



# SYNDICAT INTERCOMMUNAL DES EAUX ET DE L'ASSAINISSEMENT DE LA VALLÉE DU SUZON

## PROCÈS VERBAL DU COMITÉ SYNDICAL DU 25 SEPTEMBRE 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-cinq septembre, à dix-huit heures quinze, le Comité Syndical du Syndicat Intercommunal des Eaux et de l'Assainissement de la Vallée du Suzon, légalement convoqué le 18 septembre 2025, s'est réuni au nombre prescrit par le règlement, dans le lieu habituel de ses séances, sur convocation de Madame Patricia GOURMAND.

Membres titulaires présents : Patricia GOURMAND ; Dominique PETITOT ; Gilles PHILIPPE ; Henri ECHARD ; Jean-Michel BUGEON ; Thierry AVIET ; Catherine BURILLE ; Christophe DESQUESNE (suppléant de Christophe BERNARD) ; Bénédicte DOLIDZE ; Eliane LEPINE ; Louis MIGNARD ; Damien MODOT (suppléant de Christophe HEIN) ; Rémy MORISOT ; Daniel PETEUIL ; Nicolas SIMONET ; Murielle SCHMIT ; Marie SCHWEITZER

Membres titulaires excusés : Jean-René ESTIVALET ; Dominique FEVRET ; Pascal MINARD ; Bruno MULLER donne pouvoir à Dominique PETITOT

Membres en exercice : 21
Membres présents : 17
Suffrages exprimés : 18

Ouverture du Comité syndical à 18h15 par Madame Patricia GOURMAND, Présidente du SIEAVS.

### Désignation du secrétaire de séance

Le Comité syndical désigne Gilles PHILIPPE en tant que secrétaire de séance selon l'article L 2121-15 du CGCT.

### Ordre du jour

Madame la Présidente rappelle l'ordre du jour de la séance :

- Modification statutaire (transfert de l'AC pour Prenoix et Darois)
- Extension du périmètre du Syndicat aux communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon
- Instauration du RIFSEEP
- Instauration du CET
- Protection complémentaire – Risque Santé
- DM2 budget 70000

### 1/ APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DE COMITE SYNDICAL DU 05 août 2025

Suite à l'envoi du procès-verbal de la séance de Comité syndical du 05 août 2025, Madame la Présidente propose au Comité de l'accepter s'il ne suscite aucune remarque.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **ADOpte** Le procès-verbal du 05 août 2025

## 052-2025/Modification statutaire (transfert de l'Assainissement Collectif pour Prenois et Darois)

Madame la Présidente rappelle au Comité Syndical que le Syndicat intercommunal des eaux et de l'assainissement de la Vallée de Suzon exerce trois compétences à la carte, à savoir « eau », « assainissement collectif » et « assainissement non collectif ».

Jusqu'à ce jour, les communes de Darois et Prenois n'avaient transféré au SIEAVS que la compétence « eau potable » et géraient leurs compétences « assainissement collectif » directement.

Ces deux communes ont exprimé, par la voix de leurs élus, leur volonté de transférer au SIEAVS la compétence « assainissement collectif ».

Cette mutualisation de service à échelle intercommunale permet d'améliorer le niveau de service (astreinte, continuité de service, professionnalisation des agents d'exploitation, amélioration des performances de réseaux, optimisation des coûts de fonctionnement des services).

La présente délibération a ainsi pour objet d'acter le transfert de la compétence « assainissement collectif » aux communes Darois et Prenois modifiant ainsi les statuts du SIEAVS (transfert de leur compétence assainissement).

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Article 1** : de proposer la modification des statuts ci-annexés à compter du 1er janvier 2026, notamment de l'article 4 ;
- **Article 2** : d'approuver le transfert de la compétence « assainissement collectif » des communes Darois et Prenois au SIEAVS, à compter du 1er janvier 2026 ;
- **Article 3** : les articles 1 et 2 supra sont votés sous réserve que les deux communes susvisées expriment formellement, par délibération, leur volonté de rejoindre le syndicat pour l'exercice de la compétence « assainissement collectif » ;
- **Article 4** : les articles 1 et 2 supra sont votés sous réserve du transfert des excédents des budgets relatifs à la compétence transférée par les communes susvisées ;
- **Article 5** : de charger la Présidente de l'exécution de la présente délibération et notamment de sa notification aux communes membres, et au Préfet de Côte-d'Or ;

## 053-2025/Extension du périmètre du Syndicat aux communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon

Madame la Présidente rappelle au Comité Syndical que le Syndicat intercommunal des eaux et de l'assainissement de la Vallée de Suzon (SIEAVS) exerce trois compétences à la carte, à savoir « eau », « assainissement collectif » et « assainissement non collectif ».

Les communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon sont des communes extérieures au SIEAVS.

Elles géraient jusqu'à présent leurs compétences « alimentation en eau potable » et « assainissement collectif » directement.

Or, les 5 communes ont exprimé leur volonté d'intégrer le SIEAVS dès le 1er janvier 2026 au titre de :

- la compétence « eau potable » : Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon ;
- la compétence « assainissement collectif » : Saint-Seine-l'Abbaye.

Cette mutualisation de service à échelle intercommunale permet d'améliorer le niveau de service (astreinte, continuité de service, professionnalisation des agents d'exploitation, amélioration des performances de réseaux, optimisation des coûts de fonctionnement des services).

La présente délibération a ainsi pour objet de proposer l'extension du périmètre du SIEAVS aux communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Article 1** : propose l'extension du périmètre du syndicat aux communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon à compter du 1er janvier 2026, selon le projet de statut modifié en annexe à savoir :
  - au titre de leur compétence « eau potable » pour les communes Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Trouhaut et Val-Suzon ;
  - au titre de ses compétences « eau potable » et « assainissement collectif » pour la commune de Saint-Seine-l'Abbaye,

- **Article 2** : conditionne l'extension du périmètre du Syndicat aux communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Trouhaut et Val-Suzon au transfert des excédents des budgets relatifs aux compétences transférées ;
- **Article 3** : conditionne l'extension du périmètre du Syndicat à la commune de Saint-Seine-l'Abbaye au transfert simultané des compétences « eau potable » et « assainissement collectif » au SIEAVS ;
- **Article 4** : invite les communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon à se prononcer formellement par délibération sur le principe de l'extension du périmètre du syndicat à leur communes ;
- **Article 5** : invite les communes membres du SIEAVS à se prononcer sur le principe de l'extension du périmètre du syndicat à chacune des cinq communes, à savoir Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon ;
- **Article 6** : charge la Présidente de l'exécution de la présente délibération et notamment de sa notification aux communes de Chanceaux, Poiseul-la-Grange, Saint-Seine-l'Abbaye, Trouhaut et Val-Suzon aux communes membres du SIEAVS et au Préfet de Côte-d'Or ;

## **054-2025/ CREATION D'UN POSTE PERMANENT**

Madame la Présidente rappelle au Comité syndical son souhait d'ouvrir un poste permanent de technicien principal de première classe au sein du SIEAVS.

Madame la Présidente propose la création d'un poste de technicien principal de première classe à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires.

L'agent recruté aura pour fonctions la responsabilité du syndicat. Ces missions sont définies comme suit :

- Mettre en œuvre les orientations stratégiques en matière d'eau et d'assainissement ;
- Préparer et exécuter les décisions du Comité syndical ;
- Assurer la maîtrise et le contrôle de la gestion budgétaire et administrative des services d'eau potable et d'assainissement en adéquation avec le prix de l'eau (élaboration et mise en œuvre des deux budgets M 49, préparation et suivi, gestion financière et comptable, etc.), mise en œuvre suivi du programme d'investissement ;
- Élaborer et suivre les dossiers administratifs et assurer le lien avec les instances administratives (agence de l'eau, Conseil départemental etc.) ;
- Assurer la planification et la programmation des travaux (élaboration des DCE des marchés publics, suivi des opérations d'investissements, suivi des travaux en lien avec les maîtres d'œuvre, etc.) ;
- Coordonner et planifier les études et les travaux réalisés par les entreprises extérieures ainsi que le délégataire des services publics ;
- Assurer le suivi et le contrôle des contrats de délégation de service public ;
- Assurer le secrétariat téléphonique et physique ;
- Assurer la gestion des ressources humaines ;
- Représenter le syndicat auprès des différentes instances, entreprises, collectivités et abonnés du syndicat.

Cet emploi est équivalent à la catégorie B et est créé à compter du 25 septembre 2025.

L'agent percevra une rémunération dans les limites déterminées par la grille indiciaire techniciens principaux de première classe. La rémunération comprendra le RIFSEEP et la NBI mis en place par le SIEAVS.

La Présidente peut tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs du service pour déterminer la rémunération de l'agent.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- DECIDE de créer un poste de technicien principal de première classe à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires ;
- DECIDE de modifier en conséquence le tableau des emplois ;
- DECIDE d'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- MISSIONNE Madame la Présidente pour procéder à la bonne application de cette délibération.

## **055-2025/ INSTAURATION DU RIFSEEP**

Madame la Présidente informe le Comité syndical de la nécessité de la mise en place du nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. 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,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir

1/ **Le principe** : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. 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. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
  - Implication dans le travail
  - Analyse et synthèse
  - Responsabilité de projet ou d'opération
  - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé ou de contributif)
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
  - Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
  - Autonomie
  - Entretenir et développer ses compétences
  - Qualité d'expression écrite et orale
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
  - Confidentialité
  - Vigilance
  - Relations internes
  - Relations externes
  - Valeur du matériel utilisé

## 2/ Les bénéficiaires :

Mme la Présidente rappelle que l'I.F.S.E. est institué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels à temps complet, à temps non-complet et partiel

## 3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Chaque catégorie reprise ci-après est répartie en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

### ✓ Catégorie B

La catégorie B est répartie en un de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes fonctions (exemple)		Non Logé
Groupe 1	Direction d'une structure	10 140,00 €
Groupe 2	Responsable d'un ou plusieurs services	6 000,00

### ✓ Catégorie C

La catégorie C est répartie en un de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes fonctions (exemple)	Non Logé

<b>Groupe 1</b>	Encadrement de proximité / assistant de direction / sujétions / qualifications	<b>5 600,00</b>
-----------------	--	-----------------

#### 4/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. En cas de changement de fonctions,
2. Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le cas échéant, l'I.F.S.E. pourra également être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Elargissement des compétences (Formation, tutorat).

#### 5/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En application du 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 durée, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

#### 6/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

#### 7/ Effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.

#### **☒ MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)**

1/ **Le principe** : Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- respect des valeurs liées à la mission de service public ;
- investissement dans la fonction ;
- capacité à travailler en équipe et/ou relations avec la hiérarchie ;
- souci d'efficacité et de résultat ;
- fiabilité et qualité du travail effectué.

#### 2/ Les bénéficiaires :

Mme la Présidente rappelle que le C.I.A. est institué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

#### 3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous :

Chaque agent est classé dans un groupe fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce montant est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères ci-dessus mentionnés.

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

✓ **Catégorie B**

Groupes fonctions		Montants annuels plafond
<b>Groupe 1</b>	Direction d'une structure	<b>800</b>
<b>Groupe2</b>	Responsable d'un ou plusieurs services	<b>720</b>

✓ **Catégorie C**

Groupes fonctions		Montants annuels plafond
<b>Groupe 1</b>	Encadrement de proximité et d'usagers / assistant de direction / sujétions / qualifications	<b>400</b>

**4/ Le réexamen du montant du CIA :**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, chaque année, compte tenu de l'entretien annuel d'évaluation.

**5/ Les modalités de maintien ou de suppression du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) :**

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, le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.), après 6 mois d'absence pour maladie, fera l'objet d'un réexamen au regard de l'évaluation professionnelle des agents.

**6/ Périodicité de versement du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) :**

Le Complément Indemnitaire Annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/ Conformément aux dispositions de l'article L.714-8 du code général de la fonction publique (ancien article 88 al. 6 de la loi n°84-53 du 26.01.1984 modifiée), il est décidé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

**8/ Effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité.

Les règles du cumul du RIFSEEP sont exclusives, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (I.F.T.S.), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (I.A.T.) et l'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (I.E.M.P.). Il est en revanche cumulable avec : L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...), la prime de responsabilité versée au DGS. L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuelle.

Le Comité Syndical du SIEAVS, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **DECIDE** d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités de l'IFSE et de la CIA présentées ci-dessus ;
- **DECIDE** d'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- **MISSIONNE** Madame la Présidente pour procéder à la bonne application de cette délibération.

## **056-2025/ CREATION DU COMPTE EPARGNE TEMPS**

Mme la Présidente rappelle au Comité Syndical que l'instauration du compte épargne-temps est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics et qu'il revient à l'organe délibérant de déterminer les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture ainsi que les modalités d'utilisation des droits

La Présidente propose à l'assemblée de fixer comme suit les modalités d'application du compte épargne temps prévu au bénéfice des agents territoriaux de la collectivité.

### **L'alimentation du CET**

Le CET est alimenté par :

- Le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet)

Le CET ne peut pas être alimenté par le report de congés bonifiés.

Le CET peut être alimenté dans la limite maximale de **60 jours**. Par dérogation, le plafond global de jours, pouvant être maintenus sur un compte-épargne temps au terme de l'année 2024 est fixé à 70 jours ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année 2023 excède soixante jours, au nombre de jours épargnés, augmenté de dix jours.

### **La procédure d'alimentation du CET**

L'alimentation du CET se fera une fois par an, sur demande des agents, avant le 31 octobre de l'année en cours. La demande doit préciser la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite ajouter sur son compte.

Le service gestionnaire du CET informera les agents chaque année des jours épargnés et des jours consommés.

### **L'utilisation du CET**

L'agent peut utiliser à tout moment tout ou partie des jours épargnés dans son CET sous la forme de congés, sous réserve de nécessités de service.

A l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'un congé de proche aidant ou d'un congé de solidarité familiale, l'agent bénéficie de plein droit des congés accumulés sur son CET.

L'utilisation des jours placés sur le CET devra faire l'objet d'une demande préalable de l'agent à l'autorité territoriale d'au moins 3 jours.

### **La clôture du CET**

L'agent conserve le bénéfice des droits aux congés acquis au titre du compte épargne-temps:

**1°** En cas de changement de collectivité par voie de mutation, d'intégration directe ou de détachement

**2°** En cas de mise à disposition prévue à l'article L.213-3 du code général de la fonction publique (ancien article 100 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984)

**3°** Lorsqu'il est placé dans l'une des positions prévues aux articles L.514-1 et L515-1 du code général de la fonction publique (anciens articles 72 et 75 de la même loi) ou mis à disposition.

Dans le cas mentionné au **1°** : les droits sont ouverts et la gestion du compte épargne-temps est assurée par la collectivité ou l'établissement d'accueil.

Dans le cas mentionné au **2°** : ils le sont par la collectivité ou l'établissement d'affectation.

Dans le cas mentionné au **3°** : l'intéressé conserve ses droits sans pouvoir les utiliser, sauf autorisation de l'administration d'origine et, en cas de mise à disposition, de l'administration d'accueil.

En cas de mobilité auprès d'une administration ou d'un établissement public relevant de la fonction publique de l'État ou de la fonction publique hospitalière, l'agent conserve également le bénéfice des droits aux congés acquis au titre de son compte épargne-temps.

L'utilisation des droits ouverts sur le compte épargne-temps est régie par les règles applicables dans l'administration ou l'établissement d'accueil, en application des dispositions du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ou du décret n° 2002-788 du 3 mai 2002 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique hospitalière.

En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son CET donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit.

L'administration ou l'établissement d'origine adresse à l'agent et à l'administration ou à l'établissement d'accueil, au plus tard à la date d'affectation de l'agent, une attestation des droits à congés existant à cette date.

Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou établissement d'origine, l'administration ou l'établissement public d'accueil lui adresse, ainsi qu'à la collectivité ou l'établissement dont il relève, une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **DECIDE** d'adopter les modalités ainsi proposées.
- **MISSIONNE** Madame la Présidente pour procéder à la bonne application de cette délibération.

## **057-2025/ PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE – RISQUE SANTE**

Madame la Présidente rappelle au comité Syndical que les employeurs publics territoriaux doivent contribuer au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent pour couvrir les **risques SANTE** : frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident.

Cette **participation deviendra obligatoire** pour les **risques santé** à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2026 (montant minimal de 15€ brut mensuel par agent, selon l'article 6 du décret n°2022-581).

Les garanties minimales sont celles du « contrat responsable », complétées du « panier de soins ».

Le Centre de gestion de la Côte d'Or a procédé, au titre de son obligation (article L.827-7 du code général de la fonction publique) au lancement d'un appel public à concurrence régi par les dispositions du décret n°2011-1474 en vue de conclure une convention de participation et son contrat collectif à adhésion facultative des employeurs de son ressort et des agents pour les **risques santé**.

Le Centre de gestion de la Côte d'Or a sélectionné, à l'issue de cette consultation et après analyse des candidatures et des offres, par délibération du 4 septembre 2025, la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT).

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et pris connaissance de l'avis du CST, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- **DECIDE** d'adhérer à la convention de participation et à son contrat collectif d'assurance associé souscrit par le CDG auprès de la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT). Les garanties d'assurance prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026.
- **VERSE** une participation mensuelle brute par agent à la date d'effet de la convention et du contrat collectif d'assurance :
  - En respectant le minimum prévu à l'article 6 du décret n°2022-581,
  - D'un montant forfaitaire par agent de : 15 euros
- **MISSIONNE** Madame la Présidente à effectuer tout acte en conséquence

## **058-2025/ DECISION MODIFICATIVE N°2 – BUDGET 70000**

Madame la Présidente expose au Comité Syndical qu'il convient de prendre une décision modificative de 3213.30 euros pour le budget Eau (70000) en investissement à l'article 1641 (chapitre 16) « emprunts »

Cette somme correspond à une mise à jour du tableau d'amortissement du prêt de Poncey-sur-l'ignon, et au prêt de la Caisse des Dépôts et Consignation à taux variable non prévu lors de la préparation du budget.

Madame la Présidente propose par conséquent de modifier le budget comme suit :

Budget 70000

<b>Budget 70000</b>			
	<b>Article</b>	<b>Dépenses (€)</b>	<b>Recettes (€)</b>
<b>INVESTISSEMENT</b>	1641 (16)	3213.30	
<b>INVESTISSEMENT</b>	020	-3213.30	
<b>TOTAL</b>		<b>0</b>	

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **DECIDE** adopte la décision modificative n°2 du budget 70000 présentée précédemment,
- **DECIDE** d'inscrire la somme présentée ci-dessus à l'article 1641 « emprunt en euros »
- **MISSIONNE** Madame la Présidente pour procéder à la bonne application de cette délibération.

La séance est levée à 20h00

## **Agenda**

**Vendredi 03 octobre à 14h :** Réunion prise de contact Stéphanie-Artélia

**Lundi 06 octobre à 11h00 :** Réunion prise de contact Stéphanie-Desertot

**Mardi 07 octobre à 14h00 :** Réunion prise de contact Stéphanie-Suez

**Mercredi 08 octobre à 10h15 :** Réunion contentieux nitrates -Préfecture

**Jeudi 09 octobre à 9h30 :** Commission géographique Saône et Doubs

**Jeudi 09 octobre à 14h00 :** Réunion suivi travaux et patrimoine

**Lundi 13 octobre à 10h00 :** Réunion SBO

**Mardi 14 octobre à 10h30 :** Pose du compteur Enedis au réservoir de Saussy

**Mercredi 15 octobre à 9h00 :** Réunion Intégration phase 2 à la CCFSS

**Mercredi 15 octobre à 14h00 :** Réunion hydrogéologue Bligny-le-Sec DUP source de la Dhuys

**Mercredi 15 octobre à 16h00 :** Réunion rétrocession lotissement Clos Passavent (Messigny-et-Vantoux)

**Mercredi 22 octobre à 14h00 :** Réunion trimestrielle Suez

**Jeudi 06 novembre à 18h00 :** Réunion SBO