

COMITE SYNDICAL DU 13 JANVIER 2022

Rapport de Présentation provisoire

GENERAL

1. Approbation du procès-verbal du comité syndical du 6 janvier 2022 - Délibération

Monsieur le Président propose au comité syndical d'approuver le procès-verbal de la réunion précédente au prochain comité syndical étant donné qu'il n'a pas pu être transmis en avance aux membres pour relecture et approbation.

2. Election de deux membres associés pour finaliser la composition du bureau - Délibération

Monsieur le Président indique que deux places restent à pourvoir en tant que membre associé du bureau du SMBVAS. Il indique qu'il a reçu la candidature de M. Mauger, maire de Saint-Pierre de Varengeville. Il demande si d'autres candidats souhaitent se présenter.

Il propose au comité syndical de procéder à l'élection de ces membres associés à main levée.

ADMINISTRATIF ET FINANCIER

3. Transmission par mail des documents relatifs aux comités syndicaux - Délibération

Depuis 2020, l'envoi des documents liés aux comités syndicaux se fait par voie numérique. M. Le Président demande au comité syndical d'approuver les modalités suivantes de transmission :

	Courrier d'information sur la date du comité syndical	Convocation et rapport de présentation	Compte rendu du comité syndical
40 Délégués titulaires	Envoi par mail	Envoi par mail	Envoi par mail
40 Délégués suppléants	- <i>(informés par les titulaires)</i>	- <i>(informés par les titulaires)</i>	- <i>(informés par les titulaires)</i>
31 Mairies	Envoi par mail	Envoi par mail	Envoi par mail
5 Communautés de communes et 1 Métropole	Envoi par mail	Envoi par mail	Envoi par mail

En attendant d'avoir un support plus adapté (type e-délib), le Président demande au comité syndical de l'autoriser à utiliser les moyens de communication proposés dans le tableau ci-dessus.

4. Convention pour la signature et l'envoi dématérialisé des délibérations avec la Préfecture de Seine-Maritime 76 - Délibération

M. Le Président propose au comité syndical que dorénavant, les délibérations soient transmises à la Préfecture par voie dématérialisée. Cette démarche suppose la signature d'une convention entre les parties (Préfecture/SMBVAS – SMBVAS/ fournisseur logiciel). Cette convention est valable un an et reconductible par tacite reconduction.

Par ailleurs cela suppose pour la collectivité de faire l'acquisition et d'utiliser des certificats d'authentification.

M le Président demande au comité syndical de bien vouloir l'autoriser à

- engager ces démarches,
- inscrire les dépenses au budget 2022,
- signer tous les documents afférents

5. Adhésion aux missions optionnelles du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale de la Seine-Maritime 76 - Délibération

M. Le Président expose au comité syndical que le Centre de Gestion de la Seine-Maritime assure pour le compte des collectivités et établissements affiliés des missions obligatoires prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié. Au-delà de ces missions obligatoires, le CDG 76 se positionne en tant que partenaire « ressources humaines » des collectivités par l'exercice d'autres missions dites optionnelles.

Le Centre de Gestion propose ainsi une convention cadre permettant, sur demande expresse de la collectivité, de faire appel aux missions proposées en tant que de besoin.

Après conventionnement la collectivité peut, le cas échéant, déclencher la ou les mission(s) choisie(s) à sa seule initiative et ainsi faire appel aux missions suivantes :

- Conseil et assistance chômage,
- Conseil et assistance au précontentieux et au contentieux en ressources humaines,
- Conseil et assistance au calcul de la rémunération des agents publics en congé de maladie et relevant du régime général,
- Réalisation des dossiers CNRACL,
- Réalisation des paies, des déclarations sociales, collecte des taux et calcul du prélèvement à la source,
- Mission archives,
- Conseil et assistance au recrutement,
- Missions temporaires,
- Médecine préventive* (équipe pluridisciplinaire composée de médecins de prévention, d'infirmières, d'un psychologue du travail et d'ingénieurs spécialisées en hygiène / sécurité et en ergonomie),
- Aide à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels,
- Inspection en matière d'hygiène et de sécurité,
- Expertise en hygiène / sécurité,
- Expertise en ergonomie,
- ou toute autre mission.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à :

- Adhérer à la convention cadre d'adhésion aux missions optionnelles du Centre de Gestion de la Seine-Maritime,
- Signer les actes subséquents (convention d'adhésion à la médecine préventive, formulaires de demande de mission, devis, etc.).

6. Engagement, liquidation et mandatement des dépenses d'investissement de l'exercice 2022 dans la limite du quart des crédits inscrits au BP 2021 – Délibération

Monsieur le Président rappelle aux membres du comité que l'instruction budgétaire et comptable M14 adopte une définition restrictive des restes à réaliser.

En section d'investissement, les seuls restes à réaliser sont les dépenses engagées et non mandatées. Afin de permettre la réalisation de dépenses d'investissement en début d'année, avant le vote du budget primitif, le Code Général des Collectivités Territoriales prévoit, dans son article L1612-1 que : « jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 31 mars, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart

des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. L'autorisation mentionnée au présent alinéa précise le montant de l'affectation des crédits. »

Il est proposé aux membres du comité syndical :

- D'autoriser Monsieur le Président à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2022 ;
- De préciser que le montant maximum de ces dépenses sera égal au quart des crédits ouverts au budget primitif, et des décisions modificatives de l'exercice 2021 ;
- De préciser que cette autorisation porte sur les chapitres de la section d'investissement dont le détail suit :

Elements en cours de validaiton par le SDG.

Chapitre	Crédits ouverts		Crédits autorisés avant le vote du BP 2022
	BP 2021		
	Smbvas	Smras	
20 : immo incorporelles	38005.00€		
21 : immo corporelles	54980.23€		
23 : immo. en cours	962827.51€		

7. Fiscallisation des contributions communales - Délibération

Vu l'article L5212-20 du Code Général des Collectivités Locales, les comités syndicaux peuvent décider de remplacer les contributions des communes adhérentes par le produit des quatre taxes directes locales.

Il est demandé aux collectivités qui font ce choix d'être extrêmement vigilantes pour les contributions 2022 car il est impératif de nous faire connaître avant le 30 avril 2022 le choix de fiscaliser ou non les contributions. Un courrier sera adressé aux communes suite au vote de ce jour.

En conséquence, Monsieur le Président propose au comité syndical de reconduire pour l'année 2022 le principe de la fiscalisation des contributions communales.

RESSOURCES HUMAINES

8. Modalités de mise en place de la journée de solidarité - Délibération

Le Président expose au comité syndical qu'il est nécessaire de prévoir les modalités d'accomplissement de la journée de solidarité dans la collectivité.

Il propose que cette journée soit effectuée de la manière suivante :

Le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à instituer les modalités décrites ci-dessus.

9. Conditions d'exercice du travail à temps partiel - Délibération

M. Le Président indique qu'il appartient au comité syndical de définir la possibilité de recourir au travail à temps partiel ainsi que les modalités d'application y afférent.

Il propose les modalités indiquées à l'annexe 1.

M. Le Président propose au comité syndical de l'autoriser à mettre en place l'exercice du travail à temps partiel selon ces modalités.

10. Ouverture aux agents de la possibilité d'opter pour le télétravail - Délibération

En dehors des périodes « covid »

Le télétravail consiste, pour l'agent, à exercer ses fonctions hors des locaux de sa structure de façon régulière et volontaire. Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation notamment en termes d'horaires. Pendant ces heures, les agents devront être disponibles et joignables.

Le lieu de télétravail sera indiqué par l'agent dans sa demande. Il ne pourra pas quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale.

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. De même, aucun accident domestique ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

La quotité de télétravail accordée ne pourra pas excéder une journée par semaine.

Il est proposé d'ouvrir cette possibilité à tous les agents qui en font expressément la demande écrite. Ces demandes seront examinées par l'autorité territoriale qui pourra les accepter en fonction des critères de mission et de nécessité de service.

Le Président demande au comité syndical de l'autoriser à :

- mettre en place la possibilité de télétravail,
- signer les documents correspondants.

11. Action sociale - Information

Les personnels bénéficiaient d'une action sociale différente entre le SMBVAS et le SMRAS.

- Ceux du SMRAS bénéficiaient du CNAS.
- Ceux du SMBVAS bénéficiaient de tickets restaurant.

En attendant une harmonisation, l'obligation incombe à la collectivité de maintenir les avantages acquis et ce jusqu'à la prochaine délibération fixant les modalités d'action sociale pour la structure fusionnée.

12. Délibération de principe autorisant le recrutement d'agents contractuels remplaçants - Délibération

M. le Président rappelle au comité syndical que les dispositions de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale prévoit la possibilité de recruter des agents contractuels pour assurer le remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou indisponibles en raison d'un détachement de courte durée, d'une disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales, d'un détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois, d'un congé pour invalidité temporaire imputable au service, d'un congé de présence parentale, d'un congé parental, d'un congé prévu à l'article 57* de la loi n°84-53

du 26 janvier 1984 ou de tout autre congé régulièrement octroyé en application des dispositions réglementaires applicables aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Il expose que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels indisponibles. Ces contrats peuvent prendre effet avant le départ de l'agent à remplacer.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à :

- recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précitée pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels momentanément indisponibles. Il sera chargé de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions concernées, leur expérience professionnelle et leur profil.

- inscrire la dépense au budget concerné.

13. Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions, expertise, engagement professionnel (RIFSEEP) - Délibération

Monsieur le Président rappelle au Comité Syndical que le régime indemnitaire en vigueur depuis 2018 tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- Un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

Monsieur le Président propose d'instaurer l'IFSE et le CIA et de les attribuer aux fonctionnaires stagiaires et titulaires mais également aux agents contractuels de droit public du SMBVAS.

L'attribution de l'IFSE et du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel pris par le Président, lequel fixera les montants individuels dans la limite des plafonds fixés dans la présente délibération.

L'IFSE est maintenue pendant les périodes de congés : congés annuels, congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption. En cas de congés de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement. En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE sera suspendu.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) fera l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

L'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions expertise engagement professionnel prend effet à compter du 1er février 2022 pour les cadres d'emplois concernés.

Monsieur le Président précise au comité syndical que le comité technique de la Fonction Publique Territoriale sera saisi pour validation.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à instaurer ce régime indemnitaire (RIFSEEP) selon les modalités de l'annexe 2.

14. Adhésion aux organismes sociaux - Délibération

Monsieur le Président sollicite l'autorisation du comité syndical pour faire adhérer le nouveau SMBVAS à l'ensemble des organismes sociaux et inscrire les dépenses correspondantes aux futurs budgets.

15. Participation à l'enquête lancée par les CDG Normands en matière de prestations sociales complémentaires - Délibération

Dans le but d'harmoniser les pratiques et les droits entre la fonction publique et les entreprises privées, le législateur a souhaité engager une réforme de la protection sociale complémentaire à travers la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique.

L'ordonnance du 17 février 2021 redéfinit donc la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire de leurs agents fonctionnaires et contractuels de droit public.

La participation financière des employeurs publics, jusque-là facultative, deviendra obligatoire à compter de 2025 (en attente de publication des décrets d'application).

Le CDG76 a donc pour nouvelle mission obligatoire à compter du 1^{er} janvier 2022, la conclusion de conventions de participation en santé et prévoyance.

M. Le Président propose au comité syndical de :

- prendre acte des nouvelles dispositions prochainement en vigueur en matière de protection sociale complémentaire des agents territoriaux
- prendre acte du projet des centres de gestions Normands de s'associer pour conduire à une échelle régionale les consultations en vue de conclure deux conventions de participation en santé et prévoyance
- donner son accord de principe pour participer à l'enquête lancée par les CDG Normands afin de connaître les intentions et souhaits des collectivités et de leurs établissements en matière de prestations sociales complémentaires.

16. Adhésion à une assurance garantissant le syndicat pour les risques statutaires relatifs à son personnel à compter du 01 janvier 2022 pour 1 an - Délibération

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime propose au syndicat d'adhérer au contrat groupe d'assurance collective garantissant les risques que le syndicat encourt à l'égard de son personnel en cas de maladie, décès, invalidité, incapacité et accidents imputables ou non au service.

Cette adhésion représente :

- 5,80% du salaire pour les agents affiliés à la C.N.R.A.C.L
- 0,98% du salaire pour les agents non affiliés à la C.N.R.A.C.L.

Avec pour les 2 catégories : 10j de carence et un remboursement de 70% des obligations statutaires.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à signer les documents relatifs à ce sujet.

17. Protocole ARTT (Aménagement et réduction du temps de travail) - Délibération

Monsieur le Président présente le protocole d'aménagement de la réduction du temps de travail applicable au personnel du syndicat, celui-ci va être envoyé au Centre de Gestion et passera en commission administrative paritaire pour validation.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à signer le protocole ARTT selon les modalités indiquées en annexe3.

18. Indemnités du personnel - Délibération

Monsieur le Président propose au comité syndical d'instituer la possibilité :

- d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- d'indemnités pour activités accessoires

Selon les modalités suivantes :

Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

(Il s'agit de prendre en compte les heures supplémentaires réellement effectuées).

Il est institué une IHTS pour les personnels qui seront rémunérés conformément à leur grade et indices de rémunération.

Elle est attribuée dans la limite d'une heure par jour ouvrable et par agent. La possibilité de faire appel à des heures supplémentaires sera soumise à accord préalable de l'autorité hiérarchique.

En cas de besoin, des heures supplémentaires de nuit, du samedi, du dimanche et des jours fériés pourront être attribuées.

Indemnités pour activités accessoires

Dans le cadre de la fusion du SMBVAS et du SMRAS, une mission comptable ponctuelle s'avère nécessaire afin d'assurer la régularisation des écritures comptables du SMRAS. Cette activité sera menée par l'agent comptable qui exerçait ces fonctions au SMRAS jusqu'au 31 décembre 2021 (sous réserve de l'obtention de l'accord préalable de son employeur).

Monsieur le président propose donc au comité syndical de l'autoriser à prévoir ces indemnités pour la période allant du 1^{er} janvier 2022 au 28 février 2022 avec la possibilité de reconduire pour une durée d'un mois supplémentaire.

L'indemnité sera d'un montant forfaitaire de 500 euros bruts/mois.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à instituer ces deux possibilités d'indemnités du personnel, inscrire les dépenses afférentes au budget, signer tous les documents afférents.

19. Mise en œuvre du Compte Personnel d'Activité (CPA) - Délibération

La loi du 13 juillet 1983, et notamment son article 22ter, crée à l'instar du dispositif existant pour les salariés de droit privé, un compte personnel d'activité (CPA).

Le compte personnel d'activité se compose de deux comptes distincts :

- le compte personnel de formation (CPF),
- et le compte d'engagement citoyen (CEC).

Ce dispositif bénéficie à l'ensemble des agents publics c'est à dire aux fonctionnaires et aux agents contractuels, qu'ils soient recrutés sur des emplois permanents ou non, à temps complet ou non complet.

Le compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre dans ce cadre se substitue au droit individuel à la formation (DIF).

Il permet aux agents publics d'acquérir des droits à la formation, au regard du travail accompli, dans la limite de 150 heures, portés à 400 heures pour les agents de catégorie C dépourvus de qualifications.

Un crédit d'heures supplémentaires est en outre attribué, dans la limite de 150 heures, à l'agent dont le projet d'évolution professionnelle vise à prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions.

Les agents publics peuvent accéder à toute action de formation, hors celles relatives à l'adaptation aux fonctions exercées, ayant pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre, d'un certificat de qualification professionnelle ou le développement des compétences nécessaires à la mise en œuvre de son projet d'évolution professionnelle.

Le compte personnel de formation peut également être mobilisé en articulation avec le congé de formation professionnelle et en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences.

Par ailleurs, il convient de préciser que les formations qui figurent aux plans de formation des collectivités (article 7 de la loi n°84-594 précitée) sont réalisées principalement par le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), notamment les formations de préparation aux concours ou les formations contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française qui sont incluses dans le CPF.

Ainsi et en application de l'article 9 du décret n° 2017-928, il appartient au comité syndical de fixer les modalités de mise en œuvre du CPF et notamment les plafonds de prise en charge des frais de formation.

Frais de formation :

En dehors de la prise en charge par le CNFPT des formations qui lui sont confiées par les textes en vigueur, l'employeur territorial prend en charge les frais pédagogiques dans le cadre de l'utilisation du CPF. Le Président propose une participation d'un montant d'1 € symbolique dans un premier temps afin de voir la mise en place du dispositif et de décider une éventuelle modification ultérieure de cette prise en charge.

Frais annexes :

L'employeur peut également prendre en charge les frais annexes conformément au décret n°2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements.

Dans un premier temps, le Président propose de ne pas prendre en charge ces frais annexes.

Dans le cas où l'agent n'a pas suivi tout ou partie de sa formation, sans motif légitime, il devra rembourser les frais engagés par la collectivité.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à l'autoriser à :

- Mettre en œuvre le compte personnel d'activité au sein de la collectivité,
- Fixer les montants plafonds de prise en charge des frais de formation à 1 €,
- Ne pas prendre en charge les frais annexes,
- Fixer les modalités de mise en œuvre du CPA avec les agents demandant son activation,
- Signer tous les documents afférents.

VIE DE LA STRUCTURE

20. Renouvellement de l'adhésion à CARDERE - Délibération

Afin de pouvoir proposer une animation et un accompagnement du plan « donnons vie aux mares » le syndicat souhaite bénéficier des services du Centre d'Education à l'environnement CARDERE. Ce centre propose, entre autres, une animation autour de la faune et la flore présente dans les mares à destination des scolaires.

L'adhésion a CARDERE donne droit à :

- 1 animation à la fête de la nature gratuite (hors frais de déplacement),
- des animations gratuites en cours d'année.

L'adhésion annuelle s'élève à 230 euros pour 2022.

Monsieur le Président propose au comité syndical de l'autoriser à renouveler l'adhésion à l'association CARDERE pour l'année 2022 et d'inscrire la somme au BP 2022.

21. Renouvellement de l'adhésion à l'AREAS - Délibération

Monsieur le Président propose que le syndicat renouvelle son adhésion à l'AREAS (Association de recherche sur le Ruissellement, l'Érosion et l'Aménagement du Sol).

Le syndicat adhère depuis 2003 à cette association qui est un partenaire technique incontournable sur l'ensemble des actions du syndicat. En effet, l'AREAS organise notamment des formations pour les personnels des syndicats de bassin versant et nous épaula techniquement sur la plupart des projets hydrauliques, agricoles

ou urbains. En parallèle, l'AREAS assure une veille technique permanente sur les domaines du ruissellement et de l'érosion.

Cette année la cotisation n'a pas encore été calculée. Elle s'élevait en 2021 à 2 134 €.

Monsieur le Président propose au Comité syndical de renouveler son adhésion à l'AREAS pour l'année 2022 et d'inscrire la somme au BP 2022.

22. Renouvellement de l'adhésion à l'Association Nationale des Elus de Bassin (ANEB) - Délibération

L'ANEB a été créée en 2017 afin de fédérer les collectivités autour d'un même projet : la gestion du grand cycle de l'eau à l'échelle d'un bassin versant.

Adhérer à l'association nous permet de faire entendre notre voix au plus haut niveau.

Le montant de l'adhésion pour 2022 s'élève à 500 euros.

Monsieur le Président propose au Comité syndical d'adhérer à l'ANEB association pour l'année 2022 et d'inscrire la somme au BP 2022.

23. Renouvellement de l'adhésion au Centre Européen de Prévention du Risque Inondation (CEPRI) - Délibération

Le Centre Européen de Prévention du Risque Inondation (CEPRI) est une association créée en décembre 2006 comprenant des associations nationales d'élus, des collectivités territoriales et des Etablissements Publics de collectivités engagées dans la réduction du risque inondation et la Mission Risques Naturels.

Le CEPRI est un véritable point d'ancrage national pour le SMBVAS. Grâce à cette association, nous sommes au courant en avant-première de réflexions techniques nationales sur le risque inondation et sommes associés à ces démarches.

L'adhésion est de 1 000 euros pour l'année 2022.

Monsieur le Président propose au comité syndical de renouveler l'adhésion au CEPRI et d'inscrire la somme au BP 2022.

24. Renouvellement de l'adhésion à l'ASYBA - Délibération

L'Association Régionale des Syndicats de Bassin Versant et Structures Assimilées (ASYBA) œuvre depuis 2012 à porter localement et nationalement la voix des syndicats de bassin versants de Seine Maritime.

La cotisation annuelle s'élève à 800 euros pour 2022.

Monsieur le Président propose au comité syndical de renouveler l'adhésion à l'ASYBA et d'inscrire la somme au BP 2022.

25. Désignation d'un représentant du SMBVAS au sein de la Commission Locale de l'Eau (CLE) - Délibération

Conformément aux dispositions du décret n°2007-1213 du 10 août 2007, la CLE comprend 3 collèges, dont un relatif aux représentants des collectivités locales. Il convient donc de désigner un représentant du Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Austreberthe et du Saffimbec pour siéger à la Commission Locale de l'Eau du SAGE des 6 Vallées.

Le Président propose au comité syndical de désigner comme représentant du SMBVAS au sein de la CLE les personnes suivantes : titulaire : M. CHEMIN, suppléant : M. HIS

26. Désignation des délégués du SMBVAS à l'ANEB, à l'AREAS, à l'ASYBA, à CARDERE et au CEPRI - Délibération

Le SMBVAS adhère à un certain nombre de structures dans lesquelles il doit désigner un représentant. Voici la liste des structures :

- **L'ANEB** (Association Nationale des élus de Bassin) :
- **L'AREAS** (Association de Recherche sur le Ruissellement, l'Erosion et l'Aménagement du Sols) :
- **L'ASYBA** (Association Régionale des syndicats de bassin versants et structures assimilées) :
- **CARDERE** (Centre d'Action Régionale pour le Développement de l'Education Relative à l'Environnement) :
- **Le CEPRI** (Centre Européen de Prévention du Risque Inondation) :

Chacune de ces structures nécessite 1 titulaire et 1 suppléant à l'exception de l'ANEB qui nécessite d'avoir 2 titulaires et 2 suppléants.

Le Président demande aux personnes souhaitant faire partie de ces structures de se manifester.

27. Contrat de cession de droits d'utilisation des logiciels Segilog - Délibération

A partir du 01/01/2022, le SMBVAS a un nouveau contrat auprès de Segilog (prestataire informatique pour la gestion de la comptabilité, des paies, des emprunts et des amortissements).

Le montant du devis accepté pour 1 an (2022) s'élève à 4 068€ TTC soit 3 390€ HT.

Le Président demande au comité syndical de l'autoriser à inscrire cette dépense au BP 2022.

De plus des régularisations comptables (avoirs) seront à prévoir compte tenu que précédemment la facturation était à cheval sur 2 années civiles donc des paiements ont été faits en partie pour 2022 sous l'ancien contrat.

28. Appel à projet Région - Demande de financement de poste SAGE - Délibération

Le SAGE des 6 vallées a été approuvé en 2021 et rentre en phase de mise en œuvre.

Le poste d'animateur SAGE est porté par le SMBVAS.

La Région Normandie offre la possibilité de financer une partie de ce poste, aussi, M. Le Président propose au comité syndical de l'autoriser à demander le maximum de subventions pour 1 ETP actuellement pourvu.

Le poste d'animateur SAGE occupé par Elena Marquès a également fait l'objet d'une demande de subvention auprès de l'AESN.

M. Le Président demande au comité syndical de bien vouloir l'autoriser à :

- Signer tous les documents afférents à cette opération,
- Demander le maximum de subvention.

GEMA - Gestion des milieux aquatiques

29. Stage Perception de la rivière par les propriétaires d'ouvrages RCE - Délibération

Le SMBVAS complète sa compétence GEMA « Gestion des milieux aquatiques » avec la gestion des rivières et zones humides dans le cadre de la fusion avec le SMRAS à compter du 1^{er} janvier 2022.

A ce titre, la structure fusionnée devra porter un programme ambitieux de reconquête de la continuité écologique et sédimentaire du cours d'eau. Des études techniques et naturalistes ont été déjà réalisées (Plan de Restauration et Entretien, études hydrauliques globales sur le risque inondation, suivi piscicoles...).

Afin d'améliorer l'acceptabilité des futurs aménagements d'ouvrages, il est proposé au comité syndical d'intégrer une approche socio-géographique et avoir un éclairage sur le regard que les propriétaires, riverains usagers portent sur la rivière et les projets de restauration. L'objectif est d'avoir des pistes de réflexion sur la façon d'intégrer les attentes sociétales dans le processus de restauration écologique du cours d'eau.

Le stage a pour objectif d'éclairer le maître d'ouvrage sur les relations que les propriétaires et riverains entretiennent avec leurs ouvrages.

La loi « Cherpion » N°2011-893 du 28 juillet 2011 précise que lorsqu'au cours d'une même année scolaire ou universitaire, deux mois consécutifs ou non ont été effectués, la gratification est obligatoirement due au stagiaire.

Le montant horaire de la gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la sécurité sociale (3500€) et ce, dès le 1^{er} jour de stage, soit 525€. La gratification est versée mensuellement au stagiaire et sera révisée en cas de modification des textes en vigueur. Le stagiaire bénéficiera des mêmes avantages que les salariés (tickets restaurant, transport...).

Le Président propose au comité syndical, d'autoriser Monsieur le Président à :

- Recruter un stagiaire pour effectuer ces missions sur une durée de 4 à 6 mois,
- Signer la convention de stage,
- Accueillir le ou la stagiaire pour réaliser ce recensement et lui donner les moyens d'effectuer ce travail dans de bonnes conditions,
- Procéder au versement d'une gratification et signer tous les documents y afférents,
- Inscrire les crédits au budget primitif 2022.

PI – Prévention des Inondations

30. 6.RAL.4 Travaux connexes A150 – Attribution du marché de travaux MP04, MP05, MP15 - Délibération

Faisant suite aux travaux réalisés depuis 3 ans sur cette action et suite à la délibération du 5 avril 2018 lançant la conception pour la mise en place de 6 aménagements d'hydraulique douce sur les territoires de l'aménagement foncier de l'A150, il est proposé de délibérer pour l'attribution du marché pour la tranche d'aménagements 2022.

La présente délibération concerne la réalisation de 3 ouvrages :

- **Travaux d'aménagement MP_15** : aménagement d'une noue enherbée, d'un chemin agricole et redimensionnement d'un fossé
- **Travaux d'aménagement MP_04** : aménagement de voirie et création d'une lame de diffusion en aval de deux mares
- **Travaux d'aménagement MP_05** : aménagement de voirie et d'une lame de diffusion en aval de la mare

Une consultation a été lancée en 2021 et l'entreprise retenue est SPIE Batignolles.

Le montant estimé des travaux s'élève à 100 000 € HT.

Le montant des subventions attendues devrait se porter à 80%.

M. Le Président demande au comité syndical de bien vouloir l'autoriser à :

- Inscrire les crédits au budget 2022 ;
- Signer les documents afférents ;
- Attribuer le marché à SPIE Batignolles ;
- Demander le maximum de subventions.

HORS-GEMAPI

RAS

31. Informations diverses

ANNEXE 1 - MODALITES D'EXERCICE D'ACTIVITE A TEMPS PARTIEL

1. Les bénéficiaires du temps de travail à temps partiel peuvent être :

- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires occupant un emploi à temps complet,
- les fonctionnaires titulaires ou stagiaires occupant un emploi à temps non complet dans les cas de temps partiel de droit pour raisons familiales,
- les agents non titulaires employés à temps complet et de manière continue depuis plus d'un an.

2. Le temps partiel peut être organisé dans un cadre (*au choix*) :

- quotidien : le service est réduit chaque jour,
- hebdomadaire : le nombre de jours de travail sur la semaine est réduit,
- mensuel : la répartition de la durée du travail est inégale entre les différentes semaines du mois,
- annuel : sous forme de cycles (*à définir*)

3. L'autorisation de travailler à temps partiel ne peut être prévue que pour des périodes comprises entre 6 mois et un an, renouvelables pour la même durée par tacite reconduction, dans la limite de 3 ans. Au-delà, l'intéressé(e) doit formuler une nouvelle demande expresse dans les conditions prévues au 5°).

4. Les quotités de temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de trois ans ne peuvent être égales, au choix de l'agent, qu'à 50, 60, 70,80% de la durée légale du travail.

Les quotités de **temps partiel sur autorisation** peuvent être fixées entre **50 et 99%** de la durée de travail des agents exerçant leurs fonctions à temps plein dans la mesure où le bon fonctionnement des services le permet (*la délibération peut parfaitement restreindre les possibilités de choix de la quotité*).

5. Il appartient à l'agent de présenter une demande de travail à temps partiel initiale ou de renouvellement dans un délai d'1 mois avant le début de la période souhaitée.

6. Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période peuvent intervenir :

- sur demande de l'agent dans un délai de deux mois avant la mise en œuvre de la modification ou sans délai en cas de motif grave (*exemple : diminution des revenus du ménage ou changement de situation familiale*).
- *Le cas échéant sur demande du Président, si les nécessités du service le justifient, dans un délai de 1 mois.*

7. Il appartient à l'organe délibérant de prévoir les modalités d'une réintégration anticipée à l'initiative de l'agent. Possibilités :

-L'agent peut solliciter sa réintégration à temps plein avant l'expiration de la période de travail à temps partiel en cours. Dans ce cas, la demande de l'agent doit être formulée deux mois avant la date souhaitée ou sans délai en cas de motif grave, notamment en cas de diminution substantielle des revenus du ménage ou de changement dans la situation familiale de l'agent.

- L'organe délibérant peut préciser que la réintégration anticipée ne constitue pas un droit pour l'agent et sera accordée par l'autorité territoriale au regard des contraintes d'organisation du service.

Pour les agents non titulaires, s'il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'agent est maintenu à temps partiel à titre exceptionnel.

Par ailleurs, il est rappelé que l'agent a la possibilité de saisir la commission administrative paritaire en cas de litige.

ANNEXE 2- RIFSEEP

L'IFSE sera attribué en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Le montant correspondant sera compris entre 0 et 80 % du montant maximal de l'IFSE en fonction du cadre d'emplois concerné. Chaque emploi ou cadre d'emplois sera répartis entre différents groupes de fonctions au regard :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque cadre d'emplois concerné sera réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds, comme précisé ci-dessous.

L'IFSE sera modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Ce complément sera compris entre 0 et 20 % du montant maximal de l'IFSE en fonction du cadre d'emplois concerné. Les critères de modulation sont précisés dans l'annexe distribuée en séance. L'IFSE sera versé mensuellement.

Le CIA sera modulé en tenant compte de l'engagement professionnel (motivation) et de la manière de servir. Ce complément sera compris entre 0 et 100 % du montant maximal en fonction du cadre d'emplois concerné. Son versement est annuel, en une ou deux fractions.

Les critères de modulation du CIA sont précisés ci-dessous.

L'IFSE sera versé mensuellement.

Son calcul tiendra compte :

1. Du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Le montant correspondant sera compris entre 0 et 80 % du montant maximal de l'IFSE en fonction du cadre d'emplois concerné. Chaque emploi ou cadre d'emplois sera répartis entre différents groupes de fonctions au regard :
 - Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
 - De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
 - Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque cadre d'emplois concernés sera réparti en groupe de fonction auxquels correspondent des montants plafonds, comme précisé dans les tableaux ci-dessous. Nous avons repris les plafonds indiqués dans les décrets sans les modifier.

2. De l'expérience professionnelle en lien avec le poste. Le montant correspondant sera compris entre 0 et 20 % du montant maximal de l'IFSE en fonction du cadre d'emplois concerné. L'expérience professionnelle sera appréciée en fonction de la diversité du parcours, de la mobilité au sein de la structure, de l'approfondissement des savoir et des procédures utiles au poste, de la réussite à des concours en lien avec le poste.

Le CIA sera versé annuellement ou en deux fractions.

Son calcul tiendra compte de l'engagement professionnel (motivation) et de la manière de servir. Ce complément sera compris entre 0 et 100 % du montant maximal en fonction du cadre d'emplois concerné.

L'attribution du IFSE et du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel pris par le Président, lequel fixera les montants individuels dans la limite des plafonds fixés dans la présente délibération.

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

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les 4 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, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ...)
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion (concours)

L'IFSE est maintenue pendant les périodes de congés : congés annuels, congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption). En cas de congés de maladie ordinaire l'IFSE suivra le sort du traitement. En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE sera suspendu.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) fera l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Cadre d'emploi : Attachés territoriaux – Catégorie A

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ATTACHÉS TERRITORIAUX			
Groupes de fonctions	Emplois	IFSE (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015	CIA (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015
Groupe 1 : Fonctions d'encadrement supérieur avec responsabilités particulières	Directeur général des Services	36 210 €	6 390 €
Groupe 2 : Fonctions exposées ou complexes	Responsable de service	32 130 €	5 670 €
Groupe 3 : Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité particulière	Chargés d'études, responsable d'unité	25 500 €	4 500 €
Groupe 4 : Autres fonctions	Chargé de mission	20 400 €	3 600 €

Cadre d'emploi : Rédacteurs – Catégorie B

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des RÉDACTEURS			
Groupes de fonctions	Emplois	IFSE (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015	CIA (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015
Groupe 1 : Fonctions d'encadrement avec responsabilités particulières	Responsable de service	17 480 €	2 380 €
Groupe 2 : Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité importante	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions administratives complexes	16 015 €	2 185 €
Groupe 3 : Autres fonctions	Assistant de direction	14 650 €	1 995 €

Cadre d'emploi : Adjoints Administratifs Territoriaux – Catégorie C

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
Groupes de fonctions	Emplois	IFSE (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015	CIA (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015
Groupe 1 : Fonctions avec des responsabilités particulières	Assistant de direction, chef de service, sujétions particulières	11 340 €	1 260 €
Groupe 2 : Autres fonctions	Assistant, agent d'accueil, gestionnaire de moyen	10 800 €	1 200 €

Cadre d'emploi : Adjoints Techniques Territoriaux – Catégorie C

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX			
Groupes de fonctions	Emplois	IFSE (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015	CIA (Plafonds annuels)* Arrêté du 03/06/2015
Groupe 1: Fonctions avec des responsabilités particulières	Chef d'équipe,	11 340 €	1 260 €
Groupe 2 : Autres fonctions	Agent de nettoyage	10 800 €	1 200 €

Cadre d'emploi : Ingénieurs – Catégorie A

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des INGENIEURS TERRITORIAUX			
Groupes de fonctions	Emplois	IFSE (Plafonds annuels)*	CIA (Plafonds annuels)*
Groupe 1: Fonctions d'encadrement supérieur avec responsabilités particulières	Directeur général des Services	46 920 €	8 280 €
Groupe 2 : Fonctions exposées ou complexes	Responsable de service	40 290 €	7 110 €
Groupe 3: Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité particulière	Chargés d'études, responsable d'unité	36 000 €	6 350 €
Groupe 4 : Autres fonctions	Chargé de mission	31 450 €	5 550 €

Cadre d'emploi : Techniciens – Catégorie B

Groupe de fonctions pour le cadre d'emplois des TECHNICIENS			
Groupes de fonctions	Emplois	IFSE (Plafonds annuels)*	CIA (Plafonds annuels)*
Groupe 1: Fonctions d'encadrement avec responsabilités particulières	Responsable de service	19 660 €	1 850 €
Groupe 2: Fonctions d'encadrement intermédiaire et/ou technicité importante	Adjoint au responsable de service, expertise, fonctions administratives complexes	18 580 €	1 750 €
Groupe 3 : Autres fonctions	Assistant de direction	17 500 €	1 650 €

*Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

ANNEXE 3 - PROTOCOLE Aménagement et réduction du temps de travail (ARTT)

I. Dispositions générales

La présente annexe concerne les services du Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Austreberthe et du Saffimbec. Elle concerne tous les agents du syndicat qu'ils soient fonctionnaires territoriaux, agents contractuels, stagiaires ou services civiques.

1. Ampleur et calendrier de la RTT

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine à compter du 1^{er} janvier 2002.

L'horaire collectif qui était de 39 heures par semaine passera donc à 35 heures par semaine.

L'ensemble des services devra bénéficier de la RTT à partir du 1^{er} janvier 2002.

La durée du travail effectif est définie conformément à la loi et à la jurisprudence comme le temps de travail pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles.

2. Base annuelle de travail effectif d'un agent à temps complet

- 365 jours calendaires
- 104 jours repos hebdomadaires
- 8 jours fériés (moyenne)
- 25 jours congés annuels

soit 228 jours de travail
journée de solidarité 1 jour

total : 1607 heures

II. Modalités de l'ARTT

1600 heures divisées par 227 jours = 7,05 heures (exprimées en centièmes)

DETERMINATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE

1) Diminution de l'horaire hebdomadaire de 39h à 35h15mns
Semaine de 5 jours

5 jours x 7h05 = 35h25 centièmes soit 35h15mns

2) Diminution de l'horaire hebdomadaire de 39h à 36h
Semaine de 5 jours

36h par semaine : 5j = 7,2 heures par jour

- 227 jours travaillés x 7,2 = 1634h40
- 1634,40h - 1600h = 34,40h à récupérer
- 34,40h : 7,2 = 4,77 arrondi à 5 jours de compensation (jours ARTT)
 - moins le cas échéant des jours supplémentaires pris hors période,
 - moins les jours supplémentaires attribués aujourd'hui par notre collectivité,
 - les jours ARTT devront être pris dans l'année.

3) Maintien de l'horaire à 39 heures
Semaine de 5 jours

39h par semaine : 5j = 7,8 heures par jour

- 227 jours travaillés x 7,8 = 1770h60
- 1770,60h - 1600h = 170,60h à récupérer
- 170,60h : 7,8 = 21,8 arrondis à 22 jours de compensation (jours ARTT)
 - moins le cas échéant des jours supplémentaires pris hors période,

- moins les jours supplémentaires attribués aujourd'hui par notre collectivité,
- les jours ARTT devront être pris dans l'année.

Les modalités retenues tiendront compte de l'organisation des services, de ses nécessités, des réalités de fonctionnement et de l'ouverture des services au public.

III. Rémunération

La réduction du temps de travail à 35 heures ne donne lieu à aucune réduction salariale.

Les agents à temps non complet verront leur quotité de travail rémunérée augmenter, le rapport sera en 35^{ème}. Les dispositions s'appliquent indifféremment aux agents déjà en place comme à ceux qui seront recrutés par la suite.

IV. Congés annuels

La durée annuelle de congés n'est pas remise en cause, soit 25 jours pour un agent à temps complet.

Le fractionnement des congés, à la demande de l'employeur, pour l'obtention de congés supplémentaires fait l'objet de la réglementation suivante :

- 1 jour supplémentaire pour 5 à 7 jours pris hors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre,
- 2 jours supplémentaires pour 8 jours et plus pris hors de cette période,
- les congés annuels devront être pris dans l'année.

V. Heures supplémentaires

Pour favoriser l'emploi et améliorer les conditions de travail, le recours aux heures supplémentaires doit nécessairement résulter d'une demande d'activité par le responsable du service. Ce dernier doit être, à tout moment, en mesure de justifier cette surcharge.

1. Heures supplémentaires

Sont qualifiées d'heures supplémentaires, toute heure de travail effectif réalisée au delà du temps de travail prévu par l'organisation du service.

2. Gestion des heures supplémentaires -Récupération

Toute heure supplémentaire doit être récupérée sous forme cumulée ou non, au plus tard au terme du mois suivant la réalisation des heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires effectuées feront l'objet de récupération.

- Heures supplémentaires au delà de 35 heures hebdomadaires ;
- Heures de nuit ;
- Heures de dimanche et jours fériés.

S'il n'était pas possible de récupérer, il sera proposé de rémunérer les heures supplémentaires et ce conjointement aux dispositions réglementaires applicables en la matière, selon le barème du traitement de la Fonction Publique.

VI. Horaires des services

Les horaires sont laissés libres à l'exception du service d'accueil :
Services d'accueil : du lundi 8h30 au vendredi 16h30

VII. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Cet accord entrera en vigueur au 1^{er} février 2022 et s'appliquera à l'ensemble des agents visés à l'article 1-1.

VIII. Dépôt de l'accord

Le présent accord sera présenté à Monsieur le Président du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale pour que la CTP puisse émettre son avis.