

<u>Nombre de conseillers</u>	L'an deux mille vingt-trois, le trente-et-un octobre, les membres du Comité Syndical, régulièrement convoqués, se sont réunis au lieu habituel, après convocation légale sous la Présidence de Monsieur Serge LEMOINE, Président.
En exercice : 08	
Présents : 07	
Votants : 07	
<u>Date de la convocation</u>	<u>Étaient présents</u> : M. Didier THESE – DELME ; M. Claude CORSAINT – DELME ; M. Michel FORFERT – DELME ; M. Laurent MATHIEU – PUZIEUX ; M. Eric FRAMBOURT – PUZIEUX ; M. Serge LEMOINE – DONJEUX ; M. Daniel LESEUR – DONJEUX
23.10.2023	<u>Était excusé</u> : M. Xavier GROSCLAUDE – DELME
	<u>Était absent</u> :
	Un scrutin a eu lieu, Monsieur Didier THESE a été nommé pour remplir les fonctions de secrétaire.

### **1. Désignation du Référent déontologue des élus locaux**

Conformément au décret N°2022-1520 du 06 décembre 2022, le Comité Syndical doit désigner un référent déontologue.

Le projet de délibération est le suivant :

Vu le Code Général de la Fonction Publique

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L. 1111-1-1 et R. 1111-1-A. à R. 1111-1-D. ;

Vu l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l'élu local ;

Vu la liste des référents déontologues proposée par le Centre de gestion de la Moselle :

La loi n° 2022-217 du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale prévoit notamment que tout élu local peut consulter un référent déontologue, chargé de lui apporter tout conseil utile au respect des principes déontologiques consacrés dans la charte de l'élu local prévue par l'article L 1111-1-1 du CGCT et qui repose sur sept engagements :

1. L'élu local exerce ses fonctions avec impartialité, diligence, dignité, probité et intégrité.
2. Dans l'exercice de son mandat, l'élu local poursuit le seul intérêt général, à l'exclusion de tout intérêt qui lui soit personnel, directement ou indirectement, ou de tout autre intérêt particulier.
3. L'élu local veille à prévenir ou à faire cesser immédiatement tout conflit d'intérêts. Lorsque ses intérêts personnels sont en cause dans les affaires soumises à l'organe délibérant dont il est membre, l'élu local s'engage à les faire connaître avant le débat et le vote.

4. L' élu local s'engage à ne pas utiliser les ressources et les moyens mis à sa disposition pour l'exercice de son mandat ou de ses fonctions à d'autres fins.
5. Dans l'exercice de ses fonctions, l' élu local s'abstient de prendre des mesures lui accordant un avantage personnel ou professionnel futur après la cessation de son mandat et de ses fonctions.
6. L' élu local participe avec assiduité aux réunions de l'organe délibérant et des instances au sein desquelles il a été désigné.
7. Issu du suffrage universel, l' élu local est et reste responsable de ses actes pour la durée de son mandat devant l'ensemble des citoyens de la collectivité territoriale, à qui il rend compte des actes et décisions pris dans le cadre de ses fonctions.

Les modalités et les critères de désignation des référents déontologues sont prévus par le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local.

Ainsi, le référent déontologue est désigné par l'organe délibérant de la collectivité territoriale ou de l'établissement.

Les missions de référent déontologue sont exercées en toute indépendance et impartialité par des personnes choisies en raison de leur expérience et de leurs compétences. Le référent déontologue est tenu au secret professionnel et à la discrétion professionnelle pour tous les faits, informations ou documents dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

Le décret prévoit que la fonction de référent déontologue peut être exercée par :

- Une ou plusieurs personnes n'exerçant, au sein des collectivités auprès desquelles elles sont désignées, aucun mandat d' élu local, n'en exerçant plus depuis au moins trois ans, n'étant pas agent de ces collectivités et ne se trouvant pas en situation de conflit d'intérêts
- Un collègue, composé de personnes répondant aux mêmes conditions, qui adopte un règlement intérieur précisant son organisation et son fonctionnement

- Désignation du ou des référents

Il appartient donc au Comité Syndical (*organe délibérant*) de désigner un ~~ou plusieurs~~ référents déontologues des élus satisfaisant aux conditions précitées.

A ce titre, le Centre de Gestion de la Moselle en sa qualité de tiers de confiance, propose une liste de référents déontologues des élus qui répondent aux conditions prévues par le décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local.

- Durée d'exercice des fonctions :

Le référent est nommé jusqu'au 1<sup>er</sup> mars 2026.

- Modalités de saisine et d'examen des saisines :

La présente délibération, dont une copie sera communiquée au Centre de Gestion, permet aux élus de notre collectivité (*Commune ou établissement*) d'adresser directement leurs requêtes sur la boîte mail dédiée.

Cette boîte mail ne pourra être lue que par le ou les seuls référents déontologues désignés par la collectivité. Les saisines auront lieu uniquement par écrit. Les demandes d'avis doivent être précises et motivées et peuvent être accompagnées de documents dont la communication est sous la responsabilité du demandeur.

L' élu demandeur aura la possibilité de solliciter, au choix, l'avis du référent déontologue unique ou de la collégialité si celle-ci existe.

Les avis rendus sont confidentiels et sont adressés par écrit au seul demandeur.

Le référent unique (ou la collégialité des référents) assure la confidentialité des informations qu'il est amené à traiter, qui ne peuvent être communiquées que dans le cadre d'une procédure judiciaire ou sur demande de l'intéressé.

- Moyens matériels :

La collectivité met à disposition l'ensemble des moyens nécessaires à l'exercice de ses missions :

- une salle de réunion équipée d'un PC et d'un vidéoprojecteur
- une adresse de messagerie dédiée et communiquée à l'ensemble des élus pour toute saisine,
- un moyen de sécurisation du stockage de différents documents confidentiels.

- Modalités d'indemnisation :

Le référent déontologue sera indemnisé par la collectivité dans les conditions de l'arrêté du 6 décembre 2022 pris en application du décret n° 2022-1520 du 6 décembre 2022 relatif au référent déontologue de l' élu local :

A ADAPTER

- Si un référent unique est désigné :
  - Un montant de 70.00 € (montant maximum : 80€) par dossier

### **DELIBERATION**

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

- **DECIDE** de désigner en qualité de référent(s) déontologue(s) des élus, la personne suivante :
  - Monsieur Laurent CHRETIEN - Ancien Directeur Général des Services
- **FIXE** la durée de l'exercice de ses fonctions à échéance du 1<sup>er</sup> mars 2026 ;

- **FIXE** les modalités de sa saisine et de l'examen de celle-ci, les conditions dans lesquelles les avis sont rendus, les moyens matériels mis à leur disposition et les modalités de rémunération conformément à l'exposé ci-dessus.

## **2. Désignation du Référent déontologue et laïcité dans la fonction publique territoriale**

Le référent laïcité existe depuis 2017 (circulaire du 15 mars 2017 sur le respect du principe de laïcité dans la fonction publique. La loi du 24 août 2021 sur le respect des principes de la République et un décent l'ont conforté.

Le décret n° 2021-1802 du 23 décembre 2021 définit ses missions : conseil « pour la mise en œuvre du principe de laïcité », « sensibilisation des agents publics au principe de laïcité et diffusion, au sein de l'administration concernée, de l'information au sujet de ce principe », organisation de la journée laïcité du 9 décembre chaque année.

Ce référent pourra répondre aux sollicitations individuelles des agents sur l'application du principe de laïcité et les aider à faire face aux situations auxquelles ils sont confrontés dans l'exercice de leurs fonctions. Il pourra assister les chefs de service, chargés de veiller au respect du principe de laïcité au sein de leurs équipes, en répondant par exemple à des sollicitations sur des situations individuelles, en élaborant des recommandations de portée générale sur l'application de ce principe ou encore en participant aux actions menées par les chefs de service afin d'adapter la mise en œuvre de ce principe au contexte de travail de leur service. Le référent laïcité est « tenu au secret et à la discrétion professionnels ».

Le maire, le président de l'EPCI ou le président du centre de gestion (soit l'autorité compétente uniquement) peut solliciter le référent « en cas de difficulté dans l'application du principe de laïcité entre un agent et des usagers du service public », indique le décret. On se situe là sur un registre de conseil et non de médiation entre les parties comme il était envisagé un moment. Il est possible de préciser les modalités d'exercice des missions du référent laïcité. À noter que le référent laïcité est chargé d'établir un rapport annuel d'activité. Rapport qui doit être présenté à l'organe délibérant, ainsi qu'au préfet de département.

Les référents laïcité doivent recevoir une formation spécifique à leurs missions et à leur profil. Le gouvernement souhaite aussi que tous les agents publics reçoivent une formation à la laïcité d'ici à 2025.

Le référent laïcité peut être commun à plusieurs services d'une collectivité, à plusieurs établissements publics relevant d'une même tutelle, ou à un ensemble de services et d'établissements relevant d'une même collectivité. **Pour les petites collectivités affiliées à un centre de gestion, le référent laïcité est de fait mutualisé entre celles-ci.**

Pour information, Monsieur Laurent CHRETIEN a été désigné en qualité de référent déontologue et laïcité auprès du Centre de Gestion de la Moselle, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2021 pour une durée de 3 ans.

### **3. Mise en place du Régime Indemnitare 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 ;

Vu le Code Général de Fonction Publique, et notamment les articles L714-4 à L714-8 ;

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

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

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare 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 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date 18 octobre 2023

Ce régime indemnitare se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitare. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitare annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

#### **I. Bénéficiaires**

Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.

Les agents contractuels de droit public (CDD, CDI) ne bénéficieront pas du nouveau régime indemnitare.

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés

## **II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

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

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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 :
  - o Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
  - o Responsabilité de formation d'autrui,
  - o Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
  - o Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
  - o Autonomie, initiative,
  - o Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o Horaires atypiques,
  - o Responsabilité financière,
  - o Effort physique,
  - o Relations internes et ou externes.

### **Pour les catégories A :**

#### **➤ Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

	<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Montants plafonds IFSE</b>	<b>Montants plafonds CIA</b>
<b>G3</b>	<i>Chef de service de structure</i>	<b>25500 €</b>	<b>4500 €</b>

### **III. Modulations individuelles :**

#### **➤ 1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

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 :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 10% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- *l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;*
- *l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;*
- *les formations suivies (et liées au poste) ;*
- *la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;*

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée *mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué* et proratisée en fonction du temps de travail.

#### **➤ 2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (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, *selon les critères suivants :*

- *Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;*
- *Les compétences professionnelles et techniques ;*
- *Les qualités relationnelles ;*
- *La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;*
- *La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;*
- *La capacité à travailler en équipe ;*
- *Le sens du service public.*

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée semestriellement et proratisée en fonction du temps de travail.

#### **IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

##### **➤ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

#### **V. Revalorisation :**

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

#### **VI. Date d'effet :**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.



## VII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

## VIII. Voies et délais de recours :

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de STRASBOURG dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

### L'Assemblée Délibérante

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

#### DECIDE :

- D'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2023 pour les fonctionnaires ou agents relevant des cadres d'emplois ci-dessous :

Groupes de fonctions		Montants plafonds IFSE	Montants plafonds CIA
G3	<i>Chef de service de structure</i>	25500 €	4500 €

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)  
L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas d'absence. 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 congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. 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, cette indemnité sera maintenue intégralement. En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.
- un complément indemnitaire annuel (CIA)  
Le CIA est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas d'absence.

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 congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : le complément indemnitaire annuel (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 congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Ainsi, le R.I.F.S.E.E.P. suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire ou durant les congés annuels, le congé pour accident de service (ou accident de travail), le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant. En congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, le R.I.F.S.E.E.P. est suspendu.

- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

#### **4. Rapport sur le Prix et la Qualité du Service – RPQS – Année 2022**

Monsieur le Président donne lecture du rappel des services de la DDT – Gestionnaire des données assainissement – en date du 23 octobre 2023, pour l'établissement du Rapport annuel sur le Prix et la Qualité du Services de l'assainissement collectif – exercice 2022.

Un exemplaire du document RPQS – Exercice 2022 – rédigé est remis à chaque membre.

Ce document reprend le nombre d'abonnés, d'habitants, le linéaire des réseaux de collecte unitaires, séparatifs, le montant des travaux engagés, le volume facturé, les abandons de créances, les tarifs appliqués et l'indice de connaissance et de gestion patrimoniale des réseaux.

Après en avoir pris connaissance, le Comité Syndical, valide, à l'unanimité, le Rapport sur le Prix et la Qualité du Service – RPQS – Année 2022.

#### **5. Créances éteintes – Ouverture de crédits**

Monsieur le Président donne lecture du courriel du 20 octobre 2023 du Service de Gestion Comptable de SARREBOURG, demandant l'émission de mandats suite à la mesure de rétablissement personnel sans liquidation judiciaire de Madame Carole DELASSAUX – DELME.

Il convient d'émettre un mandat de **1570.09 €** (Mille cinq cent soixante-dix euros et neuf centimes) au compte 6542 – Créances éteintes.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical autorise, à l'unanimité, ce mandat au compte 6542 – Créances éteintes et opère le virement de crédits suivant :

Article 6542 – Créances éteintes	+ 1 070.09 €
Article 6541 – Créances admises en non valeur	- 1 070.09 €

#### **6. Admission en non-valeur**

Monsieur le Président donne lecture du courrier de la Trésorerie de DELME en date du 24 août 2023 relatif à la liste des admissions en non-valeur pour l'année 2023 pour un montant de 6 109.66 €. L'effacement de ces dettes se matérialise par l'émission d'un mandat du même montant au compte 6541 – Pertes sur créances irrécouvrables.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical admet, à l'unanimité, en non-valeur, les sommes non recouvrées :

- **Année 2010**, la somme de **172.79 €** (Cent soixante-douze euros et soixante-dix-neuf centimes)

- MULOT Christelle – 172.79 € - T60

- **Année 2011**, la somme de **1036.07 €** (Mille trente-six euros et sept centimes)
  - FERLISI Tonino – 391.66 €
  - MULOT Christelle – 644.41 € - T61
- **Année 2012**, la somme de **491.83 €** (Quatre cent quatre-vingt-onze euros et quatre-vingt-trois centimes)
  - FERLISI Tonino – 491.83 €
- **Année 2013**, la somme de **738.86 €** (sept cent trente-huit euros et quatre-vingt-six centimes)
  - BERNANOCE Thierry – 143.85 € - N°45.21 du 03.12.2013
  - CHEVRIER Alain – 46.85 € - N°T29
  - DEVIN Marie-Odile – 12.00 € - N°R45-65
  - FERLISI Tonino – 499.44 €
  - INSTITUT DE BEAUTE MYRIAM – 14.54 – R45-117
  - RICHARD Franck – 22.18 € - N°43-50
- **Année 2014**, la somme de **536.52 €** (cinq cent trente-six euros et cinquante-deux centimes)
  - FERLISI Tonino – 250.80 €
  - INSTITUT DE BEAUTE MYRIAM – 20.00 – R17-119
  - POINSIGNON Christine – 220.63 € – R11-43 + R21-44
  - RICHARD Franck – 20.00 € - N°2-53
  - SAVY Nathalie – 25.09 € – R17-243
- **Année 2015**, la somme de **143.95 €** (Cent quarante-trois euros et quatre-vingt-quinze centimes)
  - FERLISI Tonino – 143.95 €
- **Année 2016**, la somme de **180.14 €** (Cent quatre-vingt euros et quatorze centimes)
  - FERLISI Tonino – 180.14 €
- **Année 2017**, la somme de **31.38 €** (Trente et un euros et trente-huit centimes)
  - BUDAI Aron – 11.38 €
  - FERLISI Tonino – 20.00 €
- **Année 2019**, la somme de **40.00 €** (Quarante euros)
  - GASSERT Georges – 20.00 € - Décédé le 03.08.2018
  - GOEDERT Jean – 20.00 € - Décédé le 01.02.2022

**Soit un total de 3371.54 €** (trois mille trois cent soixante-et-onze euros et cinquante-quatre centimes).

Un mandat sera émis au compte 6541 – Pertes sur créances irrécouvrables – par liste présentée.

### **7. Convention de mise à disposition de Monsieur Th. LOPEZ auprès du SIA2DP**

Monsieur le Président rappelle que Monsieur Thierry LOPEZ – Adjoint technique Principal de 2<sup>ème</sup> classe – est mis à disposition du Syndicat par la Commune de DELME, sur la base de 10 heures/semaine, par une convention de mise à disposition. Celle-ci a pris fin le 30 septembre 2023.

Le Conseil Municipal de DELME a autorisé, lors de la séance du 05 octobre 2023, la reconduction de cette convention en l'état jusqu'au 31 mars 2024, date de radiation de Monsieur LOPEZ

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical accepte, à l'unanimité, de reconduire la convention de mise à disposition sur la base de 10 heures/semaine jusqu'au 31 mars 2024.

N° délibérations	Nomenclature		Objet de la délibération	N° page
	N°	Thème		
1	5.6	Exercice des mandats locaux	Désignation du Référent déontologue des élus locaux	2023/003 2023/004
2	4.1	Fonction Publique – Personnels titulaires et stagiaires	Désignation du Référent déontologue et laïcité dans la fonction publique territoriale	2023/004
3	4.1	Fonction Publique – Personnels titulaires et stagiaires	Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – RIFSEEP	2023/005 2023/006 2023/007
4	5.7	Intercommunalité	Rapport sur le Prix et la Qualité du Service – RPQS – Année 2022	2023/007
5	7.10	Finances publiques – Divers	Créances éteintes – Ouverture de crédits	2023/007
6	7.10	Finances publiques – Divers	Admission en non-valeur	2023/007 2023/008
7	4.4	Fonction Publique – Autres catégories de personnels	Convention de mise à disposition de Monsieur Th. LOPEZ auprès du SIA2DP	2023/008

<b>NOM / PRENOM</b>	<b>FONCTION</b>	<b>SIGNATURE</b>
LEMOINE SERGE DONJEUX	PRESIDENT	
THESE DIDIER DELME	VICE PRESIDENT	
CORSAINT CLAUDE DELME	DELEGUE TITULAIRE	
FORFERT MICHEL DELME	DELEGUE SUPPLEANT	
GROSCLAUDE XAVIER DELME	DELEGUE TITULAIRE	EXCUSE
MATHIEU LAURENT PUZIEUX	VICE PRESIDENT	
FRAMBOURT ERIC PUZIEUX	DELEGUE TITULAIRE	
LESEUR DANIEL DONJEUX	DELEGUE TITULAIRE	