

## COMPTE-RENDU DU COMITE SYNDICAL

### Séance du 30 novembre 2017 à 19h00

Convocation du 23 novembre 2017

Nombre de conseillers : En exercice : 58 - Présents : 31 - Votants : 34

#### **PRESENTS** :

Messieurs : BALLY D – BERTRAND – BLEIN - BOYET – BROCCARDO - BUISSON A (Lieudieu) - BUISSON M – CARCEL – CHAPAT – CHAPOT – COLIN - CONTAMIN – COURTOIS - CURTAUD - DREVON G – DREVON R - GERIN – GIROUD - GONIN – IAFRATE – LAMBERT – LENTILLON – MANTEL – MEYRIEUX – NERISSON - RAJON – ROQUEPLAN - ROUAT – SERMET - THIVOLLET - TRIPIER

**EXCUSES** : Messieurs : BERTHELET – BUTHION - CLERC – GIRARDET - DESCHAMPS - DEVILLERS - KOVACS – LARDEUX - MIGNOZZI - PLAT – TOUCHANT

**Ont donné pouvoir** : S PLAT à A CHAPAT – D LARDEUX à P CURTAUD – A CLERC à JC BERTRAND

Est désigné secrétaire de séance, Monsieur Jean ROUAT.

#### **APPROBATION DU COMPTE-RENDU DE LA SÉANCE DU 27 SEPTEMBRE 2017**

---

Aucune observation. Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

#### **INFORMATION AU COMITE SYNDICAL DES DÉCISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT CONFORMÉMENT AUX DISPOSITIONS DE L'ARTICLE L.2122-22 DU CGCT**

---

M. le Président informe le Comité Syndical des décisions prises par délégation depuis la précédente séance, conformément aux dispositions de l'article L.2122-22 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Les marchés suivants ont été signés :

- Travaux ponctuels : Stabilisation d'une berge du Charentonge à Oytier St Oblas vers "les Cotes". Marché attribué à la société DIAZ FRERES pour un montant de 3 236,40€ TTC.
- Travaux ponctuels : Stabilisation d'une berge sur la Combe Malessart à Meyssiez. Marché attribué à GENEVRAY pour un montant de 5 277€ TTC.
- Travaux ponctuels : Tressage de saules sur la Gervonde à Ste Anne sur Gervonde. Marché attribué à GENEVRAY pour un montant de 1 755,60€ TTC.

#### **17.19 GESTION DU PERSONNEL – INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE**

---

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 son article 20,

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

Vu 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 la délibération n°10.06 instaurant un régime indemnitaire en date du 25 mars 2010

Vu l'avis du Comité Technique en date du 26 septembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Considérant 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 tel que présentés ci-dessous, et ce pour les cadres d'emplois concernés à ce jour (la délibération devra être modifiée pour intégrer les autres cadres d'emplois lors de la publication des décrets d'application correspondants) :

## **1 - Structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- ✔ **l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,**
- ✔ **le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) facultatif tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.**

La collectivité 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 chaque poste
- garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues.

**Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.**

**Par conséquent, les dispositions fixant, par délibérations antérieures, les modalités d'octroi du régime indemnitaire aux cadres d'emplois ci-dessous, sont abrogées.**

**Elles restent applicables aux autres cadres d'emplois qui continuent de percevoir les anciennes primes.**

## 2 - Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois suivants :

- **Attachés territoriaux**
- **Rédacteurs territoriaux**
- **Adjoint administratifs**
- **Adjoint techniques territoriaux**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) pourra être versé :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Ainsi sont exclus du dispositif les agents recrutés pour un acte déterminé (vacataires), sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'Avenir,...) et sur la base d'un contrat d'apprentissage.

## 3 - Principes généraux et montants de référence

**Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.**

**Les groupes de fonctions sont formellement déconnectés du grade et de la personne.**

Le nombre de groupes de fonctions est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque cadre d'emplois. Il est toutefois limité, pour favoriser la lisibilité du dispositif.

Pour chaque catégorie, le groupe 1 est celui contenant les fonctions dont le niveau de responsabilités est le plus important.

A chaque groupe de fonctions correspond un plafond de primes annuel.

**Chaque élément du RIFSEEP est composé d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds** précisés par arrêté ministériel.

Les montants de ces plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

**Les postes des agents d'un même cadre d'emplois sont hiérarchisés et répartis au sein de différents groupes de fonctions** constitués au regard des critères professionnels suivants :

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

Critère 1	Critère 2	Critère 3
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions</b>	<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>
<p>Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.</p>	<p>Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste, les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions, permettent d'enrichir le "bagage fonctionnel" et peuvent également être reconnus.</p>	<p>Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.</p>
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>- Responsabilité de coordination</li> <li>- Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>- Responsabilité de formation d'autrui</li> <li>- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li> <li>- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>- Complexité</li> <li>- Niveau de qualification requis</li> <li>- Temps d'adaptation</li> <li>- Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>- Autonomie</li> <li>- Initiative</li> <li>- Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li> <li>- Influence et motivation d'autrui</li> <li>- Diversité des domaines de compétences,</li> <li>- Transversalité</li> <li>- Polyvalence</li> <li>- Adaptabilité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vigilance</li> <li>- Risques d'accident</li> <li>- Risques de maladie professionnelle</li> <li>- Responsabilité matérielle</li> <li>- Valeur du matériel utilisé</li> <li>- Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>- Valeur des dommages</li> <li>- Responsabilité financière</li> <li>- Effort physique</li> <li>- Conditions climatiques</li> <li>- Tension mentale, nerveuse</li> <li>- Confidentialité</li> <li>- Réactivité</li> <li>- Relations internes</li> <li>- Relations externes</li> <li>- Facteurs de perturbation</li> <li>- Disponibilité régulière</li> <li>- - Obligation d'assister aux instances</li> </ul>

Considérant la structuration des effectifs du Syndicat, le Président propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels suivants pour les cadres d'emplois visés dans les bénéficiaires :

Catégories	Cadres d'emplois	Groupes de fonctions	Emplois	Montant plafond annuel RIFSEEP		
				Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Complément Indemnitaires Annuel (CIA)	Total RIFSEEP
A	Attachés territoriaux	A1	Direction	36 210 €	6 390 €	42 600 €
		A2	Chef de pôle, direction adjointe	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		A3	Responsable de service, chargé d'étude, gestionnaire comptable	25 500 €	4 500 €	30 000 €
		A4	Adjoint au responsable de service, expertise, chargé de mission	20 400 €	3 600 €	24 000 €
B	Rédacteurs territoriaux	B1	Direction, responsable de service, fonctions administratives complexes	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		B2	Adjoint au responsable de structure, expertise, chargé de mission, fonctions administratives complexes	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		B3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire	14 650 €	1 995 €	16 645 €
C	Adjoints administratifs territoriaux	C1	Encadrement de proximité, expertise	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €
	Adjoints techniques territoriaux	C1	Encadrement de proximité, expertise	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		C2	Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Les montants plafonds de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet.

Ils sont calculés au **prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.**

#### **4 - L'I.F.S.E liée au poste : modalités de calcul et d'application**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Elle repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle, qui permettent de déterminer le montant attribué à chaque agent.

**Il est possible de faire une distinction entre les agents du même groupe car le groupe de fonctions ne sert qu'à la détermination des plafonds ; ainsi, les fonctions exercées individuellement et/ou l'expérience professionnelle peuvent amener des agents du même groupe à bénéficier de montants d'IFSE différents.**

En aucune manière, le montant individuel attribué au titre de l'IFSE ne peut être conditionné à la performance de l'agent ou à sa manière de servir.

##### **4.1 Part fonctionnelle de l'I.F.S.E. liée au poste**

Le plafond du montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes fonctionnels et non du grade de l'agent dans le cadre d'emploi. **Cette composante de l'IFSE**

est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle.

Par conséquent, ce montant annuel est fixe.

#### 4.2 Part de l'I.F.S.E. liée à l'expérience professionnelle

Considérant la taille de la collectivité, ses effectifs et par conséquent les faibles possibilités de mutation interne et de changement de groupe de fonction, il est proposé d'instituer une part de l'IFSE affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle de l'agent.

Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

**La valorisation de l'expérience professionnelle relèvera de la façon dont l'agent exploite son expérience professionnelle, dont il se forme et répond aux objectifs fixés lors de l'entretien professionnel, et s'appuiera notamment sur les critères d'appréciation suivants :**

ELEMENTS A EVALUER	INDICATEURS
Capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Réussite professionnelle dans les tâches</li> <li>- Mobilisation des compétences</li> <li>- Réussite des objectifs fixés</li> <li>- Force de proposition dans un nouveau cadre</li> <li>- Diffusion de son savoir à autrui</li> </ul>
Prise en compte du parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ou la collectivité : <ul style="list-style-type: none"> <li>- diversité de son parcours dans le privé et/ou le public, dans tous les secteurs et/ou les collectivités et/ou les postes</li> <li>- mobilité</li> <li>- durée et/ou intérêt du poste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'années</li> <li>- Nombre de postes occupés</li> <li>- Nombre d'employeurs</li> <li>- Nombre de secteurs</li> </ul>
Progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, les élus...)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Appréciation par le responsable hiérarchique direct lors de l'entretien professionnel annuel</li> </ul>
Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences en fonction de l'expérience acquise avant et depuis l'affectation sur le poste	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre d'années passées dans un poste comparable du point de vue des compétences techniques demandées</li> <li>- Nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées</li> <li>- Appréciation par le responsable hiérarchique direct au moment de l'entretien professionnel annuel</li> <li>- Obtention d'un diplôme par la VAE</li> </ul>
Conditions d'acquisition de l'expérience	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Autonomie, diversité, complexité, polyvalence, transversalité</li> </ul>
Effort de formation professionnelle (formations facultatives), à l'exclusion des formations obligatoires, recyclages, permis, préparation aux concours et toute autre formation ne contribuant pas directement aux objectifs susvisés.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nombre de stages réalisés</li> <li>- Nombre de jours de formation réalisés</li> <li>- Volonté d'y participer</li> <li>- Diffusion de son savoir à autrui</li> </ul>

Elle pourra également s'articuler autour des situations suivantes :

- ✔ "nouvel arrivé sur la fonction : l'agent débute soit dans l'administration, soit dans le domaine de compétence propre à ses nouvelles fonctions,
- ✔ "confirmé" : l'agent a appris à connaître son domaine de compétences et a vu ses responsabilités s'accroître,
- ✔ "expert" : l'agent fait référence dans son domaine de compétences.

#### **4.3 Périodicité de versement de l'I.F.S.E.**

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

#### **4.4 Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

Le montant de l'IFSE fera 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 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

### **5 Le C.I.A. lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir : modalités de calcul et d'application**

Il est proposé d'attribuer individuellement un complément indemnitaire aux agents en fonction de leur engagement professionnel et leur manière de servir, en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel.

Plus généralement, seront appréciés (liste non exhaustive) :

- ✔ la valeur professionnelle de l'agent
- ✔ son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- ✔ son sens du service public
- ✔ sa capacité à travailler en équipe
- ✔ sa contribution au collectif de travail

Il peut être compris entre 0% et 100% du montant maximal et n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Par ailleurs, la modulation du régime indemnitaire doit être fondée sur la manière de servir, jugée insatisfaisante ou inappropriée, et non sur un comportement fautif.

Le CIA sera versé annuellement sur la base du montant individuel attribué.

Ce complément étant facultatif, il pourra intervenir ultérieurement à la mise en place de l'IFSE, en fonction des ressources financières de la collectivité.

### **6 Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA**

Conformément aux dispositions du décret 2010-997 du 26 août 2010 de la fonction publique d'Etat :

- ✔ Le versement des primes et indemnités est maintenu intégralement pendant les périodes de congés annuels, récupération de temps de travail (RTT) et autorisations exceptionnelles d'absence, temps partiel thérapeutique, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, formations.
- ✔ Les primes et indemnités sont maintenues et suivront le sort du traitement indiciaire en cas de maladie ordinaire, accident de travail ou maladie professionnelle.

- ✓ Les primes et indemnités seront supprimées pour l'agent en congé de longue maladie ou de longue durée. Lorsqu'en application de l'article 35 du décret du 14 mars 1986 susvisé le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

## 7 *Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur*

Le montant des primes relatives au régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

## 8 *Exclusion du dispositif*

Sont exclus de la détermination du montant de l'IFSE, donc cumulables :

- GIPA
- NBI
- SFT
- Indemnité de résidence
- Remboursements de frais
- IHTS, indemnités d'astreintes, de travail de nuit, dimanche et jours fériés
- Primes de l'article de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (prime annuelle)

Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité DECIDE :

- **D'INSTAURER un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus.**
- **D'AUTORISER le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de ces indemnités, dans le respect des principes définis ci-dessus.**
- **DE PREVOIR ET INSCRIRE au budget les crédits nécessaires au versement de ces indemnités.**
- **DE MAINTENIR les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire des agents pour les seuls cadres d'emplois non concernés par la mise en place du RIFSEEP, ou ceux pour lesquels les arrêtés de transposition FPE/FPT n'ont pas été publiés.**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le premier jour du mois suivant sa transmission au contrôle de légalité (sauf si la transmission est faite le 1<sup>er</sup> jour du mois dans lequel cas elle prendra effet immédiatement).

### 17.20 **GESTION DU PERSONNEL – RECOURS AUX CONTRATS D'APPRENTISSAGE : DELIBERATION DE PRINCIPE**

Considérant que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge supérieure d'entrée en formation concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration et 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 que pour les besoins du service, et notamment la mise en œuvre des actions du Contrat de rivière, le poste de technicien de rivière requiert une assistance et que dans ce contexte, le Syndicat a déjà eu recours à plusieurs apprentis ;

Considérant que pour simplifier la procédure et éviter que le Comité syndical se prononce pour chaque nouveau contrat envisagé et que le Comité technique paritaire soit saisi au préalable, il vous est proposé de prendre une délibération de principe sur le recours à l'apprentissage en fonction des besoins ;

Considérant que cette délibération de principe a reçu l'avis favorable du Comité Technique Paritaire en date du 24 octobre 2017 ;

Considérant que les candidats à l'apprentissage devront suivre une des formations suivantes :

Service	Diplôme préparé	Durée de la Formation
Technique	Brevet de Technicien Supérieur "Gestion et Protection de la Nature (GPN)"	24 mois
Technique	Brevet de Technicien Supérieur "Gestion et Maitrise de l'EAU (GEMEAU)"	24 mois
Technique	Licence professionnelle MAEP "Chargé de projets Milieux Aquatiques et Eaux Pluviales"	12 mois

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité :**

- **AUTORISE le Président à avoir recours à des contrats d'apprentissage en fonction des besoins du service,**
- **DÉCIDE de conclure des contrats d'apprentissage avec des étudiants suivant les formations mentionnées dans le tableau ci-dessus,**
- **DIT que les crédits nécessaires seront inscrits au chapitre 012 du budget,**
- **AUTORISE le Président à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.**

#### **17.21 FINANCES - ATTRIBUTION DE L'INDEMNITE DE CONSEIL A MADAME LE TRESORIER PRINCIPAL**

Le Président rappelle que selon l'arrêté du 16 décembre 1983 relatif aux conditions d'attribution de l'indemnité de conseil allouée aux comptables des services déconcentrés du Trésor chargés des fonctions de receveur des communes et établissements publics locaux, outre les prestations de caractère obligatoire qui résultent de leur fonction de comptable principal des communes et de leurs établissements publics prévu aux articles 14 et 16 de la loi n° 82-213 du 2 mars 1982, les comptables du Trésor, exerçant les fonctions de receveur municipal ou de receveur d'un établissement public local, sont autorisés à fournir aux collectivités territoriales et aux établissements publics concernés des prestations de conseil et d'assistance en matière budgétaire, économique, financière et comptable, notamment dans les domaines relatifs à :

- l'établissement des documents budgétaires et comptables ;
- la gestion financière, l'analyse budgétaire, financière et de trésorerie ;
- la gestion économique, en particulier pour les actions en faveur du développement économique et de l'aide aux entreprises ;
- la mise en œuvre des réglementations économiques, budgétaires et financières.

Ces prestations donnent lieu au versement, par la collectivité ou l'établissement public intéressé, d'une indemnité dite "indemnité de conseil".

Comme la loi le préconise, il est donc proposé l'attribution de cette indemnité de conseil à Madame Dominique TORGUE au taux de 100 %, pour toute la durée du mandat de l'actuel comité syndical. Le calcul de cette indemnité est effectué sur les bases du compte administratif du Syndicat selon un système de tranches progressives indiqué dans l'arrêté du 16 décembre 1983, relative aux conditions d'attribution de l'indemnité de conseil allouée aux comptables non centralisateurs des services déconcentrés du Trésor chargés des fonctions de receveur des communes et établissements publics locaux.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité :**

- **DEMANDE le concours du Receveur municipal pour assurer des prestations de conseil et d'assistance en matière budgétaire, économique, financière et comptable définies à l'article 1 de l'arrêté du 16 décembre 1983,**
- **ACCORDE l'indemnité de conseil au taux de 100 % par an,**
- **DIT que cette indemnité sera calculée selon les bases définies à l'article 4 de l'arrêté interministériel du 16 décembre 1983 précité et sera attribuée à Madame Dominique TORGUE, Receveur municipal,**
- **IMPUTE la dépense correspondante au chapitre 011, article 6225.**

#### **17.22 CONTRAT DE RIVIERE – OPERATION C-4-3-2 – PREVOIR L'INDEMNISATION DES PROPRIETAIRES ET EXPLOITANTS : MISE EN PLACE DES CONDITIONS D'UN ECHANGE DE FONCIER SUR LES PARCELLES E246, ZD68 ET ZD70 A LUZINAY**

Cette action est inscrite au Contrat de rivière Volet C : Organisation de la synergie autour du Contrat de Rivière.

Les exploitants agricoles sont les premiers riverains tout au long des secteurs de restauration, et seront les premiers impactés par les emprises de travaux de retalutage des berges. Ayant conscience du préjudice porté aux exploitations agricoles, le Syndicat Rivières des 4 Vallées a délibéré le 1er mars 2016 pour la mise en place un protocole d'indemnisation foncière envers les propriétaires et les exploitants. Ce protocole fixe un cadre et des indemnités financières si le rachat des terrains est requis. Il met également en place les conditions d'un échange de parcelles, autre solution amiable proposée aux exploitants agricoles. La constitution d'une réserve foncière, pour permettre une compensation foncière aux exploitants agricoles entre dans ce cadre. Elle permettra de faciliter les négociations foncières autour des linéaires de restauration (action B-2-1).

Dans le cadre de cette veille foncière effective sur le bassin versant des 4 Vallées, une candidature a été déposée auprès de la Safer pour des parcelles en nature de terres agricoles, situées à Luzinay, à proximité mais en dehors de l'emprise des travaux de restauration hydromorphologique de la Sévenne à Luzinay (B-2-1-32/33/34).

Les parcelles E246, ZD68 et ZD70 (5,6 ha) ont été accordées au Syndicat Rivières des 4 Vallées en contrepartie de leur mise en réserve foncière et de leur échange futur avec les parcelles des exploitants agricoles impactés par les travaux.

Elles sont actuellement en portage foncier à la SAFER, et exploitées par des baux à titre d'occupation précaire le temps de leur rétrocession.

L'échange foncier avec les parcelles situées dans les espaces de bon fonctionnement de la Sévenne sera prioritaire. Le choix des parcelles échangées sera étudié de manière approfondie et argumenté. Les parcelles nouvellement acquises en espaces de bon fonctionnement de la Sévenne par le

Syndicat Rivières des 4 Vallées, seront susceptibles d'être aménagées pour des travaux de restauration hydromorphologique, d'être remises en herbe ou boisées. Tout maintien d'activité fera l'objet d'un cahier des charges garantissant des pratiques compatibles avec la préservation de la qualité de l'eau.

En réponse à la demande de plusieurs délégués, il est précisé que les parcelles ont été acquises et mises en réserve pour un montant de 34 062,50€, dont 3 750€ de frais de notaire et 2 812,50€ de frais SAFER, soit 27 500€ pour les parcelles proprement dites dont la surface totale est de 7ha 34a. Cela revient à 3 746€ l'hectare sans compter les frais annexes. Cette valeur semble correcte pour les élus.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité :**

- **AUTORISE le Président à signer tous les documents relatifs à la mise en place des échanges fonciers avec les parcelles E246, ZD68 et ZD70 sur la commune de Luzinay,**
- **AUTORISE le Président à engager les frais supplémentaires qui seraient nécessaires à la mise en place des échanges fonciers,**
- **S'ENGAGE à gérer les terrains échangés en espaces de bon fonctionnement en adéquation avec la préservation de la qualité de l'eau,**
- **SOLLICITE l'aide de l'Agence de l'Eau RMC pour le financement de ces opérations.**

#### **17.23 CONTRAT DE RIVIERE – OPERATION B-3-1 – FAIRE EMERGER, METTRE EN PLACE ET ACCOMPAGNER DES PLANS DE GESTION SUR ZONES HUMIDES PRIORITAIRES : ETUDE DE FAISABILITE POUR LA RESTAURATION DE LA ZONE HUMIDE DE L'ÉTANG RHODIA**

Cette action est inscrite au Contrat de rivière Volet B : Préservation, restauration et entretien des milieux naturels, aquatiques et rivulaires.

Au sein de la zone humide de la Suze, sur Estrablin, le Comité d'Entreprise Solvay Belle Etoile (ex. CE Rhodia) est propriétaire d'un étang aujourd'hui en assec. En 2015, le Syndicat Rivières avait été contacté par le CE pour la vidange accidentelle de cet étang, causée par des fuites au niveau de l'organe de vidange et des berges en mauvais état.

Le CE a fait réaliser une étude de faisabilité pour la remise en eau de l'étang, mais au vu du montant élevé des travaux de réaménagement qui prévoyaient le rétrécissement de l'étang, le CE abandonne le projet et a fait une proposition au Syndicat Rivières des 4 Vallées pour la cession en l'état de l'étang à l'euro symbolique.

En effet, par sa localisation, ce site présente des potentialités intéressantes pour la reconquête des milieux aquatiques :

- La présence d'un seuil associé à la prise d'eau de l'étang qui pourrait être aménagé pour permettre la continuité écologique sur le tronçon de la Suze,
- La restauration des fonctionnalités de la zone humide,
- La possibilité de créer une zone d'expansion des crues dans un secteur soumis aux risques.

Par ailleurs, la cession de l'étang s'accompagne de la charge d'entretien du site qui deviendrait la responsabilité du RIV4VAL. Etant donné la présence de nombreux arbres sur le site et la digue, parfois vieillissants, ainsi que le mauvais état des ouvrages qui sont susceptibles d'être remis en charge en cas de fortes précipitations, la situation mérite d'être étudiée.

Ainsi, préalablement à toute décision d'acquisition, le Président propose de lancer une étude de faisabilité technique, financière et réglementaire sur l'étang Rhodia.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical à la majorité avec 3 abstentions :

- **AUTORISE** le Président à signer tous les documents relatifs au lancement d'une étude de faisabilité technique, financière et réglementaire sur l'étang Rhodia.
- **SOLLICITE** l'aide de l'Agence de l'Eau RMC pour le financement de cette étude.

#### **17.24 CONTRAT DE RIVIERE – OPERATION B-3-1 – FAIRE EMERGER, METTRE EN PLACE ET ACCOMPAGNER DES PLANS DE GESTION SUR DES ZONES HUMIDES CIBLEES ET PRIORITAIRES : DEFINITION DE LA STRATEGIE ZONES HUMIDES**

Cette action est inscrite au Contrat de rivière Volet B : Préservation, restauration et entretien des milieux naturels, aquatiques et rivulaires.

Le Président rappelle qu'en 2015, à la signature du Contrat de rivières, la gestion des zones humides était une compétence communale. Les communes ont alors été ciblées, après concertation, en tant que maîtres d'ouvrage des fiches actions B-3-1. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, avec la compétence GEMAPI, qui est définie par 4 alinéas de l'article L.211-7 du code de l'environnement, dont un sur la protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines, la gestion des zones humides est transférée aux intercommunalités, qui a leur tour la transfèrent ou la délèguent au syndicat de bassin versant.

Dans ce cadre, le Syndicat Rivières des 4 Vallées sera compétent au 1<sup>er</sup> janvier 2018 pour porter les actions B-3-1 sur les zones humides, et en deviendra le maître d'ouvrage.

Au regard du budget du Syndicat, dans la mesure où ces actions n'avaient pas été prévues dans le plan de financement du Contrat de rivières du Syndicat, il convient de définir les zones humides prioritaires ainsi que les actions à programmer, d'estimer les budgets nécessaires, de les intégrer au plan de financement et de s'engager à leur mise en œuvre.

Le Président propose que le Syndicat Rivières des 4 Vallées retienne 6 actions de préservation des zones humides parmi les fiches actions B-3-1, réparties géographiquement sur le bassin versant avec une par vallée et une répartition amont/aval.

Les sites ci-dessous vous sont proposés parce que leur restauration permettra de répondre à différents enjeux : améliorer les fonctions hydrauliques de la zone humide, améliorer les fonctions biodiversité, et sensibiliser à la préservation des milieux humides.

Vallée	Zone humide	Enjeux identifiés	Actions à mettre en œuvre	Budget estimé TTC	Année de lancement
Vallée Vesonne	B-3-1-9 Marais de Charavoux ARTAS / CHARANTONNAY	Milieu qui abrite une grande biodiversité Volonté d'ouverture au public et valorisation pédagogique Mise en place de sentiers Problématiques hydrologiques dans le secteur	Etude hydrologique du site Plan de gestion	25 000 €	2018
	B-3-1-3 Amont du centre village MOIDIEU-DETOURBE	Améliorer la capacité de la zone à la rétention naturelle des eaux (restauration de la zone humide) Valorisation pédagogique Préservation des écrevisses à pieds blancs	Etude hydrologique du site Plan de gestion	25 000 €	2018

<b>Vallée Gère</b>	B-3-1-2 Prairies de la Haute-Gère et affluents VILLENEUVE-DE-MARC / LIEUDIEU	Préservation des prairies humides Actions de mise en place d'abreuvoirs Suivis faune/flore : écrevisse à pieds blancs, loutre	Plan de gestion	40 000 €	2020
	B-3-1-19 Etang Rhodia (Suze aval) ESTRABLIN	Effacement de l'étang (étang vidé car fuite de la digue) Effacement du seuil Recréation d'une zone humide Redonner de l'espace de liberté au cours d'eau	Etude de faisabilité	15 000€	2017
<b>Vallée Sévenne</b>	B-3-1-1 Pré-Marais LUZINAY / ST JUST	Volonté d'ouverture au public et valorisation pédagogique Mise en place de sentiers Conservation / restauration de la diversité des milieux (boisements, cultures, prairies)	Mise en œuvre du plan de gestion	75 000€	2018
<b>Vallée Véga</b>	B-3-1-15 Combe du Mariage SEPTÈME	Volonté d'ouverture au public et valorisation pédagogique Mise en place de sentiers Améliorer la capacité de la zone à la rétention naturelle des eaux Préservation des écrevisses à pieds blancs	Plan de gestion	20 000 €	2018
				200 000€	

Les actions zones humides peuvent être financées jusqu'à 80% par l'Agence de l'Eau. Un cofinancement entre l'Agence de l'eau et le Département de l'Isère est également possible sans dépasser 80% au total.

G. GERIN (Lieudieu) demande pourquoi les actions sur la zone humide de Villeneuve/Lieudieu ne sont programmées qu'en 2020.

C. CROZET explique que certains projets sont plus avancés et murs que d'autres et qu'au regard de cela, sachant qu'ils ne peuvent matériellement pas tous être lancés à la fois, une programmation a été établie. Elle invite M. GERIN à prendre contact avec le Syndicat pour en discuter s'il le souhaite pour éventuellement réétudier la question.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical à la majorité avec 2 abstentions :**

- **VALIDE** la liste des zones humides prioritaires ci-dessus dans le cadre de l'opération B-3-1 du Contrat de rivières des 4 Vallées,
- **VALIDE** les actions proposées, les budgets estimatifs et le calendrier de mise en œuvre de ces actions,
- **AUTORISE** le Président à signer tous les documents relatifs aux actions proposées sur ces zones humides,
- **SOLLICITE** l'aide de l'Agence de l'Eau RMC et du Département de l'Isère pour le financement de ces actions.

### 17.25 TECHNIQUE – ETUDE ET MAITRISE D'ŒUVRE POUR LA RESTAURATION DES BERGES DE L'ABEREAU – SECTEUR LE BIEF A SERPAIZE

---

Dans le cadre du Contrat de rivière, les travaux d'aménagement du piège à gravier sur l'Abereau au lieu-dit le Bief à Chuzelles (action B-4-2-1) nécessitent la maîtrise foncière des parcelles concernées par l'ouvrage. Ces parcelles, actuelles propriétés Prévitali, font l'objet d'une négociation. M. Prévitali, propriétaire des parcelles concernées, conditionne la vente à la restauration de la berge rive gauche de l'Abereau depuis le pont du Bief jusqu'à son habitation (Cf. Courrier du 7 avril 2015 où M. Prévitali écrit qu'il pourrait s'engager dans les démarches foncières à condition qu'il y ait un engagement pour la prise en charge de la remise en état et l'entretien de sa berge).

Par ailleurs, l'arrêté préfectoral n°38-2017-06-14-048 portant autorisation unique pour les travaux de restauration hydro-écologique de l'Abereau pour la protection contre les crues et les inondations sur les communes de Chuzelles, Serpaize et Villette de Vienne, précise que « art.6.2.2 : les berges des parcelles riveraines de la plage de dépôts devront faire l'objet d'un suivi particulier et de travaux de consolidation, nécessaires s'il advenait que la mise en charge du lit du cours d'eau lors de crues provoquait des effets secondaires tels que ravinement, effondrement, etc. ». Ainsi, les berges de M. Prévitali concernées par cet arrêté préfectoral étant déjà fortement déstabilisées, il est nécessaire d'intervenir dès à présent pour les conforter.

Dans ce cadre-là, le Président propose que le Syndicat Rivières des 4 Vallées engage une étude de maîtrise d'œuvre pour la restauration des berges de l'Abereau sur le secteur le Bief à Serpaize.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité :**

- **AUTORISE le Président à engager l'étude de maîtrise d'œuvre pour la restauration des berges de l'Abereau au secteur le Bief à Serpaize**
- **AUTORISE le Président à signer tous les documents relatifs à cette étude**
- **SOLLICITE les aides disponibles auprès des différents partenaires pour le financement de cette étude**

### 17.26 TECHNIQUE – ETUDE COMPLEMENTAIRE DE GESTION DU RISQUE INONDATION – SECTEURS COLLONGES ET BERARDIER A JARDIN ET VIENNE

---

Le Président rappelle que dans le cadre des études et travaux post-crues 2007-2008 sur la commune de Jardin, il est prévu de réaliser des aménagements de protection contre les crues et les inondations sur la Combe de la Raze et le ruisseau Bérardier. Or des problématiques de ruissellement des eaux pluviales sur la RD 538 n'avaient pas été prises en compte dans ces premières études qui étaient centrées sur le ruisseau Bérardier.

Il est nécessaire d'étudier le risque inondation par ruissellement sur le secteur Collonges et Bérardier et d'adapter si besoin les travaux aux projets actuellement en cours.

Ainsi, le Président propose que le Syndicat Rivières des 4 Vallées engage une étude complémentaire de gestion du risque inondation sur les secteurs de Collonges et Bérardier sur les communes de Jardin et Vienne.

G. GERIN (Lieudieu) rappelle que dans le cadre du PLUI la gestion des eaux pluviales est à la charge des communes et s'interroge par conséquent sur ce qui justifie que le Syndicat finance une étude relative aux eaux pluviales sur ce secteur.

J. ROUAT précise que sur ce secteur c'est Viennagglo qui a la compétence.

G. GERIN demande pourquoi c'est le Syndicat qui finance s'il s'agit d'un secteur urbanisé.

P. CURTAUD répond que l'eau ne provient pas forcément uniquement du secteur urbanisé et qu'il est nécessaire de voir d'où elle provient exactement et si le bassin de rétention sera suffisant ou non.

C. CROZET précise que si l'étude révèle qu'il s'agit uniquement d'eaux pluviales, Viennagglo financera l'étude et les travaux.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité :

- **AUTORISE** le Président à engager l'étude complémentaire de gestion du risque inondation sur les secteurs de Collonges et Bérardier sur les communes de Jardin et Vienne.
- **AUTORISE** le Président à signer tous les documents relatifs à cette étude
- **SOLLICITE** les aides disponibles auprès des différents partenaires pour le financement de cette étude

## QUESTIONS DIVERSES

---

Pas de questions.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h15.

Le Président



Patrick CURTAUD