

**SYCOSERP**  
**PROCES-VERBAL DU CONSEIL SYNDICAL**  
**Séance du 14 décembre 2020**

L'an deux mille vingt et le quatorze décembre l'assemblée régulièrement convoquée le 07 décembre 2020, s'est réunie sous la présidence de Monsieur Daniel ARTAUD

**Présents :** Daniel ARTAUD, Roselyne ARTIGUES, Frédéric BONNEL, Ginette BUSCA, Alain CAU, Roselyne CUSSOL, Jean-Claude DEGA, Régis ESPES, Gilles FAVAREL, David GARDELLE, Richard PETITALOT, Jacques SERVAT, Alain SOULE, Alain TOUZET, André VIDAL

**Absents :** Gilbert ANGELINA, Charles DAFFIS

**Représentés :** Nathalie AURIAC, Laurent BOUTET, Christian CARRERE, Jean DOUSSAIN, Pierre PARIS

**Excusés :**

**Secrétaire de séance :** Alain SOULE

---

Monsieur le Président ouvre la séance à 17h30. Après avoir vérifié que le quorum est atteint, Monsieur le Président fait appel aux différentes candidatures au poste de secrétaire de séance, Mr SOULE Alain seul candidat, est élu à l'unanimité secrétaire de séance.

● **VALIDATION DU PROCES-VERBAL DU 16 NOVEMBRE 2020**

Le Président demande s'il y a des observations sur le procès-verbal du Conseil Syndical du 16 novembre 2020.

**Les membres du Conseil Syndical valident le procès-verbal à l'unanimité.**

## **AFFAIRES SOUMISES A DELIBERATION DU CONSEIL SYNDICAL**

### **• MISE EN PLACE DU RIFSEEP - DE 2020\_062**

#### **MISE EN PLACE 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 (IFSE) ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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,

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),

Vu l'avis du comité technique en date du 8 décembre 2020 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 du syndicat SYCOSERP.

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

#### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Les agents bénéficiaires sont :

- Les agents titulaires à temps complet, à temps non complet, temps partiel
- Les agents stagiaires à temps complet, à temps non complet, temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet, temps partiel

Le RIFSEEP est applicable à toutes les filières du Syndicat :

- Filière Administrative
- Filière Technique

## **Article 2 : modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire ;
- Congés annuels ;
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.  
Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

## **Article 3 : Maintien à titre individuel**

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

## **Article 4 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## **Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	A déterminer pas la structure publique territoriale (cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution, ...)
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	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)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	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 (ex : médecin)
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)	

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque d'agression verbale	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Exposition aux risques de contagion(s)	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque de blessure	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (très grave, grave, légère, ...)
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Contraintes météorologiques	A déterminer pas la collectivité territoriale ou l'établissement public (fortes, faibles, sans objet, ...)
	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils municipaux/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, conseils d'école, ...)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
	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)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

### **Article 6 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)**

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- 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.

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

	Exemples de critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.



## Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

FILIERE - Cadre d'emplois	Corps d'équivalence de l'Etat (mis à jour par décret du 27 février 2020)	Corps d'équivalence provisoire instauré par décret du 27 février 2020	Arrêté ministériel d'application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat	Arrêté relatif aux montants	Groupes	ISFE		CIA
						Montant max brut annuel	Montant max brut mensuel	Montant max brut annuel
<b>ADMINISTRATIVE</b>								
<b>Administrateur territoriaux</b>	Administrateurs civils de l'Etat			Arrêté du 29/06/2015	<b>Groupe 1</b>	49 980,00 €	4 165,00 €	8 820,00 €
					<b>Groupe 2</b>	46 920,00 €	3 910,00 €	8 280,00 €
					<b>Groupe 3</b>	42 330,00 €	3 527,50 €	7 470,00 €
<b>Attaché territoriaux</b>	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 3/06/2015	<b>Groupe 1</b>	36 210,00 €	3 017,50 €	6 390,00 €
					<b>Groupe 2</b>	32 310,00 €	2 677,50 €	5 670,00 €
					<b>Groupe 3</b>	25 500,00 €	2 125,00 €	4 500,00 €
					<b>Groupe 4</b>	20 400,00 €	1 700,00 €	3 600,00 €
<b>Rédacteurs territoriaux</b>	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 17/12/2015	Arrêté du 19/03/2015	<b>Groupe 1</b>	17 480,00 €	1 456,67 €	2 380,00 €
					<b>Groupe 2</b>	16 015,00 €	1 334,58 €	2 185,00 €
					<b>Groupe 3</b>	14 650,00 €	1 220,83 €	1 995,00 €
<b>Adjoint administratifs territoriaux</b>	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 18/12/2015	Arrêté du 20/05/2014	<b>Groupe 1</b>	11 340,00 €	945,00 €	1 260,00 €
					<b>Groupe 2</b>	10 800,00 €	900,00 €	1 200,00 €
<b>TECHNIQUE</b>								
<b>Ingénieurs en chef territoriaux</b>	Ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts			Arrêté du 14/02/2019	<b>Groupe 1</b>	57 120,00 €	4 760,00 €	10 080,00 €
					<b>Groupe 2</b>	49 980,00 €	4 165,00 €	8 820,00 €
					<b>Groupe 3</b>	46 920,00 €	3 910,00 €	8 280,00 €
					<b>Groupe 4</b>	42 330,00 €	3 527,50 €	7 470,00 €
<b>Ingénieurs territoriaux</b>	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	Ingénieurs des services tech. du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés)	Arrêté du 26/12/2017	Arrêté du 26/12/2017	<b>Groupe 1</b>	36 210,00 €	3 017,50 €	6 390,00 €
					<b>Groupe 2</b>	32 130,00 €	2 677,50 €	5 670,00 €
					<b>Groupe 3</b>	25 500,00 €	2 125,00 €	4 500,00 €
<b>Techniciens territoriaux</b>	Techniciens supérieurs du développement durable	Contrôleur des services tech. du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés)	Arrêté du 7/11/2017	Arrêté du 7/11/2017	<b>Groupe 1</b>	17 480,00 €	1 456,67 €	2 380,00 €
					<b>Groupe 2</b>	16 015,00 €	1 334,58 €	2 185,00 €
					<b>Groupe 3</b>	14 650,00 €	1 220,83 €	1 995,00 €
<b>Agents de maîtrise territoriaux</b>	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés)		Arrêté du 16/06/2017	Arrêté du 28/04/2015	<b>Groupe 1</b>	11 340,00 €	945,00 €	1 260,00 €
<b>Adjoint techniques territoriaux</b>					<b>Groupe 2</b>	10 800,00 €	900,00 €	1 200,00 €

## **Article 8 : cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité pour travail dominical régulier ;
- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- La prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- L'Indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...)
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

**Pour : 20 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

## **● CONVENTION DE PARTENARIAT NATURA 2000 - DE 2020 063**

Monsieur le Président informe les membres du Conseil que depuis le 1<sup>er</sup> février 2018 le SYCOSERP est devenu animateur pour l'entité « Salat » avec le SMEAG préalablement désigné par l'Etat en 2017 comme structure animatrice chef de file. Le SYCOSERP entame la 3<sup>e</sup> année d'une 1<sup>er</sup> phase d'animation d'une durée de 3 ans renouvelable.

Comme les deux années précédentes, des conventions de partenariat concernant l'organisation de cette animation groupée sont nécessaires. Ces conventions sont passés entre le SMEAG (chef de file) et les partenaires bénéficiaires suivants :

- le Conseil Départemental de la Haute-Garonne,
- le Syndicat Mixte d'Aménagement des Rivières – Val d'Ariège (SYMAR-VA),
- le Syndicat du Bassin du Grand Hers (SBGH),
- le Syndicat Couserans Service Public (SYCOSERP) et
- le PETR du Pays des Nestes

Ces projets de conventions ont été transmis à l'appui des dossiers de demande de subvention déposés en juin 2020 par le SMEAG aux services instructeurs FEADER et à l'Agence de l'Eau Adour-Garonne. Désormais, chaque structure doit délibérer afin d'approuver ces conventions et autoriser son Président respectif à les signer en 6 exemplaires originaux.

Après avoir présenté les conventions de partenariat, Monsieur le Président propose aux membres du Conseil de les approuver et de les autoriser à les signer.

**Pour : 20 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

● **Vote de crédits supplémentaires - syndicat mixte sycoserp - DE 2020 064**

Le Président expose au Conseil Syndical que les crédits ouverts aux articles ci-après du budget de l'exercice 2020, ayant été insuffisants, il est nécessaire de voter les crédits supplémentaires et de procéder aux réajustements des comptes et d'approuver les décisions modificatives suivantes :

<b>FONCTIONNEMENT :</b>		<b>DEPENSES</b>	<b>RECETTES</b>
	<b>TOTAL :</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>
<b>INVESTISSEMENT :</b>		<b>DEPENSES</b>	<b>RECETTES</b>
1068 (041)	Excédents de fonctionnement capitalisés	500.00	
4582 (041)	Opérations investissement sous mandat		500.00
	<b>TOTAL :</b>	<b>500.00</b>	<b>500.00</b>
	<b>TOTAL :</b>	<b>500.00</b>	<b>500.00</b>

Le Président invite le Conseil Syndical à voter ces crédits.

**Pour : 20 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

**Questions diverses**

Monsieur le Président souhaite informer l'ensemble des délégués de la dernière présentation du SMDEA sur l'ouverture de nouvelles compétences notamment la GEMAPI et précise qu'il a été surpris de la réflexion du SMDEA.

Il propose à l'ensemble des délégués d'adresser un courrier à Madame la Présidente du SMDEA et en fait lecture.

Mr VIDAL propose d'interroger Madame la Présidente en questions diverses lors du prochain conseil d'administration du SMDEA dont il fait parti et propose à Monsieur le Président de préparer ensemble cette demande.

L'ensemble des délégués présents partagent les mêmes interrogations et soutiennent l'envoi du courrier à Madame la Présidente du SMDEA.

**L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 20h00.**