectifs ;

**La Présidente propose à l'assemblée,**

De créer un emploi permanent de Responsable Eau Potable à temps complet à raison de 35 heures par semaine à compter du 15 mai 2022 pour remplir les missions suivantes :

- Organisation et gestion du service eau potable
- Mise en œuvre de la politique de la collectivité
- Conduite de dossiers liés à ce service
- Préparation du budget avec le DGS et suivi de sa bonne exécution
- Préparation des commissions, bureaux, comités syndicaux sur les sujets liés l'eau potable
- Travail au transfert de compétence eau potable à la Communauté de Communes
- Remonter les informations sur les problèmes et actions nécessaires auprès du DGS et des élus chargés des dossiers ;
- Identifier les dysfonctionnements et engager des actions correctives
- Pilotage, contrôle et suivi de la DSP Eau potable en cours sur le territoire
- Mettre en œuvre le contrôle et le suivi des différents marchés de prestations de services et de travaux

Cet emploi sera pourvu par un fonctionnaire soit de catégorie B cadre d'emploi des techniciens territoriaux ou cadre d'emploi des rédacteurs, soit de catégorie A cadre d'emploi des ingénieurs ou cadre d'emploi des attachés ou le cas échéant par un agent contractuel.

Le cas échéant, cet agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée maximum de 3 ans compte tenu de la nature des fonctions très spécialisées et des besoins du service. Le poste sera accessible aux personnes titulaires d'un diplôme en lien avec les missions ou justifiant d'une expérience sur des missions similaires et possédant une bonne connaissance des techniques appliquées à la fonction.

Le niveau de rémunération ne pourra excéder l'indice brut 1015. L'agent pourra, le cas échéant, bénéficier du RIFSEEP.

### **Délibération 2022-03-02**

#### Décision du Comité syndical

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,**

#### **DÉCIDE**

- **d'adopter** la proposition de la Présidente de création d'un emploi permanent à temps complet à raison de 35 heures par semaine, à compter du 15 mai 2022 et selon les modalités décrites ci-dessus ;
- **d'autoriser** la Présidente à signer le contrat le cas échéant ainsi que tous les documents liés à la présente délibération.

**Vote : approbation : unanimité, opposition : 0, abstention : 0**

#### **2.2. Devis pour la mise en place d'une sectorisation sur les trois ventes d'eau**

La Présidente informe le Comité de la proposition de Véolia de mettre en place une sectorisation sur les 3 ventes d'eau à Chaumont, Champigny et Saint Sérotin afin d'avoir une meilleure connaissance du fonctionnement du réseau et ainsi améliorer l'identification de fuites.

Pour ce faire, il est nécessaire d'installer des Sofrel au niveau des 3 compteurs ci-dessus.

**Après discussion, l'assemblée décide de prendre contact avec les 3 communes concernées par le projet pour discussion et de réaliser une étude d'opportunité.**

**La décision est donc remise à l'ordre du jour d'un Bureau syndical ultérieur.**

#### **QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES**

Christelle NOLET (Domats) fait part de ses difficultés de communication avec Véolia ; problème confirmé par Corinne BIREAU (Saint-Agnan).

Corinne PASQUIER, vice-présidente en charge de l'eau potable, rappelle l'importance de passer par le Sivom qui a la compétence AEP, d'autant plus avec l'arrivée du nouveau responsable de service.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 10h30.

  
La Présidente  
Christine AITA

Le secrétaire de séance

Jean-Jacques NOEL  


**LISTE DES DELIBERATIONS EXAMINEES**  
**SEANCE DU COMITE SYNDICAL DU 13 JUILLET 2022**

2022-03-01 Approbation du compte-rendu de séance du comité du 08 avril 2022 / Adoptée à l'unanimité

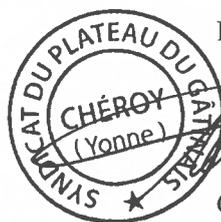
RIFSEEP : projet de délibération : avis favorable à l'unanimité

2022-03-02 Modification de la délibération relative au recrutement du responsable du Service Eau Potable/adoptée à l'unanimité

Devis pour la mise en place d'une sectorisation sur les trois ventes d'eau/délibération ajournée à l'unanimité

**Liste des membres présents :**

Philippe de NIJS, Christine AITA, Jean-Jacques NOEL, Christelle NOLET, Claude CANET, Bruno COLIN, Laure RAVEREAU, Annie ROGER, Jean-Claude FOIN, Corinne BIREAU, Gilbert GREMY, Jean-Luc ANDRIVOT, Joëlle DEBRAINE, Patrick PELISSIER, Jean-Yves LEMAIRE, Corinne PASQUIER.



La Présidente

Christine AITA

Le secrétaire de séance

Jean-Jacques NOEL