



Comite syndical du 15 décembre 2020
MONTFORT LE GESNOIS

L'An Deux Mil Vingt

Le Quinze décembre à quatorze heures

Nombre de membres
En exercice (titulaires) : 19
et 8 suppléants
Quorum : 10

Présents : 15
Votants : 15
Dont pouvoir : 1

LE SYNDICAT DU BASSIN VERSANT DE L'HUISNE SARTHE, légalement convoqué le 30 novembre 2020, s'est assemblé à la salle Paul richard de MONTFORT LE GESNOIS

Présents : Formant la majorité des membres en exercice

Membres titulaires de la Communauté de Communes du Gesnois Bilurien :

M. André FROGER, M. Jean-Yves LAUDE, M. Jean-Claude LECOMTE, M. Anthony TRIFAUT, M. Alain COURTABESSIS

Membres titulaires de la Communauté de Communes de l'Huisne Sarthoise

M. Michel ODEAU, M. Régis BOURNEUF, Mme Cécile KNITTEL, M. Éric PAPIILLON, M. Jean-Pierre GIRON

Membres titulaires de la Communauté de Communes des vallées de la Braye et de l'Anille

M. Philippe LEBERT

Membres titulaires de la Communauté de communes du Sud Est du Pays Manceau

Mme Laurence HAMET

Membres de la Communauté urbaine Le Mans Métropole

M. Thierry TOUCHE

Membres absents représentés

M. Marcel MORTREAU pouvoir à M. André FROGER en date du 9/12/2020

Membres suppléants ayant une voix délibérative :

M. Laurent GUILLET, Communauté de Communes du Gesnois Bilurien

Membres suppléants présents sans voix délibérative :

M. Michel HUREAU, Communauté de Communes des vallées de la Braye et de l'Anille

Absents excusés :

M. Joël GIRON, Communauté de Communes Pays de l'Huisne Sarthoise

M. Christian POIRIER, Communauté Urbaine Le Mans Métropole

M. Abdelmajid EL ARRASSE, Communauté Urbaine Le Mans Métropole

M. Guy FOURMY, Communauté de communes du Sud Est du Pays Manceau

Invités :

M. BRANDELY Jérôme, technicien de rivière du Syndicat

Mme BRICOU CARTEREAU Angéline, technicienne de rivière du Syndicat

M. BLOT Swann, apprenti du Syndicat

Mme LE BRETON Carole, secrétaire administrative du Syndicat

-
- Les délégués présents émargent la feuille de présence
 - Approbation du procès-verbal du comité syndical du 17 septembre 2020
 - Mme LE BRETON CAROLE est désignée secrétaire de séance

Monsieur Le Président explique que **cinq points** prévus à l'ordre du jour sont reportés :

1. Demande d'adhésion de la Communauté de Communes Maine Cœur de Sarthe au Syndicat

La Communauté de Communes Maine Cœur de Sarthe n'a pas encore transmis sa délibération au contrôle de légalité et ne peut rien communiquer au Syndicat en date du 15 décembre 2020

2. Demande d'adhésion de la Communauté de Communes Maine Saosnois au Syndicat.

La Communauté de Communes Maine Saosnois devait délibérer sur sa demande d'adhésion au SBVHS lors de son conseil communautaire du 26 novembre dernier. Pour des raisons d'organisation interne, ce point a été reporté au conseil communautaire du 17 décembre prochain.

En conséquence, ces demandes d'adhésion et les points 3 et 4 ci-dessous ne seront pas présentés le 15 décembre 2020 mais reportés au prochain comité syndical.

3. Extension de l'exercice de la compétence du Syndicat du Bassin Versant de l'Huisne Sarthe sur le territoire des Communautés de communes et Communauté Urbaine membres du syndicat

4. Validation des statuts définitifs du Syndicat

5. Le projet de règlement du personnel

Soumis à l'avis préalable du Comité technique du centre de Gestion de la FPT le 3 décembre 2020, 1 point notamment du règlement doit faire l'objet de compléments : le Compte Personnel d'Activité. De ce fait, le projet de règlement modifié doit repasser devant le CT, programmé le 28 janvier 2021, avant approbation du comité syndical.

Le Président propose au comité syndical d'adjoindre le point suivant à l'ordre du jour :

➤ **Affaire financière – décision modificative du budget investissement**

Après en avoir délibéré, le comité syndical accepte à l'unanimité cet ajout à l'ordre du jour.

I. Personnel du Syndicat

Délibération N°2020-12-15-IA

A. Compte Epargne Temps

Pour rappel, le Syndicat du Bassin Versant de l'Huisne Sarthe est issu de la fusion du syndicat mixte du Dué et du Narais et du Syndicat mixte des Communes Riveraines de l'Huisne.

L'article L. 5211-41-3 du CGCT garantit que « l'ensemble des personnels des EPCI fusionnés est réputé relever de l'établissement public issu de la fusion dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes ». Dans la mesure où la fusion se traduit par une substitution de personne morale, il est conseillé à l'EPCI issu de la fusion de formaliser, dans un souci de bonne pratique, la nouvelle situation des personnels.

Ainsi, il est demandé au comité syndical de reprendre la délibération N°PR18112019Iva du Syndicat du Dué et du Narais pour le maintien du **Compte Epargne Temps** des agents au sein du Syndicat du Bassin Versant de l'Huisne Sarthe :

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 7-1,
Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 modifié relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale,
Vu le décret n° 2018-1305 du 27 décembre 2018 relatif à la conservation des droits à congés acquis au titre d'un compte épargne-temps en cas de mobilité des agents dans la fonction publique,
Vu l'arrêté du 28 novembre 2018 modifiant l'arrêté du 28 août 2009 pris pour l'application du décret n° 2002-634 du 29 avril 2002 modifié portant création du compte épargne-temps dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,
Considérant l'avis du Comité technique en date du 1^{er} octobre 2019,

Monsieur Le Président rappelle à l'assemblée que le compte épargne temps (CET) est ouvert aux agents titulaires et contractuels justifiant d'une année de service. Les stagiaires et les contractuels de droit privé ne peuvent bénéficier du CET.

L'initiative en revient à l'agent qui formule sa demande à l'autorité territoriale.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'applications locales.

La réglementation ouvre notamment la possibilité aux agents de prendre leurs congés acquis au titre du CET, de demander une indemnisation de ceux-ci, ou une prise en compte au titre du R.A.F.P. (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique).

Le Comité Syndical est invité à délibérer pour,

DECIDER

Article 1 :

D'instituer le compte épargne temps au sein du Syndicat du Bassin Versant de l'Huisne Sarthe et d'en fixer les modalités d'application de la façon suivante :

➤ **L'alimentation du CET :**

Le CET est alimenté selon les dispositions de l'article 3 du décret du 26 août 2004 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) ainsi que les jours de fractionnement ;
- Le report de jours de récupération au titre de RTT (récupération du temps de travail) ;

Le CET peut être alimenté dans la limite d'un plafond global de 60 jours.

➤ **Procédure d'ouverture et d'alimentation du CET :**

L'ouverture du CET peut se faire à tout moment, à la demande de l'agent.

Le Comité Syndical fixe au 31 janvier de l'année N+1, date à laquelle doit au plus tard parvenir la demande de l'agent concernant l'alimentation du C.E.T.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par année civile. Elle doit indiquer la nature et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Chaque année le service gestionnaire communiquera à l'agent la situation de son CET (jours épargnés et consommés), dans les 15 jours suivants la date limite prévue pour l'alimentation du compte.

➤ L'utilisation du CET :

L'agent peut utiliser tout ou partie de son CET dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, d'adoption, paternité ou d'accompagnement d'une personne en fin de vie.

Le CET peut être utilisé sans limitation de durée.

L'agent peut utiliser tout ou partie de ses jours épargnés dans le CET. Qu'il soit titulaire ou contractuel, il peut utiliser les jours épargnés sous la forme de congés, sous réserve de nécessités de service.

Au-delà de 15 jours épargnés sur le C.E.T. au terme de l'année civile :

L'agent peut utiliser les jours excédant 15 jours épargnés, en combinant notamment plusieurs options dans les proportions qu'il souhaite parmi les options suivantes :

- Leur prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle de la fonction publique (uniquement pour les agents titulaires affiliés à la C.N.R.A.C.L.);
- Leur indemnisation selon la législation et la réglementation en vigueur ;
- Leur maintien sur le CET.

L'agent doit faire part de son choix au service gestionnaire du CET avant le 31 janvier de l'année suivante.

A défaut de décision, pour les agents titulaires affiliés à la C.N.R.A.C.L., les jours excédant 15 jours épargnés sont automatiquement pris en compte au sein du R.A.F.P., pour les autres agents (agents non titulaires et agents titulaires affiliés à I.R.C.A.N.T.E.C.), ils sont automatiquement indemnisés.

L'autorité territoriale est autorisée à fixer, par convention signée entre deux employeurs, les modalités financières de transfert des droits accumulés par un agent qui change, par la voie d'une mutation ou d'un détachement, de collectivité ou d'établissement.

Article 2 :

Les modalités définies ci-dessus sont applicables aux fonctionnaires titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public employés depuis plus d'un an à temps complet.

Article 3 :

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 Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres

- **DÉCIDE d'adopter les modalités ci-dessus**

Délibération N°2020-12-15-IB

B. Mise en place du télétravail

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 ;
Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique ;
Vu le décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;
Vu l'avis du Comité Technique en date du 3 décembre 2020 ;

Le Président rappelle à l'assemblée :

La transformation numérique a, en quelques années, bouleversé nos modes de vie et produit des effets importants sur le monde du travail. Elle a un impact sur les formes, les conditions et l'organisation du travail et implique de nouveaux modes de production, de collaboration, de méthodes de pensée. Pour l'administration, l'enjeu n'est pas seulement de s'adapter ; c'est aussi d'en tirer pleinement parti tant pour moderniser ses modes de fonctionnement que pour proposer aux agents de meilleures conditions d'exercice de leurs fonctions.

Considérant qu'en vertu de l'article 2 du décret n°2016-151 du 11 février 2016 modifié, le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication ;

Considérant qu'un agent qui exerce ses fonctions en télétravail ne doit pas être assimilé aux autres agents qui peuvent également être absents du bureau (au titre des congés, d'une autorisation de travail à temps partiel, d'une formation ou encore d'un congé maladie), car, contrairement à lui, ces derniers sont déchargés de toute obligation professionnelle.

Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation ;

Le Président propose à l'assemblée :

Article 1 : Eligibilité

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

- **Détermination des activités éligibles au télétravail**

- rédaction de rapports, notes, circulaires, comptes rendus, procès-verbaux, actes administratifs, conventions, courriers, convocations, documents d'information et de communication,
- instruction de dossiers
- cahiers des charges
- saisie et vérification de données
- préparation de réunions
- mise à jour des dossiers informatisés
- comptabilité

- **Conditions matérielles requises**

Le télétravailleur doit pouvoir disposer d'un espace de travail en adéquation avec ses besoins professionnels et respectant les garanties minimales d'ergonomie.

Il doit disposer d'une ligne internet en bon état de fonctionnement, suffisante pour ses besoins professionnels.

Article 2 : Locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent.

Le télétravailleur exerce en principe ses fonctions seul à son domicile. A tout le moins, il ne doit pas être dérangé par des personnes étrangères à son activité professionnelle. Il ne peut ainsi avoir à surveiller ou s'occuper de l'entourage éventuellement présent.

Ses interlocuteurs professionnels doivent pouvoir supposer que son environnement de travail est celui habituel, du bureau.

Article 3 : Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles et usages en vigueur dans le Syndicat du Bassin Versant de l'Huisne Sarthe.

Il doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions du syndicat.

Le télétravailleur s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Article 4 : Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

- **Temps de travail**

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents présents dans le syndicat. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Par ailleurs, aucun télétravail ne doit en principe être accompli en horaires de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein du syndicat.

Durant ces plages horaires, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit être joignable et disponible par mail et/ou par téléphone.

L'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant les plages horaires de présence obligatoire. Toutefois, durant la pause méridienne, l'agent n'étant plus à la disposition de son employeur, il est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

- **Sécurité et protection de la santé**

Le télétravailleur s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents travaillant sur site, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

L'agent télétravailleur doit exercer ses fonctions en télétravail dans de bonnes conditions d'ergonomie.

Article 5 : Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

Les membres du comité peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 7 jours et à l'accord écrit de celui-ci.

Article 6 : Les modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail

L'agent doit remplir une feuille de temps.

Article 7 : Télétravail temporaire

Une autorisation temporaire de télétravail peut être accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.

Un agent ne peut en aucun cas exercer ses fonctions en télétravail sans autorisation préalable de l'autorité hiérarchique.

Article 8 : Modalités et quotités autorisées

Modalités

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail. Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours flottants de télétravail par semaine, par mois ou par an. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

Les journées de télétravail sont réversibles si la présence de l'agent s'avère nécessaire.

Un planning est défini à l'avance afin d'indiquer les journées en télétravail et une journée de présence commune à tous les agents au sein du syndicat.

Quotités

La quotité des fonctions pouvant être exercées en télétravail ne peut être supérieure à **2 jours** par semaine. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inférieur à **3 jours**.

Il peut être dérogé à ces quotités :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site

Article 9 : Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

L'employeur prend en charge et met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- un ordinateur portable avec les moyens de se connecter au réseau du syndicat de façon sécurisée
- la messagerie professionnelle
- les applicatifs et logiciels métiers

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, le syndicat mettra en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre.

Article 10 : Les modalités de formation

Les agents concernés par le télétravail recevront une information du syndicat, afin d'accompagner les agents dans la bonne utilisation des équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

Article 11 : Procédure

Demande

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

L'agent doit informer son assureur qu'il télétravaille à son domicile. Il doit ainsi fournir une attestation de son assureur précisant qu'il a bien pris acte de cette information.

Réponse

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail ;
- Le lieu d'exercice en télétravail ;
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles ;
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail ;

Lors de la notification de cet acte, l'autorité territoriale remet à l'agent intéressé :

- Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment la nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation,
- Une copie des règles prévues par la délibération

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Refus

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par la délibération, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Ce refus peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Nantes dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

Article 12 : Période d'adaptation et modalités d'arrêt du télétravail

Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée.

Article 14 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

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

- **DECIDE : de mettre en place le télétravail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.**

Délibération N°2020-12-15-IC

C. Modification du régime indemnitaire en place (RIFSEEP) avec instauration du CIA

Il est proposé au comité syndical de compléter le dispositif indemnitaire validé le 12 février 2018 en y instaurant un CIA non nul et ses critères d'attribution afin de répondre aux règles législatives car si le versement du CIA est facultatif dans l'attribution individuelle, son institution est néanmoins requise. Les nouvelles mesures ont été présentées au Comité Technique du Centre de Gestion le 24 novembre dernier.

Le Président, rappelle à l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 du 26 janvier 1984 précitée,

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 la circulaire 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 la délibération du comité syndical du Dué et Narais du 12 février 2018 instituant la mise en place du RIFSEEP pour sa part fixe IFSE seulement,

Considérant la nécessité de mettre à jour le régime indemnitaire pour sa part variable C.I.A.,

Vu l'avis du comité technique en date du 3 décembre 2020

Le Président propose à l'assemblée de rajouter la part C.I.A. comme suit :

I-Mise en place de l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier de l'IFSE tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel comptant 6 mois de service effectif dans la collectivité
- Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

Le montant accordé au titre de l'IFSE ne peut dépasser le plafond fixé pour la fonction publique d'Etat correspondant à cette part.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires 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.

Article 3 : définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Catégorie B : 1 groupe

Catégorie C : 1 groupe

Définition des groupes de fonctions :

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Groupe B :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Responsabilité d'encadrement Fonction de coordination	Connaissances particulières liées aux fonctions Adaptation/ prise de décision	Disponibilité régulière Adaptation aux contraintes particulières du service Confidentialité

Groupe C :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Responsabilité d'encadrement,	Niveau de qualification Connaissances particulières liées au domaine d'activité Polyvalence	Responsabilité, missions spécifiques, pics de travail, Confidentialité,

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

Article 4 : classification des emplois et plafonds

CADRE D'EMPLOIS	FONCTION	GROUPE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM
FILIERE ADMINISTRATIVE			
ADJOINTS ADMINISTRATIF	Administratif avec poste à expertise ou/et grande polyvalence	C1	6500
FILIERE TECHNIQUE			
TECHNICIEN	Techniciens de rivière	B1	12000

Article 5 : prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise (Quelle que soit l'ancienneté)	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – force de proposition Diffuse son savoir à autrui
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Niveau de la formation – nombre de jour de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : <ul style="list-style-type: none"> • Diversité /mobilité • Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste 	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (Fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Article 6 : modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

Article 7 : sort de l'IFSEE en cas d'absence

En cas de maladie ordinaire, le régime indemnitaire est maintenu à 100% pendant les 6 premiers mois de l'arrêt et au-delà il sera versé à 50%.

En cas de longue maladie, maladie longue durée, le régime indemnitaire suivra les mêmes règles d'abattement que la rémunération principale.

Article 8 : maintien à titre personnel

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Article 9 :

L'indemnité d'astreinte, l'indemnité complémentaire pour élection, le paiement des IHTS, indemnité pour travail de nuit, dimanche, jours fériés sera maintenu pour tous les agents titulaires, stagiaires, contractuel.

II- Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

Article 1 : Le principe

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 2 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier de la part du CIA tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel comptant 6 mois de service effectif dans la collectivité
- Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

-

Article 3 : La détermination des groupes de fonctions, des montants maxima du CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'I.F.S.E.

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

<i>CADRE D'EMPLOIS</i>	<i>FONCTION</i>	<i>GROUPE</i>	<i>MONTANT ANNUEL MAXIMUM</i>	<i>PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENT AIRES</i>
FILIERE ADMINISTRATIVE				
<i>ADJOINT ADMINISTRATIF</i>	<i>Administratif avec poste à expertise ou/et grande polyvalence</i>	<i>C1</i>	<i>315€</i>	<i>1 260 €</i>
FILIERE TECHNIQUE				
<i>TECHNICIEN</i>	<i>Techniciens de rivière</i>	<i>B1</i>	<i>595 €</i>	<i>2 380 €</i>

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

Article 4 : Modulations individuelles du C.I.A

L'attribution individuelle du C.I.A. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement un montant au titre du CIA à chaque agent compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce coefficient sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, attestée par :

- la valeur professionnelle de l'agent telle qu'elle est appréciée à l'issue de l'entretien professionnel,
- les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève,
- la qualité relationnelle,
- la capacité d'encadrement,
- la contribution à l'activité du service

Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 5 : Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 susvisé :

- En cas de congé de maladie ordinaire ou congé pour invalidité temporaire imputable au service, le C.I.A. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le C.I.A. sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de le C.I.A. est suspendu.

Article 6 : Périodicité de versement du C.I.A.

Le C.I.A. est versé annuellement à l'issue de l'entretien professionnel.

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

- **DECIDE d'instaurer la part du C.I.A pour les agents des cadres d'emploi ci-dessus des services administratifs et techniques**
- **AUTORISE Le Président à fixer par arrêté individuel le montant de la part C.I.A. versée aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus**
- **DECIDE de maintenir l'ISFE telle que définie dans les dispositions ci-dessus et de fixer par arrêté individuel le montant**
- **PROCEDERA chaque année à l'inscription des crédits correspondants au budget de l'exercice courant au chapitre 12.**

II. Convention de mise à disposition d'un local pour le Syndicat

Par délibération en date du 15 mai 2014, le conseil municipal de Connerré a autorisé le Syndicat du Dué et du Narais a signé une convention pour la mise à disposition d'une partie des locaux au 48 rue de Paris. Considérant la fusion du syndicat du Dué et du Narais avec le Syndicat des communes riveraines de l'Huisne afin de créer le Syndicat du Bassin Versant de l'Huisne Sarthe, une nouvelle convention doit être établie.

L'indemnité mensuelle d'occupation des locaux s'élève actuellement à 150 € dont 50 € de charges.

Le comité syndical est sollicité pour autoriser Le Président à signer la convention jointe à la délibération.

Après délibération, le Comité syndical, à l'unanimité :

- **AUTORISE Le Président à signer la convention de mise à disposition d'un local situé au 48 rue de Paris par la commune de Connerré**
- **DIT que les crédits sont prévus au budget de fonctionnement chapitre 11 imputation 6132**

III. Affaire financière – décision modificative du budget investissement

Afin que le Syndicat puisse effectuer le paiement de la facture BUREAU VERITAS pour la mission de contrôle technique du barrage de Villaines La Gonais, il est proposé au comité syndical d'autoriser le transfert de crédits dont le détail figure dans le tableau ci-après :

Chapitre	Article	Désignation	Montants des crédits ouverts avant décision modificative	Décision modificative	Montants des Crédits ouverts
21 – Immobilisations corporelles	21538	Autres réseaux	59 200 €	- 200 €	59 000 €
23– Immobilisations en cours	2315	Installation Matériel et outillages techniques	0 €	+ 200 €	200 €

Après délibération, le comité syndical à l'unanimité :

- **ACCEPTÉ d'apporter au Budget primitif 2020 les ouvertures de crédit équilibrées en dépenses et en recettes reprises ci-dessus**

IV. Points sur le programme d'actions du Syndicat année 2020 -2021

Présentation d'un diaporama sur les différentes actions engagées au cours de l'année 2020 :

- Travaux de restauration du Narais sur la commune de Challes
- Mesures d'accompagnement liées aux travaux d'arasement partiel du barrage de Villaines la Gonais
- Suivi des dispositifs d'abreuvement aménagés en 2017 par le SMRH
- Indicateurs de suivi
- Etudes sur les ouvrages du Narais
- Actions d'animation et de communication
- Opérations d'entretien sur les ouvrages propriété SBVHS
- Réfection des passerelles du barrage d'Avezé

V. Informations diverses

Demandes d'assistance :

- **Barrage de Champagné** : Réunion programmée en janvier avec la commune pour aborder les différentes problématiques et étudier les possibilités d'accompagnement du SBVHS
- **Barrage de Quincampoix** : La ville de la Ferté Bernard doit engager prochainement la réflexion sur le devenir de l'ouvrage
- **Commune de Saint Aubin des Coudrais : problématique inondation** : Une réunion a eu lieu le 21 octobre entre la commune, le Syndicat du Bassin de la Sarthe et le SBVHS concernant la problématique inondation enregistrée par la commune de Saint Aubin des Coudrais. Dans le cadre du Contrat Territorial Eau de l'Huisne Aval 2020 2023, la masse d'eau du Montreteaux qui intègre le cours d'eau du Rosay Est avait été ciblée par une étude érosion. Dans ce cadre une étude diagnostique du risque de ruissellement à l'échelle de la masse d'eau sera engagée en 2021 avec propositions d'actions.
- **Travaux sur la Tortue à Bouloire** : Suite à des problèmes récurrents d'inondation en amont du Bourg de Bouloire, la commune a demandé au Syndicat de l'assister afin de les résoudre. Ces travaux portant sur la gestion des inondations, compétence de la commune, et étant à l'origine d'un problème d'entretien, compétence des propriétaires riverains, le SBVHS n'a pas porté le projet. Le Syndicat a cependant accompagné la commune et les propriétaires riverains dans la définition du projet, la conception des plans et des dossiers réglementaires et administratifs, ainsi que le suivi des travaux.

Proposition d'organisation territoriale à l'échelle du futur territoire de compétence du

SBVHS : L'extension du périmètre du syndicat à l'échelle du Bassin de l'Huisne dans le Département de la Sarthe nécessite de mettre en place une organisation opérationnelle. Au regard des moyens en personnel de la structure, Il est proposé de découper le territoire en 3 secteurs (Amont / médian /aval) avec un référent technique par secteur, en respectant les masses d'eau pour une bonne cohérence des interventions hors axe de l'Huisne principal.)

Recrutement en cours d'un technicien de rivières (6 candidats sur 23 sont sélectionnés pour passer des entretiens le 18 janvier prochain avec une prise de poste au 1^{er} avril 2021)

Animation auprès des écoles de Connerré : Dans le cadre de son cursus de formation, Mr Blot en contrat d'apprentissage BTS Gestion et Protection de la Nature au sein du Syndicat doit mettre en place une action d'animation. Une animation sur la ressource en eau sera réalisée auprès de l'école primaire de Connerré courant du premier semestre 2021.

Lutte Rongeurs Aquatiques Envahissants : Une réunion a été organisée par les services de la DDT le 24 novembre dernier. A cette occasion, les services de l'Etat ont fait part de certaines évolutions règlementaires. Sur le plan agricole le ragondin et le rat musqué ont été retirés de la liste des organismes nuisibles aux végétaux (arrêté modificatif du 16 avril 2020 portant établissement des listes d'organismes nuisibles au titre du 6° de l'article L. 2513 du code rural et de la pêche maritime). Le terme de « lutte obligatoire à l'échelle du territoire métropolitain » a été abrogé ainsi que la liste des espèces associées (annexe B). Ces évolutions devraient remettre en cause à court terme les arrêtés préfectoraux en vigueur. Par conséquent, un travail piloté par la DREAL et animé par le Conservatoire des

Espaces Naturels (CEN) devrait être lancé début 2021 pour définir une stratégie régionale de gestion des Rongeurs Aquatiques Envahissants.

L'entretien des cours d'eau et de ses abords : Un rappel sur le régime juridique des cours d'eau a été présenté en rappelant les responsabilités des propriétaires riverains des cours d'eau non domaniaux en matière d'entretien et le rôle des différents intervenants (Syndicat / commune). Les éléments sont présentés dans le diaporama annexé.

VI. Questions diverses

Une question a été posée par Monsieur Trifaut concernant l'accumulation de sable qui s'est déposé à la suite des crues de l'hiver 2019/2020 près du barrage à Montfort le Gesnois. Ce banc de sable forme une petite plage, ce qui peut inciter à la baignade. Or, la baignade est interdite et à ce titre, Monsieur Trifaut souhaite faire évacuer le sable. L'enlèvement de ces sédiments est possible sous réserve du respect du cadre réglementaire, à savoir sans modification du profil en long et en travers. Un avis préalable des services de l'état est nécessaire. Il est préférable d'attendre la fin du printemps pour effectuer ces travaux. Cependant, cette accumulation de sable risque de se reproduire, cela fait partie du fonctionnement normal d'un cours d'eau.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 16h20

Représentants de la Communauté de Communes du Gesnois Bilurien

André FROGER
(Titulaire)

Jean-Yves LAUDE
(Titulaire)

Dany BOULAY
(Titulaire)

Jean-Claude LECOMTE
(Titulaire)

Anthony TRIFAUT
(Titulaire)

Alain COURTABESSIS
(Titulaire)

Mickaël VERITE
(Suppléant)

Laurent GUILLET
(Suppléant)

Représentants de la Communauté de Communes du Pays de l'Huisne Sarthoise

Michel ODEAU
(Titulaire)

Eric DESCOMBES
(Titulaire)

Jean-Pierre CIRON
(Titulaire)

Régis BOURNEUF
(Titulaire)

Cécile KNITTEL
(Titulaire)

Eric PAPILLON
(Titulaire)

Joël CIRON
(Suppléant)

Pierre BOULARD
(Suppléant)

Représentants de la Communauté de Communes de la Vallée de la Braye et de l'Anille

Philippe LEBERT
(Titulaire)

Michel HUREAU
(Suppléant)

Représentants de la Communauté de Communes du Sud Est du Pays Manceau

Guy FOURMY
(Titulaire)

Laurence HAMET
(Titulaire)

Pascal CHAUVÉAU
(Suppléant)

Représentants de la Communauté Urbain Le Mans Métropole

Marcel MORTREAU
(Titulaire)

Christian POIRIER
(Titulaire)

Abdelmajid EL ARRASSE
(Titulaire)

Thierry TOUCHE
(Titulaire)

Damienne FLEURY
(Suppléante)

Nathalie BUCHOT
(Suppléante)