

**COMPTE RENDU  
DU BUREAU SYNDICAL DU 28 AVRIL 2022**

L'an deux mil vingt-deux, le jeudi 28 avril, le bureau syndical du Syndicat Départemental de l'eau de la Manche, s'est réuni au siège du SDeau50 sous la présidence de Monsieur Jacky BOUVET.

Membres	Fonction	Présent	Excusé
BOUVET Jacky	Président	X	
LEMOIGNE Henri	1er Vice-Président	X	
JUQUIN David	2ème Vice-Président	X	
GUILLE Hervé	3ème Vice-Président	X	
GRENTE Michel	4ème Vice-Président	X	
BICHON Vincent	5ème Vice-Président	X	
LEROUXEL Jean-Luc	6ème Vice-Président		X
RABASTE Yann	7ème Vice-Président	X	
LETELLIER Joseph	8ème Vice-Président	X	
GRAWITZ Xavier	9ème Vice-Président		X

Nombre de membres :	10
Nombre de présents :	8
Nombre de pouvoirs :	0
Nombre de votants :	8

Ont donné pouvoir :

**Secrétaire de séance :**  
David JUQUIN

Assistaient également :

- Du SDeau50 : Bernard AUDRIC, Isabelle GIRARD, Stéphanie MIMAUULT, Bruno CARBONNEL, Hubert PAGNIER, Ysaline LETOUZEY

Monsieur le Président accueille les membres du Bureau Syndical.

## 1 – DESIGNATION DU SECRETAIRE SEANCE

Sur proposition du Président, David JUQUIN est désigné, à l'unanimité des élus du bureau syndical, secrétaire de séance.

## 2 - DELIBERATIONS

### **RESSOURCES HUMAINES : MISE EN PLACE D'UN COMITE SOCIAL TERRITORIAL**

Monsieur le Président informe les élus du Bureau Syndical que depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, le SDeau50 compte plus de 50 agents, ce qui l'oblige à disposer de ses propres instances de dialogue social : Comité Technique (CT) et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT).

La Loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 prévoit la fusion du Comité Technique (CT) et du Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail (CHSCT) à l'issue du prochain renouvellement des instances de dialogue social et des conditions de travail, soit le 8 décembre prochain, dans une instance unique, le Comité social territorial (CST), cette réforme suit le modèle de celle initiée en 2017 dans le privé.

Monsieur le Président indique aux membres du bureau que conformément à l'article L. 251-5 du code général de la fonction publique, les collectivités territoriales et établissements publics employant au moins 50 agents sont dotés d'un comité social territorial. En deçà de ce seuil, les collectivités territoriales et établissements publics relèvent du ressort du comité social territorial placé auprès du Centre de gestion.

Monsieur le Président précise qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2022, les effectifs de fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires, agents contractuels de droit public et agents contractuels de droit privé du SDeau50, comptabilisés dans le respect des conditions prévues par les articles 4 et 31 du décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 précité sont de : 64 agents.

Monsieur le Président propose :

- La création d'un comité social territorial dans les conditions énoncées par le code général de la fonction publique et par le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 précité.
- D'informer monsieur le Président de Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Manche de la création de ce comité social territorial et de transmettre la délibération portant création du comité social territorial.

Les modalités de composition et de fonctionnement du CST seront fixées par le bureau syndical avant le 08 juin 2022 et après concertation avec les organisations syndicales.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la fonction publique, et notamment ses articles L. 251-5 et L. 251-6 ;

Vu le décret n° 2021-571 du 10 mai 2021 relatif aux comités sociaux territoriaux des collectivités territoriales et de leurs établissements publics ;

**Après en avoir délibéré (Délibération BS2022-04-28-01), à l'unanimité, le bureau syndical décide :**

- De valider la création d'un comité social territorial,
- D'en informer le Président du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Manche
- De donner tous pouvoirs à Monsieur le Président du SDeau50 pour mettre en œuvre cette décision,

### **RESSOURCES HUMAINES : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) MISE A JOUR DES MODALITES DE VERSEMENT DU CIA (COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL) ET REPRISE DE L'ENSEMBLE DES ELEMENTS APPLICABLES AU SDEAU50 (ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION N°BS2022-03-31-01)**

Monsieur le Président informe les membres du bureau syndical que la délibération n°2022-03-31-01 du 31 mars 2022 modifiant les conditions d'attribution du CIA, comporte des erreurs de rédaction qui rendent sa compréhension et son application difficiles.

Monsieur le Président rappelle que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent.
- Et d'une part facultative, le complément indiciaire annuel (CIA) non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Enfin, pour une question de lisibilité et de facilité d'utilisation, il est proposé que l'ensemble des modalités toujours en vigueur au SDeau50 et issues des délibérations n°2016.12.14-26 en date du 14 décembre 2016 et n°OC2021-02-11-09 en date du 11 février 2021, soient reprises dans une seule délibération.

Monsieur le Président rappelle les modalités de versement de l'IFSE en vigueur et propose les modalités de versements du CIA suivantes :

#### I. Principes généraux (Délibération 2016.12.14-26 du 14 décembre 2016)

Le SDeau50 a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

#### II. Bénéficiaires (délibérations 2016.12.14-26 du 14 décembre 2016 et OC2021-02-11-09 du 11 février 2021)

Le RIFSEEP est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et à temps partiel
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents

Pour rappel, les dispositions fixant par délibérations antérieures les modalités d'octroi du régime indemnitaire aux cadres d'emplois pour lesquels les arrêtés d'application du RIFSEEP sont parus, ont été abrogées dans les délibérations susvisées.

#### III. Groupe de fonction et montants

Pour l'État, chaque part de l'indemnité est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents du SDeau50 sont fixés sans dépasser la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis et les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Trois critères sont communs à tous les cadres d'emplois pour définir les groupes :

- Encadrement, coordination, pilotage, conception. Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.
- Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions. Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement extérieur.

Les groupes de fonction ainsi que les montants minimums et maximums annuels ont été fixés par le SDeau50 par délibération OC2021-02-11-09 du 11 février 2021 et sont rappelés dans le tableau annexé à la présente délibération. Pour rappel, les règles qui avaient été validées pour la fixation des montants minimums et maximums applicables au sein du SDeau50 étaient les suivantes :

- Concernant l'IFSE : montant minimum SDeau50 de 600 € annuel / montant maximum SDeau50 = Plafonds annuels réglementaires \* 80%
- Concernant le CIA : absence de montant minimum compte tenu du caractère facultatif du CIA / montant maximum SDeau50 = montant maximum SDeau50 retenu pour l'IFSE \* 13%

La commission « administration générale - ressources humaines » du SDeau50 réunie le 19 janvier 2021 avait proposé :

- D'étendre le RIFSEEP aux agents de catégorie A et B de la filière technique en appliquant ces mêmes règles, en précisant que compte tenu de l'évolution des emplois au sein du SDeau50, le grade d'ingénieur en chef territorial est également concerné par l'application du RIFSEEP,
- De revoir les intitulés des emplois ou fonctions exercées, compte tenu de de la mise en œuvre de l'audit organisationnel et fonctionnel des services du SDeau50.

#### IV. Modulations individuelles, modalités de retenues pour absence et suppression

##### a. Part fonctionnelle : IFSE (Délibération 2016.12.14-26 du 14 décembre 2016)

- La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilité, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes fonctionnels défini dans le tableau annexé. Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
  - En cas de changement de fonctions ou d'emploi
  - En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.
  - Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience de l'agent.

Conformément au décret n°91-875, le Président fixe librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants minimums et maximums prévus dans le tableau ci-dessus. Cette attribution s'effectuera selon les critères suivants :

- Une part fixe liée au poste, indépendante de tout critère d'appréciation individuel
- Une part variable liée à l'expérience professionnelle de l'agent (approfondissement des savoirs techniques et de leur mise en œuvre dans l'exercice des missions du poste, mobilisation des connaissances et réussite des objectifs fixés, progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures).

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

- Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 **relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés**, l'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service et de maladie professionnelle ou imputable au service.

L'IFSE est maintenu intégralement pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité, adoption.

L'IFSE est suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. En cas de temps partiel thérapeutique, les primes et indemnités suivent le même sort que le traitement.

- b. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA (Abroge la délibération BS2022-03-31-01 du 31 mars 2022 et remplace les modalités prévues dans la délibération 2016.12.14-26)

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. Les montants plafonds rappelés en annexe et définis dans la délibération OC2021-02-11-09 du 11 février 2021 restent applicables.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, évalués lors de l'entretien professionnel annuel. Les montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et font l'objet chaque année d'un réexamen. Afin de valoriser le travail et l'investissement des agents il est proposé de décomposer le CIA en deux parts : une part fixe de 100 € et une part variable d'un montant de 200 €, accordées selon les modalités suivantes.

La part fixe est attribuée à tous les agents quel que soit leur grade et leur fonction, sauf dans les cas où l'agent a été absent plus de 3 mois dans l'année, consécutifs ou non (maladie, disponibilité, congé de formation...) sauf cas particuliers appréciés du Président quand l'agent s'est fortement impliqué le reste de l'année ;

La part variable de 200 € est attribuée à chaque agent, sous réserve de bénéficier de la part fixe, en fonction de critères d'évaluation liés à la manière de servir, aux compétences professionnelles et aux qualités relationnelles. Lors de l'entretien annuel, le N+1 procède à l'évaluation de l'agent selon des critères concrets facilement mesurables, applicables à tous, en attribuant des points. Le total des points, sur 100, permet de calculer un ratio, appliqué à la part variable de 200 €.

De la même façon, en cas de départ de l'agent (retraite, mutation, démission...), l'agent doit avoir été présent au moins 9 mois au cours de l'année de référence pour pouvoir en bénéficier et le montant sera proratisé en fonction de la période travaillée et de la quotité de temps de travail. Le CIA est, dans ce cas, versé lors du dernier mois de paie de l'agent, avant son départ de la collectivité. Si du fait de son départ, l'agent n'a pas effectué son entretien professionnel annuel, un montant forfaitaire de 250 € est utilisé comme base de référence.

Les dispositions de la présente délibération seront appliquées aussi pour le CIA versé en 2022, à la suite des entretiens professionnels annuels de 2021.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 88,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 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 la circulaire NOR : R20141427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les avis du Comité Technique en date 6 décembre 2016, 29 janvier 2021, 19 octobre 2021 et 17 mars 2022,

Vu le tableau des effectifs,

Vu la délibération n°2016.12.14-26 en date du 14 décembre 2016, par laquelle le comité syndical du SDeau50 a mis en place le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), qui comporte d'une part une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et d'autre part un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Vu la délibération n°OC2017-12-14-15 du 14 décembre 2017 venue modifier les montants relatifs à l'IFSE et la délibération n°OC2018-03-15-14 du 15 mars 2018 ayant modifié les montants relatifs au CIA.

Vu la délibération n°OC2021-02-11-09 en date du 11 février 2021 qui a annulé et remplacé les délibérations n°OC2017-12-14-15 et n°OC2018-03-15-14 susvisées, en étendant l'application du RIFSEEP à tous les cadres d'emplois de la filière technique et de la filière administrative.

**Après en avoir délibéré (Délibération BS2022-04-28-02), à l'unanimité, le bureau syndical décide :**

- D'abroger la délibération n°BS2022-03-31-01 du 31 mars 2022
- De valider les modalités de versement du CIA proposées ci-dessus au sein du SDeau50,
- De dire que les modalités de la délibération n°OC2021-02-11-09 du 11 février 2021 et de la délibération 2016.12.14-26 toujours en vigueur sont reprises dans la présente délibération
- De donner tous pouvoirs à Monsieur le Président du SDeau50 pour mettre en œuvre cette décision,
- De dire que les crédits correspondants sont inscrits au budget.

**Annexe : tableau de synthèse des groupes de fonction ainsi que des montants minimums et maximums annuels fixés par le SDeau50 (Délibération OC2021-02-11-10)**

- **IFSE – Filière administrative**
- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **attachés territoriaux** et les **secrétaires de mairie**.

Cadre d'emplois des attachés territoriaux et secrétaires de mairie (Catégorie A)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FA-A-G1	Directeur	36 210 €	600 €	28 968 €
FA-A-G2	Responsable de pôle ou de secteur	32 130 €	600 €	25 704 €
FA-A-G3	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou coordination et/ou de pilotage et/ou de conception Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	25 500 €	600 €	20 400 €

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **rédacteurs territoriaux**.

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (Catégorie B)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FA-B-G1	Fonctions d'encadrement de proximité et/ou de coordination et/ou de pilotage et/ou de conception	17 480 €	600 €	13 984 €
FA-B-G2	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	16 015 €	600 €	12 812 €
FA-B-G3	Fonctions avec sujétions particulières	14 650 €	600 €	11 720 €

- Arrêtés du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **adjoints administratifs territoriaux**.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (Catégorie C)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FA-C-G1	Fonctions d'encadrement de proximité et/ou de coordination Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	11 340 €	600 €	9 072 €
FA-C-G2	Fonctions avec sujétions particulières	10 800 €	600 €	8 640 €

- **IFSE – Filière technique**
- Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **ingénieurs en chef**.

Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (Catégorie A)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-A+-G1	Directeur	57 120 €	600 €	45 696 €

- Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **ingénieurs**.

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (Catégorie A)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-A-G1	Directeur	36 210 €	600 €	28 968 €
FT-A-G2	Responsable de pôle ou de secteur	32 130 €	600 €	25 704 €
FT-A-G3	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou coordination et/ou de pilotage et/ou de conception Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	25 500€	600 €	20 400 €

- Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **techniciens**.

Cadre d'emplois des techniciens territoriaux (Catégorie B)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-B-G1	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou de coordination et/ou de pilotage et/ou de conception	17 480 €	600 €	13 984 €
FT-B-G2	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	16 015 €	600 €	12 812 €
FT-B-G3	Fonctions avec sujétions particulières	14 650 €	600 €	11 720 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **agents de maîtrise territoriaux**.

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (Catégorie C)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-C+-G1	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou de coordination et/ou de pilotage et/ou de conception	11 340 €	600 €	9 072 €
FT-C+-G2	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	10 800 €	600 €	8 640 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **adjoints techniques territoriaux**.

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux (Catégorie C)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-C-G1	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	11 340 €	600 €	9 072 €

FT-C-G2	Fonctions avec sujétions particulières	10 800 €	600 €	8 640 €
---------	--	----------	-------	---------

- **CIA – Filière administrative**

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **attachés territoriaux** et les **secrétaires de mairie**.

Cadre d'emplois des attachés territoriaux et secrétaires de mairie (Catégorie A)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FA-A-G1	Directeur	6 390 €	Néant	3 766 €
FA-A-G2	Responsable de pôle ou de secteur	5 670 €	Néant	3 342 €
FA-A-G3	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou coordination et/ou de pilotage et/ou de conception Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	4 500 €	Néant	2 652 €

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **rédacteurs territoriaux**.

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux (Catégorie B)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FA-B-G1	Fonctions d'encadrement de proximité et/ou de coordination et/ou de pilotage et/ou de conception	2 380 €	Néant	1 818 €
FA-B-G2	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	2 185 €	Néant	1 666 €
FA-B-G3	Fonctions avec sujétions particulières	1 995 €	Néant	1 524 €

- Arrêtés du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **adjoints administratifs territoriaux**.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux (Catégorie C)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FA-C-G1	Fonctions d'encadrement de proximité et/ou de coordination Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	1 260 €	Néant	1 179 €
FA-C-G2	Fonctions avec sujétions particulières	1 200 €	Néant	1 123 €

- **CIA – Filière technique**

- Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **ingénieurs en chef**.

### Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux (Catégorie A)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-A+-G1	Directeur	10 080 €	Néant	5 941 €

- Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **ingénieurs**.

### Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (Catégorie A)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-A-G1	Directeur	6 390 €	Néant	3 766 €
FT-A-G2	Responsable de pôle ou de secteur	5 670 €	Néant	3 342 €
FT-A-G3	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou coordination et/ou de pilotage et/ou de conception Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	4 500 €	Néant	2 652 €

- Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **techniciens**.

### Cadre d'emplois des techniciens territoriaux (Catégorie B)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-B-G1	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou de coordination et/ou de pilotage et/ou de conception	2 380 €	Néant	1 818 €
FT-B-G2	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	2 185 €	Néant	1 666 €
FT-B-G3	Fonctions avec sujétions particulières	1 995 €	Néant	1 524 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **agents de maîtrise territoriaux**.

### Cadre d'emplois des agents de maîtrise (Catégorie C)

Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-C+-G1	Fonctions avec encadrement de proximité et/ou de coordination et/ou de pilotage et/ou de conception	1 260 €	Néant	1 179 €
FT-C+-G2	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	1 200 €	Néant	1 123 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les **adjoints techniques territoriaux**.

Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux (Catégorie C)				
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA		
		Plafonds annuels réglementaires	Montant minimum annuel SDeau50	Montant maximum annuel SDeau50
FT-C-G1	Fonctions avec technicité et/ou expertise et/ou qualification	1 260 €	Néant	1 179 €
FT-C-G2	Fonctions avec sujétions particulières	1 200 €	Néant	1 123 €

## RESSOURCES HUMAINES : PRIME EXCEPTIONNELLE POUR LES AGENTS DE DROIT PRIVE MODIFICATION DES MODALITES D'ATTRIBUTION DE LA PRIME CREEE PAR LA DELIBERATION N°OC2021-02-10 DU 11 FEVRIER 2021

Monsieur le Président rappelle aux membres du bureau syndical que depuis 2018, les agents recrutés par le SDeau50 et affectés à 100% à la régie d'exploitation sont recrutés sous statut de droit privé pour les agents recrutés sous statut de droit privé et régis par le Code du travail.

Les salariés des régies peuvent, sur décision de l'organe délibérant percevoir des primes et indemnités en complément de leur salaire brut. La délibération OC2021-02-10 en date du 11 février 2021 a mis en place une prime exceptionnelle qui est l'équivalent du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour les agents de droit public du SDeau50.

Considérant que les modalités de versement du CIA pour les agents de droit public sont modifiées et qu'il convient par équité de traitement de modifier les conditions de versement de la prime exceptionnelle pour les agents de droit privé, le Président propose d'appliquer les critères suivant pour l'attribution de la prime exceptionnelle des agents de droit privé :

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels dans la limite du montant maximum fixé par l'assemblée délibérante en tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, évalués lors de l'entretien professionnel annuel. Les montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et font l'objet chaque année d'un réexamen. Afin de valoriser le travail et l'investissement des agents, il est proposé de décomposer la prime exceptionnelle en deux parts : une part fixe de 100 € et une part variable d'un montant de 200 €, accordées selon les modalités suivantes :

- La part fixe est attribuée à tous les agents quel que soit leur emploi et leur fonction, sauf dans les cas où l'agent a été absent plus de 3 mois dans l'année, consécutifs ou non (maladie, disponibilité, congé de formation...) sauf cas particuliers appréciés du Président quand l'agent s'est fortement impliqué le reste de l'année ;
- La part variable de 200 € est attribuée à chaque agent, sous réserve de bénéficier de la part fixe, en fonction de critères d'évaluation liés à la manière de servir, aux compétences professionnelles et aux qualités relationnelles. Lors de l'entretien annuel, le N+1 procède à l'évaluation de l'agent selon des critères concrets facilement mesurables, applicables à tous, en attribuant des points. Le total des points, sur 100, permet de calculer un ratio, appliqué à la part variable de 200 €.

De la même façon, en cas de départ de l'agent (retraite, mutation, démission...), l'agent doit avoir été présent au moins 9 mois au cours de l'année de référence pour pouvoir en bénéficier et le montant sera proratisé en fonction de la période travaillée et de la quotité de temps de travail. La prime exceptionnelle est, dans ce cas, versée lors du dernier mois de paie de l'agent, avant son départ de la collectivité. Si du fait de son départ, l'agent n'a pas effectué son entretien professionnel annuel, un montant forfaitaire de 250 € est utilisé comme base de référence.

Les dispositions de la présente délibération seront appliquées aussi pour la prime exceptionnelle versée en 2022, à la suite des entretiens professionnels annuels de 2021.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu les avis du Comité Technique en date 6 décembre 2016, 29 janvier 2021, 19 octobre 2021 et 17 mars 2022,

Vu le tableau des effectifs,

Vu les avis du comité technique en date du 19 octobre 2021 et du 17 mars 2022 ;

**Après en avoir délibéré (Délibération BS2022-04-28-03), à l'unanimité, le bureau syndical décide :**

- **Modifier les modalités de versement de la prime exceptionnelle pour les agents de droit privé mise en place par la délibération n°OC2021-02-11-10 du 11 février 2021**
- **De donner tous pouvoirs à Monsieur le Président du SDeau50 pour mettre en œuvre cette décision,**
- **Dire que les crédits correspondants sont inscrits au budget.**

### **NOTE D'INFORMATION NI2022-04-28-01 - ADHESION A UNE PLATEFORME D'ENCHERES ELECTRONIQUES**

Monsieur le Président indique que le Syndicat Départemental de l'eau de la Manche est en cours de recensement et d'inventaire de l'ensemble de ses biens et qu'il pourrait être nécessaire de procéder à leur vente (véhicules, matériels informatiques, bois, bâches, ...).

Monsieur le Président précise qu'afin d'assurer une large publicité permettant de recevoir des propositions concurrentielles et de simplifier le suivi des ventes, il semble intéressant d'adhérer à une plateforme d'enchères électroniques. En touchant, un large public, ce système favorise une meilleure valorisation économique des biens et permet à la collectivité de respecter son obligation de vendre le bien à un prix non inférieur à sa valeur réelle.

Enfin, le système permet de sécuriser les ventes.

Le modèle économique proposé par AGORASTORE est le suivant :

<b>Frais vendeur</b>	<b>Prix H.T.</b>
Frais sur le prix final de vente	0 €
Frais de mise en place, accès à la plateforme, formation initiale à distance	300 €
<b>Frais acheteurs</b>	<b>Prix H.T.</b>
Frais acheteurs sur le montant HT	15%

Le contrat d'adhésion est conclu pour une durée d'un an à compter de sa date de signature et peut être renouvelé tous les ans par tacite reconduction. Il peut être résilié à chaque date anniversaire, sous réserve du respect d'un préavis d'un mois.

Le projet de contrat d'adhésion est joint à la présente note.

Vu la délibération n°OC2021-06-17-01 du Comité syndical en date du 17 juin 2021,

**Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le bureau syndical donne un avis favorable :**

- **A la mise en place de la plateforme d'enchères électroniques,**
- **A l'adhésion à cette plateforme d'enchères électroniques.**

\*\*\*\*\*

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h00.

Fait à Saint Lô, le 28 avril 2022

Le secrétaire de séance

David JUQUIN



Le Président du SDeau50

Jacky BOUVET



