

Compte rendu du comité du SEV3Nied

12 mars 2019 à 19h00 – Faulquemont

Ordre du jour :

- 1) Validation de l'ordre du jour,
- 2) Procès-Verbal du 27 novembre 2018,
- 3) Débat d'Orientation Budgétaire 2019,
- 4) Affiliation du Syndicat à l'assurance chômage,
- 5) Adhésion de la Communauté de Communes de l'Arc Mosellan,
- 6) Actualisation des périmètres de plusieurs Intercommunalités : Saulnois et Metz Métropole,
- 7) Mise en place de l'action sociale - Adhésion au Centre National d'Action Sociale,
- 8) Mise en place de l'action sociale - Titres restaurant,
- 9) Mise en place de l'action sociale - Participation à la protection sociale complémentaire des agents,
- 10) Modalités d'organisation du temps de travail des agents du Syndicat,
- 11) Mise en place de Comptes Épargne temps,
- 12) Régularisation du régime indemnitaire,
- 13) Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Délégués présents : Mesdames Charlotte LOUIS, Delphine BERGER, Myriam RESLINGER, Elisabeth DECAUDIN,

Messieurs Jean MARINI, Patrick CASSAN, Bernard JACQUOT, Philippe SCHUTZ, Patrick PIERRE, Jean-Marc CHONE, Robert BINTZ, Gérard MOLIE, Maurice LEONARD.

1 Approbation de l'Ordre du jour

Délibération n° 2019-03-12-01

L'ordre du jour présenté précédemment est adopté à l'unanimité.

2 Validation du Procès-verbal du 27 novembre 2018

Délibération n° 2019-03-12-02

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Le Comité VALIDE à l'unanimité le procès-verbal du 27 novembre 2018.

3 Débat d'Orientation Budgétaire 2019

Délibération n° 2019-03-12-03

Le Président informe les membres du Comité que conformément aux règles du CGCT, le Syndicat des Eaux Vives des 3 Nied doit présenter un débat d'orientation budgétaire (DOB) qui fixe les évolutions annuelles de la structure.

Toujours selon le CGCT, ce DOB doit se tenir dans les deux mois précédant le vote du budget primitif, et la présentation du rapport y afférant doit donner lieu à un débat au sein du Comité Syndical, dont il est pris acte par une délibération spécifique.

L'ensemble des évolutions et prévisions a été décrit dans la note de synthèse envoyée avec le courrier d'invitation.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

vu la note de synthèse fournie et lue en réunion de Comité ;

le Comité prend ACTE du Débat d'Orientation Budgétaire.

4 Affiliation de la collectivité au régime d'assurance-chômage

Délibération n° 2019-03-12-04

Le Président indique que les collectivités locales sont assujetties aux mêmes règles d'indemnisation du chômage (total) que les employeurs du secteur privé pour les personnels non-titulaires.

Les collectivités locales ne cotisant pas aux ASSEDIC ont la charge de l'indemnisation chômage.

L'article L 351-12 permet à certains employeurs publics d'adhérer volontairement au régime d'assurance-chômage pour leurs personnels non titulaires selon les taux en vigueur, à charge de la collectivité.

Concluant qu'il est intéressant pour la collectivité d'adhérer à ce régime pour éviter le versement d'allocations de chômage, le Président propose d'ADHERER à l'assurance chômage et d'AUTORISER le Président à signer les documents afférents.

Le Comité VALIDE à l'unanimité l'adhésion du Syndicat au régime d'assurance-chômage.

5 Adhésion de la Communauté de Communes de l'Arc Mosellan

Délibération n° 2019-03-12-05

Suite à la rencontre entre Monsieur le Président du Syndicat des Eaux Vives des 3 Nied et Monsieur le Président de la Communauté de Communes de l'Arc Mosellan, la Communauté de Communes de l'Arc Mosellan a délibéré en faveur d'une adhésion au Syndicat à la date du 25 septembre 2018.

Vu la délibération de la Communauté de Communes de l'Arc Mosellan (25-09-2018), concernant sa demande d'adhésion au Syndicat :

le Président propose :

- **d'accepter** l'entrée de cette structure au Syndicat ;
- **d'acter** le délais de trois mois que les collectivités membres du Syndicat ont pour se prononcer sur cette demande d'adhésion. Passé ce délai, leur décision sera réputée favorable.

Le comité APPROUVE à l'unanimité les propositions du Président qui ACTE l'adhésion de la Communauté de Communes de l'Arc Mosellan.

6 Modification du périmètre du syndicat des Eaux Vives des 3 Nied

Délibération n° 2019-03-12-06

Vu la délibération de la Communauté de Communes du Saulnois en date du 26 avril 2018 ;

Vu la délibération de la Communauté d'Agglomération de Metz Métropole en date du 26 juin 2018, concernant leur demande de modification de périmètre sur le bassin versant du Syndicat des Eaux Vives des 3 Nied ;

Vu les décisions favorables de leurs Communes membres, interrogées sur ces extensions périmètres ;

Vu la délibération 2018.08.30.12 du Syndicat fixant le montant de la cotisation 2019 à ses membres ;

Le Président propose :

- **d'accepter** l'extension de périmètre aux limites hydrographiques du bassin versant des Nied de ces deux collectivités ;
- **d'acter** le délais de trois mois que les collectivités membres du syndicat ont pour se prononcer sur ces demandes d'adhésion. Passé ce délai, leur décision sera réputée favorable ;
- **d'acter la prise d'effet** de ces périmètres prendront effet à partir du 1^{er} juillet 2019 modifiant ainsi l'assiette de cotisation telle que suit :

EPCI	Assiette de population au 1 ^{er} semestre 2019		Assiette de population au 2 ^{ème} semestre 2019		Total Cotisation EPCI
	Population	Cotisation 2,15 €	Population	Cotisation 2,15 €	
Communauté d'Agglomération Metz Métropole	788	1 694 €	933	2 006 €	3 700 €
Communauté de Communes du Saulnois	2 712	5 831 €	2 760	5 934 €	11 868 €

Ces valeurs annulent et remplacent celles de la délibération du 30 août 2018 pour ce qui concerne ces deux intercommunalités.

Le comité APPROUVE les propositions du Président qui ACTE les actualisations de périmètre pour les deux intercommunalités.

7 Adhésion au Centre National d'Action Sociale

Délibération n° 2019-03-12-07

Le Président invite le comité à se prononcer sur la mise en place de prestations sociales pour le personnel de la structure.

considérant l'article 70 de la loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale selon lequel : « l'assemblée délibérante de chaque collectivité territoriale détermine le type des actions et le montant des dépenses qu'il entend engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, ainsi que les modalités de leur mise en œuvre » ;

considérant l'Article 71 de la loi N° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale qui vient compléter la liste des dépenses obligatoires fixée par le code général des collectivités territoriales en prévoyant que les dépenses afférentes aux prestations sociales ont un caractère obligatoire pour les communes, les conseils départementaux et les conseils régionaux ;

considérant l'Article 25 de la loi N° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale : les collectivités locales et leurs établissements publics peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association ;

après une analyse des différentes possibilités de mise en œuvre d'une Action Sociale de qualité et répondant aux différents besoins que les personnels pourraient rencontrer, tout en contenant la dépense dans une limite compatible avec les possibilités du budget ;

après avoir pris connaissance de la présentation du CNAS, association loi 1901 à but non lucratif, créée le 28 juillet 1967, dont le siège est situé Immeuble Galaxie, 10 bis parc Ariane 1, CS 30406, 78284 Guyancourt Cedex, dont l'objet porte sur l'action sociale des personnels de la fonction publique territoriale et de leurs familles, et de son large éventail de prestations qu'il fait évoluer chaque année afin de répondre aux besoins et attentes de ses bénéficiaires et dont la liste exhaustive et les conditions d'attribution sont fixées dans le guide des prestations ;

après avoir consulté les comités techniques sur l'action sociale en application de l'article 33 de la loi° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié par la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 - art. 46 ;

Après en avoir délibéré et afin de satisfaire aux obligations légales fixées par les articles ci-avant, le comité décide à l'unanimité :

- **de se DOTER d'une action sociale** et à cet effet d'adhérer au CNAS à compter du 1^{er} janvier 2019, cette adhésion étant renouvelée annuellement par tacite reconduction,
- **d'AUTORISER** en conséquent le Président à signer la convention d'adhésion au CNAS,
- **de VERSER au CNAS** une cotisation correspondant au mode de calcul suivant :
Nombre d'agents bénéficiaires actifs

x

Montant forfaitaire par agent bénéficiaire (207 € en 2019)

- **de DÉSIGNER** Madame Charlotte LOUIS, membre de l'organe délibérant, en qualité de déléguée élue notamment pour représenter le syndicat des Eaux Vives des 3 Nied au sein du CNAS,
- **de FAIRE PROCÉDER** à la désignation parmi les membres du personnel bénéficiaire du CNAS d'un délégué agent notamment pour représenter le syndicat des Eaux Vives 3 Nied au sein du CNAS.
- **de DÉSIGNER** Monsieur Laurent KOBES, relais de proximité entre le CNAS, l'adhérent et les bénéficiaires, dont la mission consiste à promouvoir l'offre du CNAS auprès des bénéficiaires, conseiller et accompagner ces derniers et assurer la gestion de l'adhésion, et de mettre à sa disposition le temps et les moyens nécessaires à sa mission

8 Titres restaurant

Délibération n° 2019-03-12-08

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 8 février 2019 ;

vu la loi n° 83.634 du 13 juillet 1983, et notamment l'article 9, autorisant l'attribution de titres restaurant dans le cadre légal des prestations d'action sociales, individuelles ou collectives, distinctes de la rémunération et des compléments de salaires et attribuées indépendamment du grade, de l'emploi, de la manière de servir ;

considérant que le titre restaurant est un titre de paiement servant à régler une partie du repas et qu'il représente une participation de l'employeur au déjeuner de ses agents pendant leurs jours de travail ;

vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 8 février 2019 ;

Considérant que les titres-restaurant représentent des avantages à la fois pour :

- l'employeur :

une solution de repas cofinancée par l'employeur et l'agent totalement exonérée de charges sociales et fiscales,

un complément de rémunération représentant un levier supplémentaire de recrutement et de fidélisation des agents,

un moyen de renforcer l'action sociale,

- Les agents bénéficiaires :

une aide directe à l'agent, exemptée de charges sociales,

le choix de déjeuner dans des points de restauration adhérents à ce dispositif ;

un règlement d'attribution a été établi.

Ses principaux éléments sont :

- les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, quel que soit la nature du contrat, peuvent prétendre à l'attribution de titres-restaurant, selon les modalités énoncées ci-après :

- Pour les agents à temps complet : un titre restaurant est accordé pour chaque journée travaillée.

- Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, un titre restaurant sera accordé pour chaque journée où la pause méridienne sépare deux plages horaires de travail.

- Les titres-restaurant ne sont pas attribués en cas de maladie ordinaire, hospitalisation, congé de longue maladie, de longue durée, d'accident du travail, maladie professionnelle, congé de maternité ou de paternité, disponibilité, congé pris au titre du compte épargne-temps, congé pour garde d'enfants malade, congé exceptionnel et autorisation d'absence, congé sans solde, service non fait avec retenue sur la rémunération, grève.

- Les journées de formation peuvent donner droit à des titres restaurant si le repas n'est pas prévu dans la formation.

- La valeur faciale serait d'un montant de 5 € répartie comme suit : 50 % employeur ; 50 % agent.

- Les titres restaurants seront délivrés mensuellement. Les absences seront déduites le mois suivant leur survenance.

Le Comité DÉCIDE à l'unanimité :

- D'APPROUVER la mise en place du dispositif des titres-restaurant à compter du 1er avril 2019 ;
- DE FIXER la valeur faciale du ticket restaurant 5 € pour les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public, quel que soit la nature du contrat ;
- D'ADOPTER les modalités d'attribution des titres restaurant dans les conditions énoncées ci-dessus ;
- D'AUTORISER le Président à signer la convention de prestation de service avec le prestataire retenu ainsi que tous les documents afférents à cette décision ;
- DE PRÉVOIR les crédits nécessaires au Budget Primitif 2019 et suivants.

9 Participation financière à la protection sociale complémentaire des agents

Délibération n° 2019-03-12-09

Vu le code général des collectivités territoriales ;

vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale ;

vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 25 alinéa 6 ;

vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et notamment son article 22 bis, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités ;

vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

vu la circulaire n° RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 8 février 2019 ;

considérant que la collectivité peut apporter sa participation au titre du risque "santé" ;

considérant que sont éligibles à cette participation les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestés par la délivrance d'un label dans les conditions prévues ou vérifiées dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

le Comité DÉCIDE, après en avoir délibéré, que :

- **Article 1 : Mode de mise en œuvre choisi**

Le syndicat des Eaux Vives des 3 Nied accorde sa participation aux dépenses de protection sociale complémentaire des fonctionnaires et des agents de droit public et de droit privé en activité pour le risque santé dans le cadre du dispositif de labellisation.

- **Article 2 : Bénéficiaires**

Sont bénéficiaires, les agents titulaires, non-titulaires en position d'activité et agents de droit privé.

- **Article 3 : Montant de la participation**

Le montant de la participation par agent est de 18 euros nets par mois pour un temps plein. Ce montant sera proratisé pour un temps partiel.

- **Article 4 : Modalités de versement de la participation**

Le mode de versement de participation est un versement direct aux agents, ce montant devra représenter au maximum de 50 % du montant de la cotisation ou de la prime qui serait due en l'absence d'aide.

L'agent devra fournir une attestation de labellisation à son employeur.

- **Article 5 : Exécution**

Monsieur le Président est chargé de la mise en œuvre de la présente décision.

10 Modalités d'organisation du temps de travail

Délibération n° 2019-03-12-10

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 8 février 2019 ;

le président expose que les modalités d'organisation du temps travail sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique paritaire.

- **Temps de travail**

Le Président propose à l'assemblée de fixer comme suit l'organisation du temps de travail pour ses agents territoriaux (hors temps non complet défini spécifiquement) à compter du 1^{er} janvier 2019 :

- le temps de travail effectif est de 35 heures par semaine avec une mise en place d'un cycle de 39 h ;
- les horaires se comprennent du lundi au jeudi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 17h00, et le vendredi de 8h00 à 12h00 et de 13h00 à 16h00 ;
- la durée journalière ne peut dépasser 10 heures ;
- l'amplitude maximale de la journée de travail, c'est-à-dire la durée maximale de la journée de travail, temps de pause inclus, est fixée à 12 heures ;
- l'agent bénéficie d'un repos minimum quotidien de 11 heures ;
- une pause de 20 minutes est accordée lorsque le temps de travail quotidien est supérieur à 6 heures consécutives.

En dehors de ces horaires de travail, les agents pourront être amenés à participer à différents événements (réunion syndicale, réunion de conseil municipal, communautaire...). Ce temps de travail donnera droit à des heures supplémentaires.

– **Réduction du temps de travail**

L'agent bénéficie de jours supplémentaires de repos pour réduction du temps de travail (RTT) s'ils effectuent plus de 35 heures par semaines. Le nombre de jours RTT dépend donc de la durée hebdomadaire accomplie. Par conséquent, le temps de travail effectif réalisé par les agents territoriaux étant de 39 heures, le nombre de jours RTT ouvert par agent est de 23 jours. Ces jours pourront être pris, selon la nécessité de services dans les mêmes modalités que les congés annuels.

– **Les absences**

Les congés payés, récupérations horaires, jours de RTT et autorisations spéciales d'absence doivent faire l'objet d'une demande écrite préalable à l'absence, au minimum 48 heures avant la date de l'absence. La demande doit être signée par le Président ou son représentant et l'agent.

En ce qui concerne les arrêts maladies, ceux-ci doivent être présentés dans les 48 heures suivant la première heure d'absence au Président ou à son représentant. Cette observation tient aussi bien pour l'arrêt initial que pour un renouvellement.

Par ailleurs, l'agent devra informer sa hiérarchie par téléphone dans les meilleurs délais.

– **Congés payés et jour de fractionnement**

La période de référence pour les congés payés est l'année civile.

Les droits annuels en termes de congés payés sont de 5 fois les obligations hebdomadaires en termes de jours ouvrés, soit 25 jours.

La bonification est de 1 jour pour 5-6 ou 7 jours de congés de l'exercice en cours pris, et d'un deuxième jour dès le 8^{ème} jour.

Ne sont pris en compte à cet égard que les jours de congés pris en dehors de la période allant du 1^{er} mai au 31 octobre.

– **Autorisation d'absence (selon nécessité de service)**

Le président propose que des autorisations d'absence exceptionnelles puissent être accordées à l'occasion des événements familiaux, ci-après :

- mariage ou pacs de l'agent : 5 jours,
- décès d'un enfant : 5 jours,
- décès ou maladie très grave du conjoint, du père, de la mère: 3 jours,
- naissance ou adoption d'un enfant au foyer de l'agent : 3 jours.

A titre d'exemple : Pour un mariage qui a lieu le samedi, les 5 jours peuvent être attribués le vendredi précédent, puis du lundi au jeudi de la semaine suivante.

Les jours d'absences doivent être pris dans un délai raisonnable autour de l'évènement si aucune période n'est indiquée par la loi.

- **Garde d'enfant**

Le nombre de jours est de 1 fois les obligation hebdomadaires plus 1 jour (soit 6 jours), le double si le conjoint n'y a pas droit (sous preuve de justificatif).

Les autorisations d'absence rémunérées sont accordées pour :

- soigner un enfant malade ;
- ou en assurer la garde si l'accueil habituel de l'enfant n'est pas possible (fermeture imprévue de l'école par exemple).

Le nombre de jours d'autorisation d'absence est accordé :

- par famille, quel que soit le nombre d'enfants ;
- sous réserve des nécessités du service.

L'enfant doit :

- avoir 16 ans maximum ;
- ou être handicapé (quel que soit son âge).

Le décompte des jours est fait par année civile sans qu'aucun report d'une année sur l'autre puisse être autorisé.

Les autorisations d'absence peuvent être prises par demi-journées.

Les agents doivent fournir un certificat médical ou toute autre pièce justifiant la présence du parent auprès de l'enfant.

Le Comité DÉCIDE à l'unanimité d'adopter les modalités ainsi proposées.

Celles-ci complètent la réglementation fixée par les textes relatifs aux congés annuels et au temps de travail. Des formulaires type (demande d'ouverture, alimentation...) seront élaborés.

Les modalités d'organisation du temps de travail prendront effet à compter du 13 mars 2019.

Il appartiendra à l'autorité territoriale d'accorder les autorisations individuelles en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services.

11 Mise en place de Compte Épargne Temps pour les agents

Délibération n° 2019-03-12-11

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;
vu l'avis favorable du comité technique paritaire en date du 08 février 2019 ;

le Président explique que les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique paritaire.

Le compte épargne temps est ouvert aux agents titulaires et non titulaires justifiant d'une année de service.

Le compte épargne-temps est ouvert à la demande expresse écrite et individuelle de l'agent.

Le Président propose à l'assemblée de fixer comme suit les modalités d'application locales du compte épargne temps (CET) prévu au bénéfice des agents territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2019.

- Alimentation du CET

Le compte peut être alimenté par le report de :

- congés annuels et jours de fractionnement, sans que le nombre de jours pris au titre de l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et temps non complet),
- jours de réduction de temps de travail,
- tout ou partie des repos compensateurs.

Sauf pour des jours acquis en qualité de stagiaire.

L'agent peut épargner jusqu'à 60 jours maximum sur son compte épargne-temps.

- Procédure d'ouverture et alimentation

Le compte peut être alimenté par des jours acquis à compter du 1^{er} janvier 2019.

Les anciens comptes épargne temps mis en œuvre pour leurs salariés par les anciens syndicats, avant fusion au sein du Syndicat des Eaux Vives des 3 Nied, sont repris en totalité et sont intégrés aux dispositifs actuels.

L'alimentation du CET se fera une fois par an sur demande des agents formulée avant le 15 janvier. Le détail des jours à reporter sera adressé à l'Autorité Territoriale.

Chaque année, le service gestionnaire communiquera à l'agent la situation de son CET pour le 31 janvier au plus tard.

- Utilisation du CET

Si le nombre de jours inscrits sur le CET est inférieur ou égal à 15 au terme de chaque année civile, l'agent ne peut utiliser les droits ainsi épargnés que sous forme de congés.

En outre, il peut utiliser, sous forme de congé, tout ou partie de son CET dès le premier jour épargné.

- Compensation financière ou prise en compte au titre de la RAFP au-delà de 15 jours cumulés

Si le nombre de jours inscrits sur le CET est supérieur à 15 au terme de chaque année civile, l'utilisation des jours CET s'effectue comme suit :

- les jours épargnés n'excédant pas 15 jours sont obligatoirement utilisés sous forme de congés,
- pour les jours épargnés excédant ce seuil de 15 jours, le fonctionnaire titulaire dispose de 3 options et l'agent non titulaire de 2 options à exercer au plus tard le 31 janvier de l'année suivante.

- Les 3 options du fonctionnaire titulaire CNRACL au-delà de 15 jours inscrits au CET

Pour les seuls jours excédant le seuil de 15 jours précité, le fonctionnaire opte, dans les proportions qu'il souhaite, pour :

- **une prise en compte au sein du régime RAFP** dans les conditions prévues par les textes en vigueur : les jours ainsi compensés sont retranchés du CET à la date d'exercice de l'option.
- **une compensation financière** dans les conditions prévues par les textes en vigueur : les jours ainsi indemnisés sont retranchés du CET à la date d'exercice de l'option.
- **un maintien des jours sur le CET.**

A défaut de choix du fonctionnaire au 31 janvier de l'année suivante, les jours excédant 15 jours sont pris en compte au sein du régime RAFP.

- Les 2 options de l'agent titulaire IRCANTEC ou non titulaire au-delà de 15 jours inscrits au CET

Pour les seuls jours excédant le seuil de 15 jours précité, l'agent opte, dans les proportions qu'il souhaite, pour :

- **une compensation financière** dans les conditions prévues par les textes en vigueur : les jours ainsi indemnisés sont retranchés du CET à la date d'exercice de l'option.
- **un maintien des jours sur le CET.**

A défaut de choix de l'agent au 31 janvier de l'année suivante, les jours excédant 15 jours sont indemnisés.

- Demande de congés

La prise de congés doit être compatible avec les nécessités du service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou de solidarité familiale.

- Clôture du CET

La clôture du CET intervient soit à la date à laquelle l'agent est radié des cadres ou licencié ou arrivé au terme de son engagement, soit à la date de son décès.

À noter que la consommation du CET sous forme de congés n'est plus de droit pour les agents qui cessent définitivement leurs fonctions.

- Maintien des droits

L'agent conserve les droits acquis au titre de son CET en cas de mobilité. Les conditions d'alimentation complémentaire et d'utilisation du CET sont celles définies par le nouvel employeur.

- Convention financière en cas de changement d'employeur :

L'Autorité Territoriale est autorisée à fixer, par convention signée entre les deux employeurs, les modalités financières de transfert des droits accumulés par un agent.

Le Comité DÉCIDE à l'unanimité d'adopter les modalités ainsi proposées.

Celles-ci complètent la réglementation fixée par les textes relatifs aux congés annuels et au temps de travail des formulaires type élaborés.

- Les modalités du CET prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2019.
- Cette délibération complète la délibération en date du 12 mars 2019 relative à la mise en œuvre de l'ARTT dans la collectivité, le CET constituant désormais une des modalités d'aménagement du temps de travail.
- Il appartiendra à l'Autorité Territoriale d'accorder les autorisations individuelles en fonction des contraintes liées au fonctionnement des services.

12 Régularisation du dispositif de régime indemnitaire

Délibération n° 2019-03-12-12

Le Président rappelle au Conseil Syndical,

vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions ;

vu l'article 20 de 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 l'article 88 ;

vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

vu l'Indemnité Spécifique de Service (ISS) et la Prime de Service Rendu (PSR) ;

le Président informe les Conseillers que l'assemblée délibérante fixe la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités applicables aux agents. Les attributions individuelles sont de la compétence de l'Autorité Territoriale dans le respect des critères définis par le Conseil.

Le Président propose d'instituer un régime indemnitaire au profit des agents des grades suivants :

- *Technicien Principal 2^{ème} classe*
- *Technicien principal 1^{ère} classe*

L'indemnité spécifique de service (ISS) :

Indemnité spécifique de service			
Grade concerné	Taux de base (au 12-03-19)	Coefficient par grade	Coefficient de modulation de la Moselle
Technicien Principal 2eme Classe	361.90 €	16	110 %
Technicien principal 1 ^{ère} classe	361.90 €	18	110 %

L'ISS est attribuée en fonction des services rendus.

- La prime de service et de rendement (PSR) :

Le montant individuel de la PSR est fixé en tenant compte d'une part, des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé et d'autre part, de la qualité des services rendus.

Les taux moyens de cette prime applicables au traitement brut moyen du grade sont les suivant :

Prime de service et de rendement		
Grade concerné	Taux moyen annuel (au 12-03-19)	Coefficient maximum attribuable
Technicien Principal 2eme Classe	1 330,00 €	100 %
Technicien principal 1ere classe	1 400,00 €	100 %

Les bénéficiaires de ces deux primes, dont le montant, à grade égal, est supérieur au taux prévu par la présente délibération, conservent à titre individuel le montant indemnitaire en valeur absolue, dont ils bénéficiaient en application des dispositions antérieures, jusqu'à ce que l'ISS atteigne ce montant.

Le Comité à l'unanimité :

- DÉCIDE d'adopter le principe du versement des différentes primes et indemnités dans les conditions exposées ci-dessus,
- FIXE les critères d'attribution ainsi qu'il suit :
Modulations éventuelles en fonction de la responsabilité assurée, manière de service, absentéisme, (congé maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, accident de service, maladie professionnelle, maternité, ...), etc.
- DÉCIDE que ces indemnités ou primes sont versées mensuellement, trimestriellement et annuellement selon les dispositions prises par le Président,
- DÉCIDE que ces indemnités seront versées aux agents (stagiaires, titulaires, temps complet, temps non complet, non titulaire) au prorata de la durée hebdomadaire légale de travail et de temps partiel,
- DÉCIDE d'inscrire les crédits budgétaires nécessaires au versement de ces indemnités au budget de la Collectivité et charge l'Autorité Territoriale de procéder aux attributions individuelles en tenant compte des conditions de versement arrêtées par la présente délibération,
- DÉCIDE que les montants votés seront valorisés selon les mêmes variations et conditions que celles applicables aux Agents de l'État (ou subiront le même pourcentage d'augmentation),
- CHARGE le Président de procéder aux attributions individuelles en tenant compte des plafonds déterminés par la réglementation et, éventuellement des critères d'attribution retenus.

13 Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Délibération n° 2019-03-12-13

Le Président rappelle à l'assemblée :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;

vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;

vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;

vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat ;

vu l'arrêté ministériel en date du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des dispositions du décret N° 2014-513 du 20 mai 2014 portant sur la 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'Etat ;

vu l'arrêté du 27 août 2015 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'Etat (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP) ;

vu la saisine du Comité Technique en date du 08 novembre 2018 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 territoriaux ;

considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

I. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents : titulaires, contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le cadre d'emploi concerné par le RIFSEEP est :

- *Adjoint administratif*

II. L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
- 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

III. Montants de l'indemnité

Pour l'État, chaque part du régime indemnitaire est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Le Président propose de retenir les montants maximums annuels suivants :

CATEGORIE c			
Groupe	Fonctions du poste	Critères	Montants annuels maxima
C1	Adjoint administratif	Encadrement : Président Technicité / expertise: Autonomie - polyvalence - assiduité, capacité d'adaptation - ... Sujétions particulières / degré d'exposition : -	11 340 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

IV. Modulations individuelles

Part fonctionnelle (IFSE)

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 un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

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'emplois 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de l'indemnité sera versée mensuellement

V. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : Complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants définis dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation et préalablement soumis à l'avis du Comité Technique :

- La valeur professionnelle de l'agent – son investissement personnel – son sens du service public,
- La capacité de l'agent à travailler en équipe – la connaissance de son domaine d'intervention – sa capacité à s'adapter aux exigences du poste – à coopérer avec des partenaires, son implication dans un projet de service

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

CATEGORIE C	
Groupes	Montants annuels maxima
C1	1260€

Le CIA est versé semestriellement.

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

VI. Modalités de retenue pour absence ou de suppression

Maladie ordinaire :

- Le CIA est versé au prorata du temps de présence dans l'année

Maladie professionnelle ou accident de service :

- Maintien de l'IFSE
- Le CIA est versé au prorata du temps de présence dans l'année

Longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie

- L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
- Le CIA est versé au prorata de temps de présence dans l'année

Maternité ou pour adoption et de congé paternité

- Maintien de l'IFSE
- Le CIA est versé au prorata de temps de présence dans l'année

Le Comité, à l'unanimité DECIDE :

- D'INSTAURER l'IFSE selon les modalités définies ci-dessus ;
- D'INSTAURER le CIA selon les modalités définies ci-dessus ;
- D'AUTORISER Le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de l'indemnité dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- D'ACTER que les montants votés seront revalorisés dans les limites fixées par les textes de référence ;
- DE PRÉVOIR et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette indemnité.

14 Questions orales et informations

Point 3

Monsieur PIERRE s'étonne de ne pas voir inscrit dans la partie travaux du DOB le projet du ruisseau de Loutremange (et du Paturâl).

Monsieur KOBES répond que le projet est en phase finale de rédaction des dossiers réglementaires. L'année 2019 sera dédiée à leurs instructions. Les travaux auront vraisemblablement lieu en 2020.

Points 5 et 6

Monsieur SCHUTZ demande si une délibération type pourra être fournie pour les points 5 et 6 ?

Monsieur MARINI répond que les délais des 3 mois réglementaires sont déclenchés par le courrier produit par le Syndicat. Il y sera joint à celui-ci une délibération type pour les points 5 et 6.

Point 13

Monsieur LEONARD demande si le régime indemnitaire des agents techniques est pris en charge par l'Agence de l'Eau dans le cadre du financement des postes ?

Monsieur MARINI répond que les subventions pour les postes techniques incluent en effet la totalité des charges afférentes, soit les salaires chargés ainsi que les frais d'accompagnement.

Divers

Monsieur PIERRE s'interroge sur le rôle du Syndicat lorsque qu'un arbre tombe dans un cours d'eau ?

Monsieur MARINI lui répond que l'entretien des cours d'eau est du ressort du riverain. Le Syndicat n'intervient sur des cas ponctuels uniquement lorsqu'un risque est avéré pour la sécurité des personnes (travaux d'urgence).

Monsieur PIERRE poursuit en demandant si dans le cadre de cet entretien, le riverain a le droit de couper et d'arracher la totalité de la ripisylve ?

Monsieur KOBES lui explique que la coupe à blanc de la ripisylve, bien que déconseillée pour de multiples raisons, n'est pas interdite. En revanche, l'arrachage/dessouchage est interdit par le Code de l'Environnement.

Sans autre question des délégués, le Président lève la séance à 20h30.