

DELIBERATION N°CS2024-03-08/2

MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES

SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

AU SEIN DU SMGEAG

L'an deux-mille vingt-quatre, le quatorze mars, à dix heures, le Comité syndical du Syndicat mixte de gestion de l'eau et de l'assainissement de Guadeloupe, légalement convoqué, s'est réuni au siège du Syndicat, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis FRANCISQUE.

	LISTE DES DELEGUES	PRESENTS	EXCUSES NON REPRESENTES	ABSENTS	EXCUSES REPRESENTES
1	M. Jean-Louis FRANCISQUE (Président)	X			
2	Mme Myriam BROSIUS (Première vice-présidente)	X			
3	M. Jean BARDAIL (Deuxième vice-président)			X	
4	M. Alain LEON (Membre du Bureau)	X			
5	M. Guy LOSBAR (Membre du Bureau)			X	
6	M. Fabert MICHELY (Membre du Bureau)	X			
7	M. Henri YACOU (Membre du Bureau)			X	
8	M. Thierry ABELLI (Délégué)			X	
9	M. Héric ANDRE (Délégué)			X	
10	Mme Isabelle AMIREILLE JOMIE (Déléguée)		X		
11	M. Adrien BARON (Délégué)			X	
12	M. Eric BEAUPERTHUY (Délégué)			X	
13	M. Ary CHALUS (Délégué)			X	
14	M. Jean-Philippe COURTOIS (Délégué)			X	
15	M. Edouard DELTA (Délégué)			X	
16	M. Philippe DEZAC (Délégué)			X	
17	M. Justin DESSOUT (Délégué)			X	
18	M. Camille ELIZABETH (Délégué)			X	
19	Mme Maddly GARGAR (Délégué)	X		X	
20	Mme Sylvie GUSTAVE DIT DUFLO (Déléguée)			X	
21	M. Eric LATCHOUMANIN (Délégué)	X			
22	Mme Gabrielle LOUIS-CARABIN (Déléguée)			X	
23	M. Ferdy LOUISY (Délégué)			X	
24	M. Didier MERIDAN (Délégué)	X			
25	M. David MONTOUT (Délégué)			X	
26	M. Blaise MORNAL (Délégué)			X	
27	M. Jules OTTO (Délégué)			X	
28	Mme Nicole SINIVASSIN (Délégué)	X			
	M. Jean-Claude MALO, Président de la Commission de surveillance	X			

Conformément à l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales, si, après une première convocation régulièrement faite le quorum n'est pas atteint, le Comité syndical est à nouveau convoqué à trois jours au moins d'intervalle. Il délibère alors valablement sans condition de quorum.

Madame Nicole SINIVASSIN est désignée secrétaire de séance, conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales.

.../...

LE COMITE SYNDICAL

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code général de la fonction publique ;

VU la loi n°2021-513 du 29 avril 2021 rénovant la gouvernance des services publics d'eau potable et d'assainissement en Guadeloupe ;

VU 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 n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié 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 modifié 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 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en 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'État ;

VU les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU l'arrêté préfectoral du 26 août 2021 portant fixation des statuts du Syndicat mixte de gestion de l'eau et de l'assainissement de Guadeloupe ;

VU les statuts du Syndicat mixte de gestion de l'eau et de l'assainissement de Guadeloupe ;

VU la délibération n°CS2021-09-001/1 du 1^{er} septembre 2021 portant élection du Président du Syndicat mixte de gestion de l'eau et de l'assainissement de Guadeloupe ;

VU le tableau des effectifs ;

VU les avis du Comité Social Territorial en date du 22/09/2023 et du 29/11/2023.

Considérant le rapport du Président :

Monsieur le Président expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique.

Ce dispositif indemnitaire marque le passage d'une logique de grade à une logique dont les deux principales composantes sont le poste occupé et la manière dont le service est accompli.

Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe) ;
- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable).

L'instauration du RIFSEEP au sein du SMGEAG s'inscrit dans une démarche de refonte et d'harmonisation du régime indemnitaire attribué aux agents fonctionnaires et contractuels de droit public transférés ou en position de détachement au sein du syndicat.

Ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite :

- De définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- De déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- De préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Enfin, ce régime indemnitaire va se substituer à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par la réglementation en vigueur. Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions réglementaires énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein du SMGEAG.

L'assemblée est invitée à délibérer sur :

Article 1 – Les agents et cadres d'emplois bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le Complément indemnitaire annuel (CIA) sont versés 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 recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique.

Les agents de droit privé et les contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont ceux figurant au tableau des effectifs du Syndicat, à savoir :

- Filière administrative : Adjoints administratifs, Rédacteurs, Attachés
- Filière technique : Adjoints techniques, Agents de maîtrise, Techniciens, Ingénieurs, Ingénieurs en Chef

Article 2 – Les groupes de fonctions

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions. Pour chaque cadre d'emploi le nombre de groupes de fonctions s'appuie sur le nombre déterminé par l'arrêté ministériel fixant le corps de référence au sein de la fonction publique d'Etat, sur l'organigramme en vigueur au sein de la collectivité, ainsi que sur les critères fixés ci-après :

a) Les critères professionnels retenus

Les critères professionnels retenus pour le classement de chaque emploi dans les groupes de fonctions sont les suivants :

➤ Critère professionnel n° 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

Indicateurs : Responsabilité d'encadrement direct - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Responsabilité de coordination - Responsabilité de projet ou d'opération - Responsabilité de formation d'autrui - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif).

➤ Critère professionnel n° 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire. Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.

Indicateurs : Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) - Complexité - Niveau de qualification requis - Temps d'adaptation - Difficulté (exécution simple ou interprétation) - Autonomie - Initiative - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences.

➤ Critère professionnel n°3 : Sujétions particulières ou degré d'expositions au poste au regard de l'environnement professionnel

Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

Indicateurs : - Vigilance - Risques d'accident - Risques de maladie professionnelle - Responsabilité matérielle - Valeur du matériel utilisé - Responsabilité pour la sécurité d'autrui - Valeur des dommages - Responsabilité financière - Effort physique - Tension mentale, nerveuse - Confidentialité - Relations internes - Relations externes - Facteurs de perturbation.

b) Le classement des emplois dans les groupes de fonctions et détermination des montants maximaux d'IFSE et de CIA

Conformément aux critères professionnels retenus ci-dessus, les emplois au sein de la collectivité sont évalués les uns par rapport aux autres et hiérarchisés selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Le montant individuel de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps des fonctionnaires de l'Etat.

Le montant individuel du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps des fonctionnaires de l'Etat.

La somme des montants plafonds retenus pour chacune des deux parts (IFSE et CIA) du RIFSEEP ne doit pas dépasser le plafond global des deux parts, fixé pour les agents de l'Etat.

Le montant individuel est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent

Au regard de ces éléments, les montants plafonds retenus pour chaque cadre d'emplois et groupes de fonctions sont les suivants (Montants bruts) :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Catégorie A : Attachés

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Directeur(trice) Général(e) des Services	42 600	36 210	6 390	40 %	70 %	80 %
Groupe 2	Directeur(trice) Général(e) Adjoint, Directeur(trice), Secrétaire Générale, Agent comptable	37 800	32 130	5 670	40 %	70 %	80 %
Groupe 3	Responsable de département,	30 000	25 500	4 500	40 %	70 %	80 %
Groupe 4	Responsable de service, Responsable adjoint de service, Chargé(e) d'opérations, Chargé(e) de missions, Autres Cadres,	24 000	20 400	3 600	40 %	60 %	80 %

Catégorie B : Rédacteurs

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Responsable de service	19 860	17 480	2 380	40 %	70 %	80 %
Groupe 2	Responsable d'équipe	18 200	16 015	2 185	40 %	70 %	80 %
Groupe 3	Chargé de gestion administrative, chargé de gestion RH, chargé de gestion comptable et financière, chargé de communication	16 645	14 650	1 995	30 %	60 %	80 %

Catégorie C : Adjoints Administratifs

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Assistant(e) de direction, Conseiller clientèle, Chargé d'opérations	12 600	11 340	1 260	30 %	60 %	80 %
Groupe 2	Assistant(e) administra- tif(ve), assistant(e) comp- table et budgétaire, chargé d'accueil, agent clientèle	12 000	10 800	1 200	30 %	60 %	80 %

FILIERE TECHNIQUE

Catégorie A : Ingénieurs en Chef

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Directeur(trice) Génér- al(e) des Services- Di- recteur(trice) Délégué(e)	67 200	57 120	10 080	80 %	100 %	100 %
Groupe 2	Directeur(trice) général(e) adjoint	58 800	49 980	8 820	80 %	100 %	100 %

Catégorie A : Ingénieurs

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Directeur(trice)	55 200	46 920	8 280	40 %	80 %	80 %
Groupe 2	Responsable de département	47 400	40 290	7 110	40 %	80 %	80 %
Groupe 3	Responsable de service	42 350	36 000	6 350	40 %	80 %	80 %
Groupe 4	Chargés d'opération, Chargé de missions	37 000	31 450	5 550	40 %	80 %	80 %

Catégorie B : Techniciens

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Responsable technique, Responsable de produc- tion, Responsable distri- bution	22 340	19 660	2 680	30 %	60 %	80 %
Groupe 2	Chef d'équipe, Chef d'usine	21 115	18 580	2 535	30 %	60 %	80 %
Groupe 3	Agents d'exploitation	19 885	17 500	2 385	30 %	60 %	80 %

Catégorie C : Agents de maîtrise

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Chef d'usine, Chef d'équipe	12 600	11 340	1 260	30 %	60 %	80 %
Groupe 2	Agents d'intervention, Opérateurs unité de production, Electromécanicien	12 000	10 800	1 200	30 %	60 %	80 %

Catégorie C : Adjoints Techniques

Groupes	Emplois	IFSE + CIA Plafond annuel	IFSE Plafond annuel	CIA plafond annuel	Taux IFSE		Taux CIA maximum
					Minimum	Maximum	
Groupe 1	Chef d'équipe	12 600	11 340	1 260	30 %	60 %	80 %
Groupe 2	Agent d'intervention, Opérateurs unité de production, Electromécanicien, Releveurs	12 000	10 800	1 200	30 %	60 %	80 %

Article 4 : Les critères individuels

➤ L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par l'article 2 de la présente délibération.

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

- De son expérience professionnelle personnelle appréciée selon les critères recensés ci-dessous :
 - Le parcours professionnel de l'agent avant sa prise de fonction au sein de la collectivité (nombre d'années, nombre d'employeurs, nombre et diversité des postes occupés, etc.),
 - La capacité à exploiter l'expérience acquise (diffusion du savoir à autrui, force de proposition et d'initiative, etc.),
 - Les formations suivies : le cas échéant distinguer selon le type de formation (intégration, professionnalisation, etc.), le niveau des formations, le nombre de jours de formation réalisés, préparation aux concours et examens professionnels, l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, l'appréciation de la montée en compétence, etc.),
 - La connaissance de l'environnement du travail (connaissance de l'environnement territorial, fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
 - La réalisation de travaux exceptionnels, l'adaptation à un événement exceptionnel, ;
 - La conduite et la réussite de projets,
 - La prise en charge de fonctions de tutorat, mentorat, maître d'apprentissage, etc.
- Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe.

Dans le cadre du déploiement du RIFSEEP, le montant individuel perçu mensuellement sous le régime indemnitaire antérieur est maintenu pour chaque agent concerné par ce nouveau dispositif.

➤ Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel du groupe de fonctions de rattachement de l'emploi de l'agent figurant à l'article 2 de la présente délibération.

Le montant attribué pourra être compris entre 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant en tenant compte des critères suivants :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité

Article 5 : Les modalités de versement

a) L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

L'IFSE sera versée mensuellement. Son montant est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire lorsque l'agent est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel et annuel de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

b) Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois au mois de décembre, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Son montant est attribué en totalité indépendamment de la situation de l'agent lorsque ce dernier est en temps non complet, temps partiel ou demi-traitement.

L'attribution du montant individuel de CIA fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Article 6 : Les règles de cumul

L'IFSE est par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature. Les différentes primes et indemnités qui ont vocation à disparaître sont notamment :

- La prime de fonction et de résultats (PFR)
- L'indemnitaire forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- La prime de rendement et de service (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...), la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Article 7 : Modalités de réévaluation

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions,

- 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, ...).
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

Article 8 : Règles applicables au maintien du régime indemnitaire en cas d'absence pour maladie, maladie professionnelle, accident de service, maternité, paternité, adoption

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 :

- Lors des congés de maladie ordinaire, du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CI-TIS) et du temps partiel thérapeutique, le montant de l'I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement et le montant du CIA n'est pas réduit au prorata des périodes d'absence.
- Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, les montants de l'IFSE et du CIA ne sont pas réduits au prorata des périodes d'absence, sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et des résultats collectifs du service.
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant de l'I.F.S.E. est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30^{ème} du montant de l'IFSE sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Une retenue d'1/30^{ème} du montant d'IFSE sera opérée pour chaque jour de carence, décompté à un agent au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Le Comité syndical,

Où le rapport du Président

Après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents DECIDE :

VOTE : NOMBRE DE VOIX : 09		
POUR	CONTRE	ABSTENTION
09	0	0

ARTICLE 1 : D'APPROUVER les modalités d'instauration du RIFSEEP dans les conditions susmentionnées ;

ARTICLE 2 : D'INSCRIRE au budget les crédits correspondants ;

ARTICLE 3 : DE DONNER à Monsieur le Président tous pouvoirs pour l'exécution de la présente délibération ;

ARTICLE 4 : Le Président et l'Agent comptable du SMGEAG seront chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

Fait et délibéré à Gosier, les jours, mois et an ci-dessus.

Le Président du SMGEAG,

Jean-Louis FRANCISQUE

En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, la présente délibération à supposer qu'elle fasse grief, peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa publication, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Guadeloupe. Le tribunal administratif peut être saisi par l'application informatique « Télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr