

SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU

<p style="text-align: center;">PROCÈS VERBAL SÉANCE DU COMITÉ SYNDICAL DU LUNDI 21 SEPTEMBRE 2020 À PIERREFEU-DU-VAR À 16H00</p>

Date de la convocation : Le 14 septembre 2020

ÉTAIENT PRÉSENTS :

Monsieur Patrick MARTINELLI, CCMPM
Monsieur Philippe LAURERI, CCVG
M. Jean-Martin GUISIANO, CAPV
Monsieur Roger ANO, CCVG
Monsieur Michel NOIROT, CCVG
Monsieur Christian DAVID, CCCV
Monsieur Jean-Pierre ROUX, CCCV
Monsieur Fabrice WERBER, MTPM
Monsieur Yves REYNARD, CASSB
Monsieur Jean-Claude ARLBERIGO, CCMPM

ÉTAIENT ABSENTS EXCUSES :

Monsieur Michel ARMANDI, CCMPM

POUVOIR :

Monsieur Raymond ABRINES donne pouvoir à Monsieur Philippe LAURERI
Madame Isabelle MONFORT donne pouvoir à Monsieur Fabrice WERBER

Membres en exercice	Ont pris part :
15	10 (+2 pouvoirs) Soit 18 (13+5) voix

DÉSIGNATION DU SECRÉTAIRE DE SÉANCE

Monsieur Philippe LAURERI, à l'unanimité : 18 voix

N°29-2020 : FIXATION DES INDEMNITÉS DE FONCTION DU PRÉSIDENT ET DES VICE-PRÉSIDENTS DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU

Les dispositions des articles L.5211-12 et R.5211-4 du Code Général des Collectivités Territoriales et de la note informative du ministère de la cohésion des territoires et des relations avec les collectivités territoriales du 9 janvier 2019 relative aux montants maximaux bruts mensuels des indemnités de fonction des titulaires de mandats locaux applicables à compter du 1^{er} janvier 2019 déterminent les conditions relatives à la fixation et au versement des indemnités de fonction du Président et des Vice-Présidents.

L'assemblée délibérante doit ainsi se prononcer sur l'application de ce dispositif, dans les limites fixées par la Loi, et en tenant compte de la strate démographique à laquelle appartient la Syndicat Mixte du Bassin Versant du Gapeau.

En conséquence, les indemnités de fonction attribuées au Président et aux Vice-Présidents à compter du 21 septembre 2020 pourront désormais s'établir comme suit, étant par ailleurs précisé que le Syndicat Mixte compte une population s'élevant à : 135 600 habitants

1. Détermination de l'enveloppe globale brute mensuelle - Strate démographique de plus de 100 000 habitants :

1.1. Président :

* Taux retenu : en pourcentage du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique (indice brut 1027) : 35,44%

* Valeur brute indice 1027 en vigueur au 21 septembre 2020 :
Valeur mensuelle : 3.889,40€

* Enveloppe brute mensuelle du Président :
 $3889,40\text{€} \times 35,44\% = 1.378,40\text{€}$

1.2. Vice-présidents :

* taux retenu : en pourcentage du traitement correspondant à l'indice brut terminal de l'échelle indiciaire de la fonction publique (indice brut 1027) : 17,72%

* nombre de vice-présidents - conformément au dispositif de la délibération du Comité Syndical : 04

* Enveloppe brute mensuelle des vice-présidents :
 $3.889,40 \times 17,72\% \times 04 = 2.756,80\text{€}$

1.3. Récapitulatif des indemnités mensuelles brutes à répartir :

$1.378,40\text{€} + 2.756,80\text{€} = 4.135,20\text{€}$ (valeur au 21 septembre 2020).

2. Modalités de répartition individuelle des indemnités mensuelles brutes :

Le mode de répartition suivant sera appliqué :

*** Monsieur le Président :**

Indice brut 1027 mensuel x 35,44%, soit un montant de : **1.378,40€** (valeur au 21/09/2020)

***Mesdames et Messieurs les vice-présidents :**

Indice brut 1027 mensuel x 17,72% x 04, soit un montant global de : **2.756,80 €** (valeur au 21/09/2020)

Cette somme étant répartie de façon identique entre chaque bénéficiaire, soit : **689,20€ par vice-président** (valeur au 21/09/2020).

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

N°30-2020 : DÉLÉGATIONS DONNÉES AU PRÉSIDENT

CONFORMÉMENT aux dispositions des articles L.2122-22 et L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, le Comité Syndical peut déléguer certaines de ses attributions au Président.

Il est ainsi proposé de confier à Monsieur le Président les délégations suivantes, lui permettant de :

- procéder à la réalisation des emprunts, dont le montant ne devra pas être supérieur à un millions d'euros (1 000.000 €), destinés au financement des investissements prévus par le budget, et aux opérations financières utiles à la gestion des emprunts et de passer à cet effet les actes nécessaires;
- prendre toute décision concernant la préparation, la passation, l'exécution et le règlement des marchés et des accords-cadres d'un montant inférieur à un seuil défini par décret ainsi que toute décision concernant leurs avenants qui n'entraînent pas une augmentation du montant du contrat initial supérieure à 5% lorsque les crédits sont inscrits au budget;
- décider de la conclusion et de la révision du louage des choses pour une durée n'excédant pas douze ans;
- passer les contrats d'assurance ainsi qu'accepter les indemnités de sinistre y afférentes;
- décider l'aliénation de gré à gré de biens mobiliers jusqu'à quatre mille six cent euros (4.600€);
- Fixer les rémunérations et de régler les frais d'honoraires des avocats, notaires, avoués, huissiers de justice et experts;
- régler les conséquences dommageables des accidents dans lesquels sont impliqués des véhicules du Syndicat Mixte du Bassin Versant du Gapeau dans la limite fixée par le Comité Syndical;
- Réaliser les lignes de trésorerie sur la base d'un montant maximum fixé à cinq cent mille euros (500.000€).

Le Président rendra compte, lors de chacune des réunions obligatoires de l'organe délibérant, des décisions prises dans ce cadre.

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

**N°31-2020 : DÉSIGNATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION D'APPEL D'OFFRES
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU**

VU les dispositions de l'article L 1414-2 du code général des collectivités territoriales qui dispose que la commission d'appel d'offres est composée conformément aux dispositions de l'article L. 1411-5 du même code,

VU les dispositions de l'article L 1411-5 du code général des collectivités territoriales, prévoyant que pour un établissement public, la commission d'appel d'offres est composée de l'autorité habilitée à signer un marché public ou son représentant, président, et par cinq membres de l'assemblée délibérante élus en son sein à la représentation proportionnelle au plus fort reste,

Considérant qu'il est procédé, selon les mêmes modalités, à l'élection de suppléants en nombre égal à celui des membres titulaires,

Le comité syndical décide de procéder, au scrutin de liste à la représentation proportionnelle au plus fort reste, à l'élection des membres devant composer la commission d'appel d'offres (à caractère permanent).

La Commission d'Appels d'Offres est composée :

- du Président ou de son représentant,
- de 5 membres du Comité Syndical ou leurs suppléants

élus à la représentation proportionnelle au plus fort reste. [1]
[SEP]

Compte tenu de la composition du Comité Syndical et en application des textes législatifs et règlementaires suscités, il est proposé d'élire les 5 membres titulaires et les 5 membres suppléants de la Commission d'Appel d'Offres.

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

N°32-2020 : ADOPTION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR DU COMITÉ SYNDICAL

VU la Loi d'orientation du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République,

VU le Code Général des Collectivité Territoriales,

Sur proposition de Monsieur le Président,

L'établissement d'un règlement intérieur pour le Syndicat est rendu obligatoire par la loi d'orientation du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République.

Le contenu du règlement intérieur est fixé librement par le Comité Syndical dans le respect des dispositions législatives et réglementaire en vigueur.

La loi impose néanmoins au Comité Syndical l'obligation de fixer dans son règlement intérieur :

- les conditions d'organisation du débat d'orientation budgétaire (article 12 du règlement Syndical),
- les conditions de consultation des projets de contrat ou de marchés (article 30 du règlement Syndical),
- ainsi que les règles de présentation, d'examen et la fréquence des questions orales (article 9 du règlement Syndical).

Le projet de règlement soumis au Comité Syndical joint à la présente délibération a été établi au regard des obligations fixées par le Code Général des Collectivités Territoriales.

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

N°33-2020 : ACCORD DE RESILIATION DES CONVENTIONS RELATIVES AUX OUVRAGES DU GAPEAU AVAL

Le président expose :

La partie aval du Gapeau, situé sur la commune de Hyères, a fait l'objet de conventions successives et d'avenants entre 1960 et 1987, conventions établies à la demande de la ville de Hyères, entre la commune et la Société du Canal de Provence. Ces conventions ont eu pour objectif l'aménagement du Gapeau sur la portion située entre le confluent du Réal Martin et la mer, afin de lutter contre les crues. Ils précisent aussi les opérations d'exploitation, d'entretien et de renouvellement des ouvrages et du lit du cours d'eau, assumées par la SCP à la demande de la commune, pour assurer le libre écoulement des eaux et la pérennité des ouvrages de protection mis en place.

Les ouvrages d'aménagement entre la confluence avec le Réal Martin et l'exutoire à la mer ont été réalisés afin de permettre le passage d'un débit de 250 m³/s entre le confluent du Réal Martin et le pont de la RN98/D98 et de 300 m³/s entre le pont de la RN98/D98 et la mer, pour protéger les berges et éviter les débordements.

Les conventions confiant à la SCP l'aménagement hydraulique du Bas Gapeau précisent la participation financière de la ville d'Hyères, aux droits de laquelle intervient TPM, aux investissements pour chaque aménagement réalisé ainsi qu'une redevance annuelle due par la commune à la SCP au titre des charges d'entretien et de renouvellement des ouvrages et des responsabilités vis-à-vis du libre écoulement des eaux. Depuis plus de 30 ans, la Société du Canal de Provence n'a souffert d'aucun litige avec les propriétaires fonciers ni concernant l'accès aux ouvrages ni concernant les travaux entrepris.

Les conventions précisent que les ouvrages exécutés ainsi que l'aménagement du Gapeau sont intégrés dans la concession générale du 15 mai 1963. Il s'agit de la concession d'Etat relative aux travaux de construction du Canal de Provence et d'aménagement hydraulique et agricole du bassin de la Durance. Cette concession a fait l'objet d'un processus de transfert de l'Etat à la Région Provence Alpes Côte d'Azur par délibération du 23 octobre 2008.

La SCP assure, dans le cadre de la convention du 13 décembre 1975, des missions de protection contre les inondations du bas Gapeau pour le compte de la ville de Hyères.

La Région Provence Alpes Côte d'Azur et la Métropole Toulon Provence Méditerranée ont engagé les formalités nécessaires au transfert de propriété des ouvrages, par une convention de transfert, de façon à en transférer la propriété exclusive à TPM.

Ainsi la Région n'est plus propriétaire des ouvrages.

Les ouvrages et aménagements remplissent des fonctions de « gestion des milieux aquatiques et prévention des inondations » (GEMAPI), dont la compétence a été transférée par la ville de Hyères à la Métropole Toulon Provence Méditerranée depuis sa création le 1^{er} janvier 2018.

Par arrêté préfectoral du 3 février 2014 le Syndicat Mixte du Bassin Versant du Gapeau (SMBVG) porte la compétence GEMAPI pour le compte de ses membres dont la ville d'Hyères, notamment pour l'entretien, l'aménagement du cours d'eau et la gestion et prévention du risque inondation.

A partir du 1^{er} janvier 2018 TPM s'est substituée à la ville de Hyères en tant que membre du SMBVG.

Dans le cadre de sa compétence GEMAPI, le SMBVG souhaite pouvoir mener une action globale sur le bassin versant du Gapeau et notamment assurer la gestion des ouvrages du Bas Gapeau.

Ainsi Toulon Provence Méditerranée souhaite mettre un terme aux conventions confiant à la Société du Canal de Provence l'aménagement, la gestion, l'entretien et l'exploitation des ouvrages du Gapeau Aval.

Pour permettre au SMBVG de mener à bien sa compétence GEMAPI sur l'ensemble du bassin versant du Gapeau la SCP accepte de mettre fin à la convention en cours signée le 13 décembre 1975 et ses annexes et les conventions précédentes, y compris les avenants, relatives à l'aménagement, la gestion, l'entretien et l'exploitation des ouvrages du Gapeau Aval passées avec la commune de Hyères.

Le présent accord a pour objectif de mettre un terme aux conventions du 4 juillet 1960, 17 novembre 1970 et 13 décembre 1975 et à leurs avenants. Cet accord vaut résiliation de tous les accords relatifs à l'aménagement, la gestion, l'entretien et l'exploitation des ouvrages du Gapeau Aval et de toute autre convention ayant pour tout ou partie le même objet qui lui serait antérieure, intervenue entre la ville de Hyères et la Société du Canal de Provence, dans le cadre de l'aménagement du Gapeau Aval, dans sa partie entre la confluence avec le Réal Martin et son exutoire à la mer.

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

ADOpte l'accord de résiliation des conventions relatives aux ouvrages du Gapeau aval

AUTORISE Monsieur le Président à représenter le Comité Syndical et à signer tout document en lien avec cette convention

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

N°34-2020 : CONVENTION TRIPARTITE POUR LA REALISATION D'UN CHANTIER EXPERIMENTAL DE LUTTE CONTRE LA MYRIOPHYLLE DU BRESIL SUR LES ETANGS DE SAUVEBONNE - COMMUNE D'HYERES-LES-PALMIERS

Le président expose :

Le SMBVG mène un programme de travaux d'entretien et de renaturation du Gapeau et de ses affluents afin d'améliorer le fonctionnement naturel des cours d'eau. Dans ce cadre un état des lieux des espèces exotiques envahissantes a été réalisé. Au niveau des étangs de Sauvebonne, l'espèce préoccupante est la Myriophylle du Brésil. Cette espèce envahit les plans d'eau, elle consomme beaucoup d'oxygène, au détriment de la biodiversité indigène, faune comme flore (compétition pour la lumière et l'espace). Elle accélère l'envasement, altère la qualité de l'eau. Elle peut également engendrer une gêne pour les pratiques de loisirs (pêche). En quelques années, elle a proliféré sur les étangs passant de quelques pieds en 2015, à 600 m2 en 2018. A ce jour, l'espèce est confinée sur les deux étangs à l'aval.

Une gestion expérimentale est proposée sous la forme d'un partenariat entre la COMMUNE, propriétaire du site, la LPO, gestionnaire du site et le SMBVG, compétent dans l'entretien des milieux aquatiques.

La convention annexée à la délibération a pour objet la réalisation d'un chantier expérimental de lutte contre l'espèce envahissante la Myriophylle du Brésil et la mise en place d'un suivi annuel.

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

ADOpte la convention tripartite pour la réalisation d'un chantier expérimental de lutte contre la myriophylle du Brésil sur les étangs de Sauvebonne - commune d'Hyères-les-Palmiers

AUTORISE Monsieur le Président à représenter le Comité Syndical et à signer tout document en lien avec cette convention

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

N°35-2020 : CONVENTION-CADRE RELATIVE AU PROGRAMME D' ACTIONS DE PREVENTION DES INONDATIONS (PAPI) COMPLET DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU

La Commission Mixte Inondation (CMI) a émis un avis favorable sur le projet de PAPI complet du bassin versant du Gapeau le 6 février 2020.

Le PAPI, porté et animé par le SMBVG, prévoit la réalisation de 51 actions sur la période 2020-2026. Il succède à l'élaboration du PAPI d'intention du Gapeau, menée par le SMBVG sur la période 2017-2019.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la délibération n°21-2019 du 20 novembre 2019 relative à la validation des modifications statutaires relatives aux compétences du Syndicat,

VU l'avis favorable du Comité de bassin Rhône Méditerranée du 21 novembre 2019,

VU l'avis favorable de la Commission Mixte Inondation du 6 février 2020 du PAPI du bassin versant du Gapeau

CONSIDERANT que le territoire du bassin versant du Gapeau est exposé aux risques d'inondations par débordement de cours d'eau, par ruissellement ou par submersion marine, pouvant provoquer des dommages importants sur les biens et les personnes,

CONSIDERANT que le PAPI complet représente une opportunité de traiter de manière globale le risque inondation, par la réalisation de travaux, d'études et d'actions en lien avec l'amélioration de la connaissance et de la conscience du risque, la surveillance et la prévision des crues et inondations, l'alerte et la gestion de crise, la prise en compte du risque inondation dans les documents d'urbanisme, la réduction de la vulnérabilité des personnes et des biens, le ralentissement des écoulements, et enfin la gestion des ouvrages de protection hydraulique,

CONSIDERANT la répartition des dépenses prévisionnelles globales HT du PAPI Gapeau par financeurs et par année telle que présentée ci-après :

Financeurs	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Etat BOP181	8 000 €	24 000 €	59 000 €	24 000 €	24 000 €	24 000 €	16 000 €
Etat FPRNM	134 350 €	694 578 €	1 008 428 €	1 356 508 €	1 727 365 €	1 761 935 €	1 364 936 €
MTPM Communes SMBVG	52 500 € 100 350 € 204 560 €	111 000 € 96 144 € 926 378 €	25 000 € 62 544 € 1 217 168 €	- € 260 744 € 1 442 813 €	71 040 € 151 744 € 1 759 420 €	71 040 € 245 244 € 1 717 281 €	18 400 € 181 294 € 1 365 252 €
AERMC	86 440 €	227 890 €	325 290 €	720 205 €	957 261 €	989 212 €	571 944 €
Particuliers	- €	- €	60 000 €	60 000 €	60 000 €	60 000 €	60 000 €

CONSIDERANT que le Syndicat Mixte du Bassin Versant du Gapeau assurera la maîtrise d'ouvrage de 41 opérations du PAPI complet et la co-maîtrise d'ouvrage de 3 opérations,

CONSIDERANT que la part totale de financement du PAPI par le SMBVG, sur la période 2020-2026 est estimée à 8 573 034 €, soit 38% du montant total du programme d'actions,

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

D E C I D E

ARTICLE 1

D'ADOPTER l'exposé qui précède

ARTICLE 2

D'AUTORISER Monsieur le Président à signer la convention relative au PAPI complet du bassin-versant du Gapeau

ARTICLE 3

D'AUTORISER Monsieur le Président à solliciter toute aide financière relative au PAPI complet

ARTICLE 4

D'AUTORISER Monsieur le Président à signer tout document relatif aux demandes de subvention faites dans le cadre du PAPI complet

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

N°36-2020 : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Il est proposé d'instituer comme suit le RIFSEEP aux agents du SMBVG :

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

L'IFSE représente la part fixe et le **CIA** la part variable.

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (i.f.s.e.)
- le complément indemnitaire annuel lié à l'engagement professionnel (c.i.a.)

I - Les montants de l'IFSE et du CIA :

Les montants sont déterminés en fonction de la Catégorie et du groupe dans lesquels l'agent est classé.

1 - Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. La référence est la fiche de poste.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle, au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent ou, en cas de changement de fonctions ou d'emploi, en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

L'IFSE est versée mensuellement et est proratisée en fonction du temps de travail.

Le versement de l'IFSE sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, après un délai de carence fixé à 10 jours annuels (année civile).

2 - Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est versé aux fonctionnaires en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. La référence est le support de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères précisés sur le support de l'entretien d'évaluation annuel voté lors du Comité Syndical du 12 décembre 2016 (N°28-2016).

Le CIA est versé mensuellement et est proratisé en fonction du temps de travail.

Le versement du CIA sera suspendu en cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, après un délai de carence fixé à 60 jours annuels (année civile).

L'annexe jointe à la présente délibération fixe les modalités d'attribution et de calcul du C.I.A. au regard de l'évaluation des agents.

II – Création des groupes de fonction :

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Il est proposé de définir les groupes comme suit :

Les textes nationaux fixent 4 groupes en catégorie A

Groupe 1	Direction de la Collectivité
Groupe 2	Adjoint à la direction de la collectivité
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé de mission
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage

Les textes nationaux fixent 3 groupes en catégorie B

Groupe 1	Responsable de un ou plusieurs services
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives et techniques complexes
Groupe 3	Encadrement de proximité, gestionnaire, technicien

Les textes nationaux fixent 2 groupes en catégorie C

Groupe 1	Responsable de service, responsable administratif
Groupe 2	Agent technique, secrétariat

III - Règles de cumul du nouveau régime indemnitaire

L'IFSE. et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Par conséquent, le R.I.F.S.E.E.P. remplace toutes les primes et indemnités. Les dispositifs antérieurs instaurés par la commune sont donc abrogés.

La circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 05/12/2014 précise que L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité différentielle, GIPA,...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

En effet, l'arrêté en date du 27/08/2015 précise que le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

IV - Limite imposée

Le montant du C.I.A. ne devra pas être supérieur à celui de l'IFSE.

V - Montants des plafonds définis pour la fonction publique d'Etat

Les montants minimums prévus dans la Fonction Publique de l'Etat ne s'appliquent pas à la Fonction Publique Territoriale, par contre le montant maximum applicable est le total des 2 parts (IFSE et CIA).

La nouvelle rédaction de l'article 88 de la Loi du 26 janvier 84 indique que : « *Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État* ».

CATEGORIE A – Montants fixés au niveau national.

		Montant maximum annuel du RIFSEEP IFSE/CIA
Groupe 1	Direction de la Collectivité	36 210 + 6 390 = 42 600 €
Groupe 2	Adjoint à la direction de la collectivité	32 130 + 5 670 = 37 800 €
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé de mission	25 500 + 4 500 = 30 000 €

Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	$20\,400 + 3\,600 = 24\,000 \text{ €}$
----------	---	--

CATEGORIE B - Montants fixés au niveau national.

Groupe 1	Responsable de un ou plusieurs services	$17\,480 + 2\,380 = 19\,860 \text{ €}$
Groupe 2	Adjoint au responsable de service, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives et techniques complexes	$16\,015 + 2\,185 = 18\,200 \text{ €}$
Groupe 3	Encadrement de proximité, gestionnaire, technicien	$14\,650 + 1\,995 = 16\,645 \text{ €}$

CATEGORIE C - Montants fixés au niveau national.

Groupe 1	Responsable de service, responsable administratif	$11\,340 + 1\,260 = 12\,600 \text{ €}$
Groupe 2	Agent technique, secrétariat	$10\,800 + 1\,200 = 12\,000 \text{ €}$

VI - Montants des plafonds proposés pour SMBVG

CATEGORIE A

		Montant maximum annuel du RIFSEEP IFSE/CIA
Groupe 1	Direction de la Collectivité	$36\,210 + 6\,390 = 42\,600 \text{ €}$
Groupe 2	Adjoint à la direction de la collectivité	$32\,130 + 5\,670 = 37\,800 \text{ €}$
Groupe 3	Responsable d'un service, chargé de mission	$25\,500 + 4\,500 = 30\,000 \text{ €}$
Groupe 4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage	$20\,400 + 3\,600 = 24\,000 \text{ €}$

CATEGORIE B

Groupe 1	Responsable de un ou plusieurs services	$17\,480 + 2\,380 = 19\,860 \text{ €}$
----------	---	--

Groupe 2	Adjoint au responsable de service, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives et techniques complexes	16 015 + 2 185 = 18 200 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, gestionnaire, technicien	14 650 + 1 995 = 16 645 €

CATEGORIE C

Groupe 1	Responsable de service, responsable administratif	11 340 + 1 260 = 12 600 €
Groupe 2	Agent technique, secrétariat	10 800 + 1 200 = 12 000 €

La répartition de la RIFSEEP afin de traduire le niveau du régime indemnitaire actuel dans le cadre du nouveau dispositif est la suivante : 70 % pour l'IFSE, 30 % pour le CIA du plafond global.

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

ÉVOLUTION DE LA PART « COMPLEMENT INDIVIDUEL ANNUEL (CIA)

Méthode et principes d'évolution du CIA :

L'entretien d'évaluation instauré par délibération N°28-2016 du 12 décembre 2016 est utilisé comme base au mécanisme de l'évolution du CIA.

De chaque entretien découlera une note d'évaluation qui pourra modifier le montant du CIA.

L'utilisation du document de l'entretien nécessite une cotation des rubriques « Missions de l'agent », « Polyvalences de l'agent », « Objectifs de l'agent » et « Savoir être et savoir faire ». Cette cotation des différentes rubriques est rendue nécessaire car la plupart des agents sont évalués sur un nombre de « missions » et de « polyvalences » inférieur aux nombres des critères de « Savoir être et savoir faire ».

Au regard du résultat de l'évaluation, le CIA pourra être modulé de la façon suivante :

Pour les agents de la catégorie C :

Stabilité du CIA pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères comprise entre comprise entre 40 et 70% ;

Augmentation du montant du CIA de 15% pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères comprise entre 70 et 85% ;

Augmentation du montant du CIA de 20% pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères supérieure à 85% ;

Diminution de 20% du CIA pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères comprise entre 25 et 30% ;

Diminution de 50% du CIA pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères inférieure à 25 %.

Pour les cadres de catégorie A et B :

Stabilité du CIA pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères comprise entre comprise entre 50 et 70% ;

Augmentation du montant du CIA de 10% pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères comprise entre 70 et 85% ;

Augmentation du montant du CIA de 15% pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères supérieure à 85% ;

Diminution de 20% du CIA pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères comprise entre 25 et 50% ;

Diminution de 50% du CIA pour un agent ayant obtenu une évaluation des critères inférieure à 25 %.

Une phase d'harmonisation permettra de prendre en compte la proposition d'évolution du CIA selon les prérequis suivants :

Maitriser la masse salariale du SMBVG. Le volume des augmentations de CIA doit s'inscrire dans une enveloppe budgétaire afin de maitriser l'évolution de la masse salariale et garantir la possibilité de pouvoir recourir à l'embauche.

Pouvoir tenir compte de la situation des agents. Par exemple tenir compte, d'un passage de grade, d'une nomination suite à la réussite d'un examen ou à un concours, d'une revalorisation de sa fonction,... Ou encore de la situation des agents proches des limites fixées pour le déclenchement d'un effet sur le CIA (proche d'une limite supérieure ou inférieure).

Lisser le cas échéant les différences qui pourraient survenir dans les façons d'évaluer. L'objectif est d'éviter les éventuelles distorsions entre les situations des agents dans les différents services.

Fixer un cadre au rythme des bonifications. Afin de garantir une meilleure répartition de l'enveloppe budgétaire un rythme de bonification biennuel sera retenu.

LA PROCÉDURE EN 3 ÉTAPES : * La direction pourra s'entourer des chefs de services intéressés



COTATION DES CRITÈRES ENTRETIEN PROFESSIONNEL

- Missions de l'agent :

Missions	Observations	1	2	3	4	5
Mission 1						
Mission 2						
Etc...						

1 = Expertise 2 = Très satisfaisant 3 = Satisfaisant 4 = À améliorer 5 = Insatisfaisant

Nombre de points de cotation

1 = 8 2 = 5 3 = 4 4 = 1 5 = 0

- Polyvalences de l'agent :

Missions spécifiques / Polyvalences	1	2	3	4	5
Polyvalence 1					
Polyvalence 2					
Etc...					

1 = Expertise 2 = Très satisfaisant 3 = Satisfaisant 4 = À améliorer 5 = Insatisfaisant

Nombre de points de cotation

1 = 8 2 = 5 3 = 4 4 = 1 5 = 0

- Objectifs de l'agent :

Objectifs fixés	Observations	1	2	3	4	5
Objectif 1						
Objectif 2						
Etc...						

1 = Expertise 2 = Très satisfaisant 3 = Satisfaisant 4 = À améliorer 5 = Insatisfaisant

Nombre de points de cotation

1 = 8 2 = 5 3 = 4 4 = 1 5 = 0

- Savoir-faire et savoir-être de l'agent :

	1	2	3	4	5
Respecter les consignes					
Respecter les horaires					
Travailler de manière autonome					
Organiser son travail					
Volonté de bien faire					
Volonté de progresser					
Esprit d'équipe					
Implication					
Motivation					
Initiative					
Réactivité et disponibilité					

1 = Exemplaire 2 = Très satisfaisant 3 = Satisfaisant 4 = À améliorer 5 = Insatisfaisant

Nombre de points de cotation

1 = 4 2 = 2.5 3 = 2 4 = 1 5 = 0

N°37-2020 : DELIBERATION PONCTUELLE PORTANT CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT POUR FAIRE FACE A UN BESOIN LIE A UN ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE (EN APPLICATION DE L'ARTICLE 3 - I - 1° DE LA LOI N°84-53 DU 26/01/1984)

Le Comité Syndical :

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, notamment son article 3 – I – 1° ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir la mise en œuvre du programme d'actions de prévention des inondations ;

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

DECIDE

La création à compter du 1^{er} octobre 2020 d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité dans le grade de technicien relevant de la catégorie hiérarchique *B* à temps complet.

Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée 12 mois allant du 1^{er} octobre 2020 au 30 septembre 2021 inclus.

Il devra justifier d'un niveau bac + 2 a minima.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 372 du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :

N°38-2020 : CREATION D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Monsieur le Président expose :

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le Code du Travail et notamment les articles L.6211-1 et suivants,

VU la loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail, Vu la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU le décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et son expérimentation dans le secteur public,

VU le décret n°93-162 du 2 février 1993 relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

CONSIDÉRANT que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui ;

CONSIDÉRANT qu'il revient au Conseil syndical de délibérer sur la possibilité de recourir au contrat d'apprentissage ;

**Le Comité Syndical,
Le Président entendu, après en avoir délibéré,
18 (13+5) voix**

DÉCIDE le recours au contrat d'apprentissage,

DÉCIDE de conclure dès la rentrée scolaire, 1 contrat d'apprentissage conformément au tableau suivant :

Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de formation
1	Formasup Isère Drôme Ardèche	Du 21/09/2020 au 18/06/2021

DIT que les crédits nécessaires seront inscrits au budget

AUTORISE Monsieur le Président à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment le contrat d'apprentissage ainsi que la convention conclue avec le Centre de Formation d'Apprentis.

Fait à PIERREFEU-DU-VAR et délibéré en séance les jours, mois et an ci-dessus
Pour extrait conforme,

**LE PRÉSIDENT
DU SYNDICAT MIXTE DU BASSIN VERSANT DU GAPEAU
Patrick MARTINELLI**

Visa Préfecture du Var :
Publication :