



Comité syndical du 9 mai 2023
CONNERRE

L'An Deux Mil Vingt trois Le Neuf mai à Neuf heures trente

Nombre de membres
en exercice (titulaires) : 21

et 10 suppléants

Présents : 11

Pouvoirs : 2

Votes : 13

LE SYNDICAT DU BASSIN VERSANT DE L'HUISNE SARTHE, légalement convoqué le 3 mai 2023, s'est assemblé à la Salle André Courcelle à Connerré le 9 mai 2023.

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. Alain COURTABESSIS

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

M. Jean-Pierre CIRON, M. Régis BOURNEUF, Mme Cécile KNITTEL, M. Eric PAPILLON

Membres titulaires de la Communauté de communes du Sud Est Manceau

M. Guy FOURMY, M. Pascal CHAUVEAU

Membres de la Communauté urbaine Le Mans Métropole

M. Marcel MORTREAU

Membre titulaire de la Communauté de communes Maine Cœur de Sarthe :

-

Membres titulaires ayant donné pouvoir :

M. Christian POIRIER, – Pouvoir à M. André FROGER donné le 04/05/2023

M. Michel ODEAU – Pouvoir à M. Jean-Yves LAUDE donné le 09/05/2023

Absents excusés :

M. Anthony TRIFAUT, M. Dany BOULAY Communauté de Communes du Gesnois Bilurien

M. Philippe LEBERT Communauté de communes des Vallées de la Braye et de l'Anille

Mme Nathalie BUCHOT, M. Abdelmajid EL ARRASSE, M. Thierry TOUCHE Communauté Urbaine Le Mans Métropole

Invités :

M. Jérôme BRANDELY, chargé de mission GEMAPI

Mme Angéline BRICOU-CARTEREAU, chargée de mission GEMAPI

Mme Romane PAU, chargée de mission GEMAPI

Mme Carole LE BRETON, secrétaire administrative et comptable du Syndicat

Les délégués présents ont élargé la feuille de présence

- *Approbation du procès-verbal du comité syndical du 16 février 2023*
- *Monsieur Jean-Pierre CIRON est désigné secrétaire de séance*

I. Programme d'actions du CTEau 2024-2026

Le Contrat Territorial Eau est un outil proposé par l'Agence de l'Eau qui traduit l'engagement de Maitres d'ouvrages et les partenaires financiers à mettre en œuvre des actions pour améliorer la qualité des eaux et des milieux aquatiques et ainsi contribuer à répondre aux objectifs de retour au bon état des masses d'eau imposé par la DCE sur l'Eau.

Dans le cadre du 2ème bloc du CT Eau de l'Huisne Aval, le SBVHS va devoir définir un nouveau programme d'actions pour la période 2024-2026. Le projet de stratégie territoriale 2024-2029 a été présenté aux principaux maitres d'ouvrages en mars dernier. Avec les grandes orientations en matière de financements. Il sera présenté aux membres du comité de pilotage CT Eau le 23 mai prochain pour validation. Ce projet prévoit de garantir :

- ✓ Une approche territoriale transversale et multithématique avec des actions préventives à l'échelle du bassin versant
- ✓ Une concentration des actions sur les têtes de bassin versants
- ✓ Une priorité d'actions opérationnelles, données aux masses d'eau superficielle proche du bon état
- ✓ Une communication et une sensibilisation aux enjeux de l'eau du Bassin versant par la valorisation des résultats et des réussites
- ✓ Une amélioration de la connaissance en amont d'intervention opérationnelle.

Le programme d'actions du SBVHS pour la période 2024-2026 devra :

- ✓ Être conforme aux objectifs du SAGE de l'Huisne
- ✓ S'inscrire dans la stratégie territoriale retenue par le comité de pilotage du CT Eau
- ✓ Correspondre aux compétences du Syndicat
- ✓ Être en adéquation avec les capacités financières et les moyens humains du Syndicat

Le Comité Syndical, après avoir pris connaissance des 7 fiches actions :

- **DECIDE de valider les propositions présentées ci-dessous :**

Fiche 1 : Restaurer les fonctionnalités des cours d'eau de têtes de bassin versant

- Valide les 3 orientations proposées
- Décide de soumettre auprès des financeurs une fiche action pour connaître les aides financières potentielles de l'Agence de l'Eau et de la Région au titre du CTEau 2024-2026 afin de pouvoir décider des suites à donner.

Fiche 2 : Agir sur les zones humides et les zones sourcières

- Valide les orientations proposées
- Décide de soumettre auprès des financeurs une fiche action pour connaître les aides financières potentielles de l'Agence de l'Eau et de la Région au titre du CTEau 2024-2026 afin de pouvoir décider des suites à donner.
- Attendre le détail des mesures liées à la BCAE n°2 de la nouvelle PAC pour que le syndicat puisse se positionner sur la poursuite du travail de recensement des Zones Humides sur les autres masses d'eau du territoire.

Fiche 3 : Restauration de la continuité écologique sur l'axe de l'Huisne

- Valide les orientations proposées

- Décide de soumettre auprès des financeurs une fiche action pour l'engagement d'une étude sur le barrage de Montfort de Gesnois afin de connaître les aides financières potentielles de l'Agence de l'Eau et de la Région au titre du CTEau 2024-2026 et de pouvoir décider des suites à donner.

Fiche 4 : Restauration de la continuité écologique sur les affluents de l'Huisne

Concernant les projets menés par des propriétaires d'ouvrages visant à restaurer la continuité écologique en restituant la majorité des débits vers le fond de vallée, débits en fond de vallée (cours d'eau classés en liste 1), le comité syndical émet un avis défavorable au portage et aux financements par le Syndicat de ces études et travaux.

Afin de favoriser l'émergence et la réalisation des projets, le comité syndical :

- Propose de voir avec l'Agence de l'Eau et la Région les possibilités d'aides financières qui pourraient être accordées aux propriétaires privés dans le cadre du CTEau en fonction des projets et du gain pour le milieu.
- De transmettre aux propriétaires une liste de bureau d'études susceptibles de pouvoir les accompagner.

Fiche 5 : Agir pour réduire le déficit quantitatif du bassin des Parences

- Valide les orientations proposées
- Décide de soumettre auprès des financeurs une fiche action pour le lancement d'un appel à projet visant l'effacement de plans d'eau sur le bassin des Parences au titre du CTEau 2024-2026.

Fiche 6 : Agir pour limiter l'érosion et le ruissellement

Compte tenu du besoin d'animation et de la multiplicité des acteurs intervenants sur ce volet, le comité syndical souhaite l'organisation d'une réunion avec l'ensemble des acteurs concernées pour :

- Échanger sur le portage et la coordination des actions
- Décider des suites à donner aux études engagées dans le cadre du 1er bloc du CTEau

Pour rappel l'érosion est une compétence à la carte qui n'a pas été transférée au Syndicat, il n'est donc pas en mesure aujourd'hui de porter cette animation.

Fiche 7 : Actions à l'échelle de la masse d'eau du Montreteau et de la Commune de Saint Aubin des Coudrais.

Le comité Syndical décide d'attendre la réunion de travail multi acteurs du 23 mai prochain afin de pouvoir se positionner les possibilités de portage des actions au regard de ses compétences, des aides financières potentielles et des priorités qui seront données

II. Personnel du Syndicat

Délibération N°2023.05-09-IIa

a. Mise à jour du RIFSEEP

Monsieur André FROGER, Président, rappelle aux membres du Comité Syndical que le R.I.F.S.E.E.P a été mis en place en février 2018 par le Syndicat du Dué et du Narais puis mis à jour en décembre 2020 pour répondre à la réglementation sur le complément indemnitaire annuel (C.I.A).

Compte tenu d'un changement de grade d'un agent du Syndicat, un réexamen du régime indemnitaire actuel s'avère indispensable afin d'élargir le R.I.F.S.E.E.P au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux.

Le Syndicat a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la position dans l'organigramme et le niveau d'encadrement
- Reconnaître et valoriser l'exercice et les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des agents et reconnaître leur expérience professionnelle

Il est donc proposé :

- D'abroger la délibération n° PR12022018IIIA du 12 février 2018
- D'abroger la délibération n°2020-12-15-IC du 15 décembre 2020
- D'adopter une nouvelle délibération, comme suit :

Le Président rappelle à l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, 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 l'avis du comité social territorial en date du 30 mars 2023,

Vu la classification et la hiérarchisation des emplois dans le Syndicat,

Considérant qu'il convient de préciser le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois au sein de la collectivité, d'instaurer les montants plafonds et planchers dans les limites prévues à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du budget disponible,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Président propose à l'assemblée,

ARTICLE 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire 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 Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Les agents recrutés sur cette base se verront attribuer le régime indemnitaire applicable au groupe de fonctions auquel le métier qu'ils occupent est rattaché.

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

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont ceux figurant au tableau des effectifs du Syndicat, soit :

- Cadre d'emplois de catégorie A : Ingénieurs
- Cadre d'emploi de catégorie B : Techniciens
- Cadre d'emploi de catégorie C : Adjointes administratifs

ARTICLE 2 : les composantes du R.I.F.S.E.E.P

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui valorise la fonction des agents et leur expérience professionnelle
- Une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA) liée à l'engagement professionnel et la manière de servir

ARTICLE 3 : détermination des groupes de fonctions et des critères de classement

L'I.F.S.E est déterminée à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des :
 - Responsabilité d'encadrement
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Connaissances requises pour occuper le poste
 - Complexité des missions
 - Niveau de qualification requis
 - Temps d'adaptation
 - Autonomie
 - Diversité des tâches, des dossiers, des projets
 - Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Vigilance
 - Risques d'accident
 - Risques d'agression verbale et/ou physique
 - Risques de maladie
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
 - Responsabilité financière
 - Responsabilité juridique
 - Relations externes
 - Déplacement

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Approfondissement des savoirs
- Consolidation des connaissances pratiques liées au poste
- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste
- Formation suivie
- Connaissance de l'environnement du travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc...)
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques

Le complément indemnitaire C.I.A (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- 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

Au regard de l'organigramme du Syndicat, le Président propose de fixer les groupes par cadre d'emploi :

- Catégorie A : 1 groupe
- Catégorie B : 1 groupe
- Catégorie C : 1 groupe

ARTICLE 4 : classification des emplois et plafonds

| Les agents | | <i>Montants plafonds de référence Fonction publique d'Etat</i> | | Part IFSE montants bruts annuels maximum retenus par la collectivité | Part CIA montants bruts maximum retenus par la collectivité |
|------------|---|--|--|--|--|
| Groupes | Fonctions | <i>IFSE Montant maximal brut annuel</i> | <i>CIA montant maximal brut annuel</i> | | |
| A1 | Responsable du Syndicat | 31 450,00 € | 5 550,00 € | 12 000,00 € | 1 200,00 € |
| B1 | Chargé de missions GEMA/PI | 19 660,00 € | 2 680,00 € | 9 000,00 € | 800,00 € |
| C1 | Secrétaire administrative, comptable et RH | 11 340,00 € | 1 260,00 € | 8 400,00 € | 600,00 € |

Ces montants planchers et plafonds évolueront 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.

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 5 : modalités de versement

La part fixe (I.F.S.E) est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

La part variable (C.I.A) est versée annuellement, à l'issu de l'entretien professionnel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 6 : 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 de la révision du R.I.F.S.E.E.P.

ARTICLE 7 : les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire (R.I.F.S.E.E.P)

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, les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE seront en fonction des motifs de congés.

Ce décret prévoit pour les fonctionnaires et les agents contractuels, le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique
- les congés annuels
- les congés de maladie ordinaire
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service

Ce décret prévoit également que le régime indemnitaire n'est pas versé pendant les congés suivants :

- congé de longue maladie
- congé de grave maladie
- congé de longue durée.

Les modalités de maintien ou de suppression du CIA seront fonction des motifs de congés cités ci-dessous :

- Pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité, adoption, états pathologiques, maladies professionnelles reconnues, autorisations d'absences, accident du travail, les agents à temps partiel thérapeutique et maladie ordinaire : la part CIA sera versée au prorata du temps de présence

Tout agent radié des effectifs de la collectivité territoriale mais ayant fait son entretien professionnel à la date de lancement de la campagne d'évaluation pourra prétendre au versement du CIA. Dans le cas contraire, ce complément indemnitaire annuel ne pourra lui être attribué.

ARTICLE 8 : conditions de réexamen du R.I.F.S.E.E.P

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions)
- A minima, tous les 4 ans (en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent)
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours

ARTICLE 9 :

Cette délibération abroge et remplace l'ensemble des délibérations précitées relatives au R.I.F.S.E.E.P.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,

- **DECIDE : d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1 juillet 2023**

*Délibération N°2023.05-09-IIb***b. Détermination des taux de promotion pour avancement de grade****Le Président rappelle à l'assemblée :**

Conformément au 2ème alinéa de l'article 49 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient désormais à chaque assemblée délibérante de fixer, après avis du Comité Social Territorial, le taux permettant de déterminer , à partir du nombre d'agents « promouvables » c'est-à-dire remplissant les conditions pour être nommées au grade considéré, le nombre maximum de fonctionnaires pouvant être promus à ce grade.

La loi ne prévoit pas de ratio plancher ou plafond (entre 0 et 100%).

La délibération doit fixer ce taux pour chaque grade accessible par la voie de l'avancement de grade, à l'exception des grades relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale.

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 30 mars 2023

Le Président propose à l'assemblée de fixer pour l'année 2023 le taux suivant pour la procédure d'avancement de grade dans la collectivité :

| Grade d'origine | Grade d'avancement | Ratio « promus – promouvables » (%) |
|-----------------------|---|-------------------------------------|
| Adjoint administratif | Adjoint administratif principal 2ème classe | 100% |

Le Comité Syndical

➤ **ADOpte** : à l'unanimité des présents la proposition ci-dessus

*Délibération N°2023.05-09-IIc***c. Création et suppression d'emploi**

Pour tenir compte de l'évolution des postes de travail et des missions assurées, le Président suggère au comité syndical la création d'un emploi d'adjoint administratif principal de 2ème classe pour assurer les missions de secrétariat, de comptabilité et des ressources humaines.

8, Vu le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L313-1 et L332-

Vu le budget,

Vu le tableau des emplois et des effectifs,

Le Président informe l'assemblée :

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction publique, susvisé les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Comité syndical de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la nécessité d'assurer les missions suivantes de : secrétariat, comptabilité et gestion des ressources humaines,

Le Président propose à l'assemblée :

- La suppression, à compter du 1^{er} mai 2023 d'un emploi permanent de secrétaire comptable et RH à temps complet 35 heures hebdomadaire du grade d'adjoint administratif territorial
- La création, à compter de cette même date, d'un emploi permanent de secrétaire comptable et RH à temps complet 35 heures hebdomadaire relevant du grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et du grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe

Le Comité Syndical

- **ADOpte** : à l'unanimité des présents les propositions ci-dessus
- **DIT** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget du Syndicat
- **CHARGE** le Président de signer tous les documents relatifs à ce dossier

III. Informations diverses

- ✚ Calendrier des réunions et formations à venir
- ✚ Animation d'une fresque de l'eau par l'apprentie du Syndicat dans un accueil périscolaire

IV. Questions diverses

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 11h50

Le Président,
André FROGER



Le Secrétaire de séance
Jean-Pierre CIRON

