



Compte rendu

Comité syndical du 29/06/2021

Le 29 juin 2021, à 18h30, le comité syndical s'est réuni à Veyrignac, sous la présidence de M. BONNEFON. Convocation en date du 22 juin 2021.

Ordre du jour :

- Achats d'investissement et Délibération Modificative numéro 1
- Emprunt
- RIFSEEP
- Questions diverses

Conseillers : en exercice : 32 présents : 20 votants : 21

Présents : Mmes L.GENDRE, J.JOUANEL, H.VILLARD ; MM G.ARPAILLANGE, J.L.AYRAU, P.BONNEFON, J.M.CHAUMEL, E.CHERON, E.COMPOINT, F.CULINE, G.FOURREAUX, T.GARRIGOU, A.GERMAIN, J.P.LESVIGNE, S.PARRE, J.J.PETIT, C.ROBLES, J.P.SERVOIR, A.TESSANDIER, J.TUNEU.

Absents excusés : L.DAUBIE, C.GRANDJEAN, M.L.MARSAT, F.MARTINET, M.REYSSET J.L.CHAZELAS, M.FIOL, J.B.LALUE, S.LANDEMAINE, B.MONTI, J.L.ROULLAND.

Pouvoirs : de J.BARBERY à G.FOURREAUX

Secrétaire de séance : Mme L.GENDRE

En présence de : J.LEREBOURG (Veyrignac), D.GUIGUE (CCSPN), C.AUDIVERT, M.DIOT, G.SAPHARY (SMETAP).

1. Ouverture de la réunion

Accueil par Mme Lisette GENDRE, Maire de Veyrignac. M BONNEFON précise que d'importants travaux de réhabilitation écologique ont été effectués sur la commune, avant adhésion au SMETAP, qui pourront donner lieu à une visite.

Désignation d'un secrétaire de séance : Mme GENDRE.

Citation des absents excusés.

Approbation du compte rendu de la réunion précédente, qui a été fourni par mail précédemment (pas de questions).

2. Investissements

Achat de véhicule

La commune de Saint Cyprien propose de vendre un véhicule utilitaire au SMETAP. Cet achat se substituerait à l'achat prévu d'un véhicule neuf. Le cout est moindre, ce qui permettrait de replacer les fonds sur un autre projet. Interrogés sur le sujet, les agents ont approuvé le format du véhicule.

Caractéristiques :

- Renault Kangoo utilitaire 2 places
- 6 CV - diesel
- 2008 - 52 000 km
- 3 500 €
- + : débroussailleuse SMETAP entre (en diagonale)
- +: habillage sol



- + : pneus et vidange OK
- - : siège conducteur endommagé (prévoir 200 € supplémentaires pour changement)
- - : impacts carrosserie ext / int correspondant à l'âge

M. SERVOIR précise que le véhicule a été suivi par un garagiste.

Délibération n°2021-06-1

Monsieur le Président présente le véhicule proposé à la vente par la commune de Saint Cyprien :

- Renault Kangoo utilitaire 2 places
- 6 CV - diesel
- 2008 - 52 000 km environ

Il précise que cet achat se substituera à l'achat d'un véhicule neuf prévu en 2021.

Après délibération, vote, et à l'unanimité, le comité syndical autorise le Président à effectuer cet achat.

Vidéo : bras morts et biodiversité

Délibération n°2021-06-2 : Vidéo bras morts et biodiversité

M BONNEFON rappelle le projet de vidéo pédagogique sur les bras morts et les actions du SMETAP, proposé par M Thierry RAIMBAULT, de la société « Tout le Monde Vidéo ». Cette vidéo viendrait enrichir le nouveau site internet et servirait de support pour les animations pédagogiques. D'un montant de 13 000 €, programmés sur 2 années, le taux de subvention de l'Agence de l'Eau Adour Garonne sera de 50%. Le SMETAP est en attente de réponses de mécénat.

Après délibération, vote, et à l'unanimité, le comité syndical autorise le Président à signer le contrat proposé par « Tout le Monde Vidéo » pour ce projet.

3. Délibération modificative

Les modifications du programme d'investissement impliquent des ajustements budgétaires. De plus, l'affectation du site internet doit être modifiée (de l'article 208 vers l'article 205).

Délibération n°2021-06-3 : délibération modificative n°1

Le président présente à l'assemblée les modifications au programme d'investissement 2021 : l'achat d'un véhicule d'occasion et la vidéo « Bras morts et biodiversité ». Pour la réalisation de ceux-ci, il propose les modifications budgétaires suivantes :

	<i>Diminution de crédit</i>	<i>Augmentation de crédit</i>
<i>Chapitre20</i> <i>Article 208 – Autres immobilisations incorporelles</i>	3 000,00 €	
<i>Chapitre 20</i> <i>Article 205 – Concessions et droits similaires</i>		8000,00 €
<i>Chapitre 21</i> <i>Article 2182 – Matériel de transport</i>	5 000,00 €	

Après délibération, vote, à l'unanimité, le comité syndical décide la modification du budget telle que présentée.



4. Emprunt

Lors de la dernière réunion, le comité syndical a voté la réalisation d'un prêt d'un montant de 16 000 € servant à financer l'achat d'un véhicule neuf. Ce prêt n'a pas été contracté. Le président propose de l'annuler et de prendre un prêt d'un montant moindre, servant pour financer les achats du véhicule et du film « Bras morts et biodiversité ».

Proposition de délibération n°4 : Emprunt

Le Comité Syndical vote la réalisation à la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou Charente d'un emprunt d'un montant de 10.000 EUROS destiné à financer les investissements 2021 : Divers investissements.

Cet emprunt aura une durée de 5 ans.

Ensuite, le SMETAP Rivière Dordogne se libérera de la somme due à la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou Charente par suite de cet emprunt, en 5 ans, au moyen de trimestrialités payables aux échéances qui seront indiquées dans le contrat de prêt et comprenant la somme nécessaire à l'amortissement progressif et l'intérêt dudit capital au taux fixe de 0,57 % l'an.

Cet emprunt est assorti d'une commission d'engagement d'un montant de 100 EUROS.

Le Syndicat aura le droit de se libérer par anticipation de tout ou partie du montant du prêt. En cas de remboursement par anticipation, le syndicat paiera une indemnité dont les caractéristiques sont précisées au contrat de prêt.

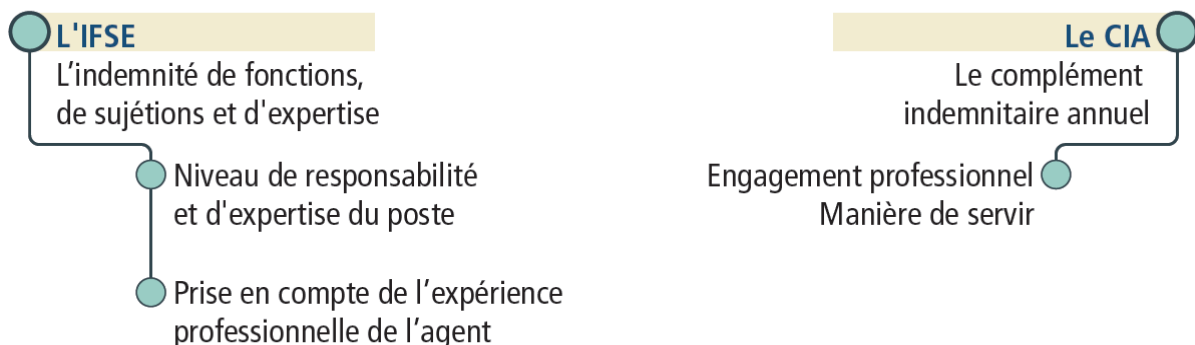
Le SMETAP s'engage à prendre à sa charge tous les impôts, droits et taxes présents ou futurs, grevant ou pouvant grever les produits de l'emprunt.

L'emprunteur s'engage à dégager les ressources nécessaires au paiement des échéances et autorise le Comptable du Trésor à régler, à bonne date sans mandatement préalable, le montant des échéances du prêt au profit de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou Charente.

M. Patrick BONNEFON, président du SMETAP, est autorisé à signer le contrat de prêt au nom du SMETAP et à procéder à tout acte de gestion le concernant.

5. RIFSEEP

Le RIFSEEP (acronyme de Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) est l'organisation se substituant au système des primes et indemnités versées aux fonctionnaires. Le RIFSEEP est constitué de 2 parts :



Présentation du RIFSEEP

- Une procédure encadrée, calquée sur la fonction publique d'Etat



- La délibération permet de fixer les grands axes
 - Bénéficiaires (titulaires, non titulaires)
 - Périodicité
 - Modalités en cas d'absences
 - Prise en compte de l'expérience professionnelle
 - Répartition des effectifs en groupes de fonction
 - Montant du plafond annuel par groupes de fonction
- Un arrêté annuel fixe le montant réel attribué par salarié.

Proposition du bureau

Le Président précise que la proposition de délibération a été validée par le Comité Technique du Centre De Gestion de la Dordogne, qu'il s'est appuyé sur les pratiques antérieures pour définir le montant, et qu'il souhaite utiliser l'IFSE pour saluer le présentiel des salariés.

- Bénéficiaires : fonctionnaires stagiaires et titulaires (pas pour les contrats de droit public)
- Périodicité : mensuelle pour l'IFSE, annuelle pour le CIA
- Absences : arrêt du versement au 1^{er} jour, sauf arrêt lié à accident de service ou maladie professionnelle et obligation légale (parentalité)
- Pas de prise en compte de l'expérience professionnelle
- Groupes de fonction : fixer le même montant pour l'IFSE et le CIA dans chaque groupe (annuellement 800 € + 200 € max)
- Fixer le montant annuel réel du CIA en fonction de l'entretien d'évaluation professionnelle

Délibération n°2021-06-5 : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le Comité Syndical

Sur rapport de Monsieur le Président,

VU

- *Le Code Général des Collectivités Territoriales,*
- *La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,*
- *La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.*
- *Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,*
- *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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,*
- *L'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;*
- *L'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des techniciens des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014*
- *L'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoint techniques des administrations de l'Etat, des dispositions du décret n° 2014-513 ;*
- *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*



VU l'avis du Comité Technique en date du 18/06/2021, relatif à la mise en place de 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.

Le Président informe l'assemblée,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- *une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;*
- *et un complément indemnitaire annuel (CIA) 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 :

- *susciter l'engagement des salariés.*
- *prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;*
- *prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;*

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- *Adjoints administratifs,*
- *Adjoints techniques*
- *Techniciens*

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

L'Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise vise à valoriser l'exercice des fonctions. Elle repose sur une formalisation des critères professionnels et éventuellement sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Elle est liée au poste de l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon une périodicité mensuelle, sur la base du montant annuel individuel attribué.

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 ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;*
- *au moins tous les quatre ans.*

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.



L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

a) Modulation selon le temps de présence :

Chaque jour travaillé ouvre droit au versement d'1/30^{ème} du montant mensuel. Dès lors, toute journée non travaillée pour arrêt maladie sera décomptée.

L'IFSE sera maintenue dans les proportions du traitement en cas de :

- congés maternité, paternité ou d'adoption,
- accident de service ou maladie professionnelle,
- congés annuels,
- autorisation spéciale d'absence.

b) Le rattachement à un groupe de fonctions

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

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

Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

GROUPES	Fonctions / Métiers	Montant plafond annuel
B G1	Technicien de rivière responsable	2 500 €
C G1	Technicien de rivière 2 Adjoint administratif	2 500 €
C G2	Adjoint technique	2 500 €

Les catégories hiérarchiques (A, B, C) sont données à titre indicatif en fonction du niveau des postes mais indépendamment des grades effectivement détenus par les agents occupant ces postes.

c) L'expérience professionnelle

Le montant d'IFSE ne sera pas modulé en fonction de l'expérience professionnelle.

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Il s'agit d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'**engagement professionnel** et sa **manière de servir** en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : annuelle.
Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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.



L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définies ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent compte tenu des objectifs fixés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service,
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques et acquis de l'expérience professionnelle,
- Appréciation de la manière de servir et des qualités relationnelles de l'agent
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Modulation selon l'absentéisme :

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 :

En cas de congés de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle : le C.I.A. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.

En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

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

GROUPES	Fonctions / Métiers	Montant plafond annuel
B G1	Technicien de rivière responsable	200 €
C G1	Technicien de rivière 2 Adjoint administratif	200 €
C G2	Adjoint technique	200 €

DECIDE

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 01/07/2021 ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.
- D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- D'abroger les délibérations antérieures sur le régime indemnitaire.

PJ : Annexe 1 – Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 – Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir.



Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	Description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	5	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	Il s'agit des agents directement sous sa responsabilité
	4	
	Type de collaborateurs encadrés	
	4	
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	4	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	4	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Influence du poste sur les résultats de son collectif de travail	
3		
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)	
1		
	25	
	Indicateur	Description de l'indicateur
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	4	
	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	5	
	Champ d'application	Si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "mono-métier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "pluri-métiers"
	4	
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	5	
	Certification	Le poste nécessite-t-il une certification ? (Ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité...)
	1	
Autonomie	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	
5		
Influence/motivation d'autrui	Niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure	
3		
Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi	
1		



	28	
	Indicateur	
<p>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</p> <p>(issues de la fiche de poste et du document unique)</p>	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	5	
	Contact avec publics difficiles	
	3	
	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
	3	
	Risque d'agression physique	
	5	
	Risque d'agression verbale	
	3	
	Exposition aux risques de contagion(s)	
	5	
	Risque de blessure	
	10	
	Itinérance/déplacements	Uniquement hors de la résidence administrative
	5	
	Variabilité des horaires	
	7	
	Contraintes météorologiques	
	3	
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	2	
	Liberté pose congés	Il s'agit d'analyser l'encadrement de la pose des congés en fonction des contraintes du poste (ex : gestionnaire paie, ATSEM, policier municipal lors de manifestations municipales)
2		
Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école...)	
2		
Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	
3		
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité	
3		
Zone d'affectation	Éloignement géographique, zone urbaine sensible, difficultés d'accès	
3		
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	
3		
59		
	Indicateur	
<p>Valorisation contextuelle ce critère complémentaire permet de valoriser des événements ou</p>	Gestion de projets	Contribution à la gestion de projets sur un exercice
	3	



caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre	Tutorat	Valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage
	1	
	Référent formateur	Sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service
	1	
	5	
Maxi		117
	Indicateur	
Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)	Expérience dans le domaine d'activité	Nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
	4	
	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	3	
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	5	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	
5		
	17	

Annexe 2 : Sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir Agents sans encadrement

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent compte tenu des objectifs fixés et des conditions d'organisation et de fonctionnement du service
- Ponctualité
 - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
 - Esprit d'initiative, autonomie
 - Réalisation des objectifs
- B. Compétences professionnelles et techniques
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
 - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
 - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier (polyvalence ou spécialisation, maîtrise des techniques et procédés)
 - Qualité du travail (rigueur, soin, fiabilité)
 - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- C. Qualités relationnelles,
- Sens de la communication (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
 - Capacité à travailler en équipe
 - Respect de l'organisation collective du travail
 - Respect du matériel.

Agents avec encadrement

Les critères « agents sans encadrement » sont repris, avec ajout d'un 4^{ème} critère.



- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
 - Capacités d'expertise
 - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....

Barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

Part de la prime	Part de la prime
Agent sans encadrement : 36 point max	Agent avec encadrement : 45 point max
0 à 12 points : 10 %	0 à 15 points : 10 %
13 à 22 points : 50 %	16 à 26 points : 50 %
23 à 30 points : 80 %	27 à 36 points : 80 %
31 à 36 points : 100 %	37 à 45 points : 100 %



6. Questions diverses

Site internet : l'objectif de ce site vitrine est de présenter les actions du SMETAP et de sensibiliser aux milieux aquatiques. Les informations seront facilement accessibles grâce à une architecture retravaillée. Il sera compatible avec ordinateur, tablette, Smartphone. Il respectera la législation (RGPD, marchés publics, ...). Le prestataire choisi est « Hop-là », avec lequel le SMETAP a commencé à travailler.

Etude du bassin versant de la Nauze : une réunion publique de présentation de l'état des lieux se tiendra mercredi 7 juillet à 20h à la salle des fêtes de Siorac en Périgord.

Ni questions, ni remarques.

7. Présentation des actions menées durant le 1^{er} semestre

Christophe AUDIVERT, technicien de rivière, a présenté les actions menées par le SMETAP dans le cadre de la compétence GEMAPI, et hors cadre, illustrées de chantiers réalisés depuis le début de l'année.

Rappel des orientations 2021 :

- PPG Axe Dordogne 2017 – 2021
- PPG Axe Dordogne 2022 – 2026
- PPG affluents 2020 – 2024
- Étude du bassin versant de la Nauze : PPG à venir

GEMAPI : GEStion des Milieux Aquatiques et Préventions des Inondations

Articles L211-7 du code de l'environnement (Loi MAPTAM) compétence obligatoire des Communautés :

1° L'aménagement d'un bassin ou d'une fraction de bassin hydrographique

2° L'entretien et l'aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau, y compris les accès à ce cours d'eau, à ce canal, à ce lac ou à ce plan d'eau

5° La défense contre les inondations et contre la mer

8° La protection et la restauration des sites, des écosystèmes aquatiques et des zones humides ainsi que des formations boisées riveraines

Actions hors GEMAPI

- Assistance technique aux élus et utilisateurs
- Animations pédagogiques, sensibilisation, ...
- Aménagement / entretien de sites fréquentés (zone de baignade surveillée, sentiers sur berge)
- Restauration du petit patrimoine bâti lié à l'eau
- Sécurisation de la navigation

Fin de séance à 19h15