

**Syndicat mixte de la Manse étendu
Compte-rendu du comité syndical du 18 novembre 2021**

Le dix-huit novembre 2021 à dix-huit heures et trente minutes, s'est réuni le comité syndical, légalement convoqué le neuf novembre 2021, à la salle des fêtes de Ceaux-en-Loudun sous la présidence de Monsieur François LIARD, Président.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

NOMS Prénoms	EPCI	T/S	Observations
BASSET-CHERCOT François	CCTVV	T	
BROTIER Marie-Rose	CCTVV	T	
DE LAFORCADE François	CCTVV	T	
DESME Jacques	CCTVV	T	
GERMANEAU Nicolas	CCTVV	T	
LIARD François	CCTVV	T	Pouvoir de BOISQUILLON Christine
ROY Jean-Jacques	CCTVV	T	
DEVYVER Patrick	CCTVV	S	
LEAU Laurent	CCTVV	S	
TERRIEN Guy	CCTVV	S	Pouvoir de MERON Marie-Rose
LECOMTE Pascal	CCCVL	T	
REZEAU Régine	CCLST	T	
MIGNON Frédéric	CCPL	T	
SAVATON Régis	CCPL	T	

ÉTAIENT ABSENTS EXCUSÉS :

BOISQUILLON Christine	CCTVV	T
MERON Marie-Rose	CCTVV	T
POUJAUD Daniel	CCTVV	T
TRANCHANT Davis	CCTVV	T
CAILLE Pierre-Edouard	CCTVV	S
ROBIN Jean-Louis	CCLST	T
DURAND Pierre	CCPL	T
ORVAIN Marie-Agnès	CCTVI	T

Secrétaire de séance : REZEAU Régine

1. Approbation du compte rendu de la séance du 9 septembre 2021

Le compte-rendu de la séance du comité syndical du 9 septembre 2021 a été diffusé à l'ensemble des membres qui sont invités à formuler leurs observations éventuelles. Il a été accepté

2. Point sur les derniers travaux

Après la présentation par les techniciens, des derniers travaux effectués, Monsieur François BASSET CHERCOT s'interroge sur l'investissement du Syndicat chez les propriétaires privés. Monsieur le Président confirme que le conseil des techniciens est permanent, ils sont disponibles pour toute réflexion, projet ou avis sur notre territoire. Au-delà des actions retenues dans les Contrats Territoriaux les programme d'actions, il est plus difficile d'obtenir

des financements (hormis pour les exploitants agricoles où certains fonds existent). Suite à un questionnement, lorsque des actions se déroulent chez des agriculteurs, comme la création d'une mare par exemple, il est possible de les déclarer en SIE (Surface d'Intérêt Écologique).

3. Convention pour la mise en place de grilles à la sortie du plan d'eau du Parc de Fierbois (Sainte-Catherine de Fierbois)	Dél.2021.11.18/01
--	--------------------------

Monsieur le Président explique qu'un problème de dévalaison piscicole d'espèces de plans d'eau dans le ruisseau du Courtineau, dans le cadre d'un appel à projets initié par l'Agence de l'Eau Loire Bretagne dans le cadre du Plan de Relance National, le syndicat de la Manse étendu a soumis un projet consistant à installer de nouvelles grilles au niveau de la pêcherie et du déversoir de l'étang principal du Parc de Fierbois. L'objectif initial était d'accompagner le propriétaire du site, donc il a été convenu avec ce dernier que le Syndicat porterait l'action (le porteur de projet devait être une collectivité) mais que le financement dit de « Reste A Charge » reviendrait au propriétaire. Des explications avaient été données lors du conseil syndical du 17 décembre 2020. Depuis l'Agence de l'Eau Loire Bretagne a accepté un financement de 30 % dans la limite de 15 000 € TTC de dépenses.

A présent, il convient de passer une convention entre le Syndicat et la SAS du Parc de Fierbois pour clarifier les complémentarités de l'un par rapport à l'autre. La majeure partie des travaux sera réalisée durant septembre 2022 (prévisions).

Après en avoir délibéré,

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE

à l'unanimité :

- **D'accepter la convention entre le Syndicat et la SAS du Parc de Fierbois et autorise Monsieur le Président à signer tous documents s'y rapportant.**

4. Demande de subventions - CT Manse-Ruau-Réveillon 2020-2022 - étude 2021	Dél.2021.11.18/02
---	--------------------------

Monsieur le Président informe que lors de l'élaboration du Contrat Territorial, deux sites complexes ont été pressentis pour y attribuer une étude afin que le Syndicat soit accompagné d'un bureau d'études pour prévoir des travaux de restauration de la continuité écologique (blocage longitudinal).

Le premier site concerne le site du plan d'eau communal de Saint-Epain, ce dernier étant alimenté avec l'aide d'une vanne au travers du ruisseau de Montgoger. Qui plus est les berges du plan d'eau sont toutes érodées et lors des crues, le site pourrait accueillir davantage d'eau pour diminuer les inondations du secteur (quelques résidences sont à proximité immédiates).

Le second site concerne le busage du ruisseau de la Jugeraie dans le cœur de Sainte-Maure au niveau de l'ancienne caserne des pompiers. Un cm d'eau s'écoule sur plusieurs mètres de large alors qu'il serait préférable de concentrer les écoulements pour obtenir une lame d'eau davantage conséquente pour le déplacement des espèces aquatiques. Mais des problèmes de

crues existent dans le secteur. Le débusage partiel du cours d'eau pourrait également être étudié, ce qui améliorerait significativement la situation.

Les cahiers des charges techniques ont été élaborés par Titouan LEVEQUE (apprenti) sous l'égide de Jonathan LEPROULT (bassin versant de la Manse). Des bureaux d'études ont été sollicités et l'enveloppe prévue au Contrat est cohérente avec les réponses obtenues (point suivant).

Les subventions attendues, sur la base de 21 600 € d'études, conformément au Contrat, sont les suivantes : 50 % agence de l'eau Loire Bretagne et 30 % conseil départemental Indre-et-Loire.

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **D'autoriser Monsieur le Président à demander les subventions aussi élevées que possibles auprès de l'agence de l'Eau Loire Bretagne et du conseil départemental d'Indre-et-Loire, pour les actions d'étude 2021.**

5. Choix du bureau d'études pour l'étude des deux sites d'études 2021 Dél.2021.11.18/03

Monsieur le Président explique qu'une seule offre vient de parvenir au Syndicat, elle n'a pas encore été analysée. Il est décidé à l'unanimité de délibérer pour permettre à Monsieur le Président de signer avec l'entreprise la plus intéressante, à condition que le montant reste inférieur ou égal à 21 600 € TTC et avec la validation de la Commission d'Appel d'Offre. La décision sera prise sous quinze jours, pour attendre d'autres réponses de bureau d'études.

Il est à noter que l'étude se déroulera durant le premier semestre 2022 afin que les résultats de ces études (coûts actions) soient incorporés au prochain Contrat Territorial Manse-Ruau-Réveillon 2023-2025. Plusieurs réunions seront organisées en lien avec les municipalités concernées (Saint-Epain et Sainte-Maure-de-Touraine).

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **D'autoriser Monsieur le Président à retenir le bureau d'études dont l'offre est la plus intéressante dans la limite d'une enveloppe de 21 600 €, après avis de la commission d'appel d'offre, et de signer toute pièce du marché nécessaire à son bon déroulement.**

6. Prochain bulletin du syndicat de la Manse étendu (2022)

Monsieur le Président informe que le prochain bulletin Bassin de la Vienne tourangelle est en phase de rédaction. Il est projeté à l'écran. Les agents et élus sont fiers de cet outil de communication, il fait rayonner le Syndicat en expliquant les travaux réalisés et les sujets d'importance.

Delphine LAISEMENT présente le planning :

- Début novembre : mise en forme du bulletin (tous les textes sont récupérés)

- Mi-novembre : finalisation du bulletin, envoi aux élus pour avis et impression
- Fin novembre – début décembre : distribution aux communes

Comme les années passées, les exemplaires seront distribués par les communes, sous trois mois de préférence, à leur convenance (distribution dans un même temps que les bulletins municipaux, par la Poste, une entreprise privée ou en distribution manuelle).

L’outil papier permet de toucher le plus grand nombre, pour un coût total d’environ 5 600 € TTC. Le « reste à charge » pour le Syndicat est d’environ 1 120 € (soit environ 6 centimes par exemplaire).

En parallèle, le document informatique sera envoyé aux communes et communautés de communes et communautés d’agglomération pour une diffusion dématérialisée (sites Internet).

La qualité du travail est saluée par l’assemblée.

**7. Demande de subventions – CT Veudes Mâble Bourouse 2021-2023 – Suivi 2022
Dél.2021.11.18/04**

Marylou MÉCHIN explique qu’il est envisagé en 2022, conformément au contrat territorial Veudes Mâble Bourouse 2021-2023, de réaliser des Indices Poisson Rivière et des Indices Biologiques Global de ce territoire. Ces inventaires permettent de connaître l’état du cours d’eau avant la réalisation de travaux pour ensuite pouvoir mesurer l’efficacité des travaux engagés, les poissons et macro-invertébrés benthiques étant des bioindicateurs de la qualité de l’eau.

Les pêches seront réalisées par la fédération de pêche 37 qui prendra en charge financièrement une partie d’entre elles (voir tableau ci-dessous) dans le cadre de la convention précédemment exposée.

Ces opérations de suivis ont un coût prévisionnel total maximum de **6 000 € TTC**.

Plan de financement pour cette enveloppe de 6000€ :

	Agence	Département 37	FDAAPPMA 37	Syndicat
%	50 %	21,5 %	13 %	15,5 %
€ TTC	3 000 €	1 290 €	780 €	930 €

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l’unanimité :

- **D’autoriser Monsieur le Président à demander les subventions aussi élevées que possibles auprès de l’agence de l’Eau Loire Bretagne et du conseil départemental d’Indre-et-Loire, pour les actions de suivi 2022.**

8. Demande de subventions - CT Veudes Mâble Bourouse 2021-2023 - communication 2022	Dél.2021.11.18/05
--	--------------------------

Marylou MÉCHIN explique qu'il est envisagé en 2022, conformément au contrat territorial Veudes Mâble Bourouse 2021-2023, la création de plusieurs panneaux d'information à installer le long des cours d'eau. La réalisation de nombreuses animations conformément au programme des animations 2022 aura également un coût. Ceci pour un montant total maximum de 6 000 €. Le dossier présenté est celui qui sera envoyé aux partenaires financiers.

Plan de financement pour cette enveloppe de 6000€ :

	Agence	Département 37	Région NA	Syndicat
%	50 %	24 %	4 %	22 %
€ TTC	3 000 €	1 440 €	240 €	1 320 €

Monsieur Patrick DEVYVER demande si des panneaux indiquant le nom des cours d'eau seront un jour déployés sur la commune de Braye-sous-Faye. Monsieur le Président acte la demande et indique qu'il sera fait un effort pour l'année 2023 sur ce secteur.

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **D'autoriser Monsieur le Président à demander les subventions aussi élevées que possible auprès de l'agence de l'Eau Loire Bretagne, du conseil départemental d'Indre-et-Loire et la région Nouvelle Aquitaine, pour les actions de communication 2022.**

9. Convention pour l'entretien des plantations entre la RD 91 et le ruisseau du Moulin du Temple	Dél.2021.11.18/06
---	--------------------------

Delphine LAISEMENT explique que dans le cadre de l'aménagement des berges du ruisseau du Moulin du Temple qui est un affluent du Réveillon, sur une section située sur le domaine public départemental située sur le territoire de la Commune de Nouâtre et Maillé, il est prévu de réaliser des plantations en partie basse de la berge. L'objectif est de diversifier le biotope pour que cette portion de ruisseau, anciennement rectifié sous forme de fossé, accueille une meilleure biodiversité notamment aquatique, tout en respectant les conditions hydrauliques. Ces plantations, comporteront des essences locales et des espèces conformes à celles rencontrées aux abords des ruisseaux. Elles assureront la continuité écologique grâce à la densification du maillage de haies.

La présente convention a pour objet de fixer les modalités techniques, administratives et juridiques en ce qui concerne la mise en place des végétaux ainsi que de définir les conditions

d'entretien des espaces concernés par les plantations, durant les trois premières années puis dans les années ultérieures.

Après en avoir délibéré,

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **D'accepter la convention entre le Syndicat et le Département d'Indre-et-Loire et autorise Monsieur le Président à signer tous documents s'y rapportant.**

10. Travaux de plantation d'arbres et d'arbustes – tranche 2021	Dél.2021.11.18/07
--	--------------------------

Jonathan LEPROULT informe qu'il était prévu dans le contrat territorial Manse-Ruau-Réveillon (tranche 2020) la plantation de végétation arbustive et/ou arborée sur 3 780 mètres linéaires (délibération dernier conseil syndical). Les techniciens ont recensé la possibilité de planter sur plus de 2 800 mètres. Aucun marché en cours au Syndicat n'existe pour ce type de prestation. Une consultation a été lancée auprès d'entreprises susceptibles d'être intéressées et dans les meilleurs délais.

L'entreprise H2P jardins est retenue conformément à la volonté de la précédente Commission d'Appel d'Offre.

Après en avoir délibéré,

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **D'autoriser Monsieur le Président à signer le marché de travaux de plantation d'arbres et d'arbustes – tranche 2021 et les documents s'y rapportant ;**
- **Décide de retenir l'entreprise H2P JARDINS pour les lots 1 et 2.**

11. Mise en place du régime indemnitaire le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
Dél.2021.11.18/08

Monsieur le Président explique qu'un « nouveau » dispositif appelé RIFSEEP doit être mis en place au sein du syndicat ; Le RIFSEEP a pour objectif de simplifier le régime des primes et indemnités dans la fonction publique afin d'en améliorer la lisibilité.

Il indique que le Bureau a dimensionné les montants de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) par groupe en fonction de la situation existante et en prenant en compte une revalorisation, notamment pour les techniciennes. Le reste à charge pour la collectivité est calculé à hauteur de 1 200 € environ par an grâce aux subventions des Contrat territoriaux. Il est bien confirmé que le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) sera réévalué (à la hausse ou à la baisse) chaque année lors des entretiens professionnels annuels.

Monsieur le Président annonce également la réussite au concours de technicien principal de 2ème classe par Marylou MÉCHIN. Un point va être fait d'un point de vue administratif et

financier avec les collectivités pour envisager une titularisation de cet agent, qui sera proposée au vote lors du prochain conseil syndical.

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 premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 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 du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 (RIFSEEP) ;

Vu la délibération n° 2017-01-24-02 en date du 24 janvier 2017, **la délibération 2016-03-30-01 en date du 30 mars 2016, la délibération pour les primes PSR en date du 23 mars 2011** instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité ;

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein du syndicat, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents du syndicat,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu ;

Considérant que le RIFSEEP est composé de 2 parts obligatoires, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) ;

CHAPITRE 1 - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1) Le principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation

précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- 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.

2) Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

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

3) La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des TECHNICIENS		Montant maximum annuel de l'IFSE	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat
Groupe 1	Coordinateur, chargé de mission	8 000 €	17 480 €
Groupe 2	Chargé de mission technique	4 000 €	16 015 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS		Montant maximum annuel de l'IFSE	
Groupe de fonctions	Emplois	Montant annuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant	Montant plafond à l'Etat
Groupe 1	Secrétaire polyvalente	2 000 €	11 340 €

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

4) Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 1 an, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis ci-dessus.

5). Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

6). Périodicité de versement de l'IFSE :

Elle sera versée mensuellement et son montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II – MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1) Le principe :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2) Les bénéficiaires :

Le CIA est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3) La détermination des montants maxima de CIA :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Catégorie B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des TECHNICIENS	Montant maximum annuel du CIA.	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	2200 €	10 200 €
Groupe 2	1800 €	5 800 €

Catégorie C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Montant maximum annuel du CIA	
Groupe de fonctions *	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant	Plafond global du RIFSEEP retenu par la collectivité (IFSE + CIA)
Groupe 1	980 €	2 980 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4) La périodicité de versement du CIA :

Le CIA fera l'objet d'un versement mensuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N, en tenant compte de l'évaluation professionnelle portant sur l'année N-1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

5) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

Possibilité pour l'organe délibérant de prévoir les modalités de la suspension ou de la modulation du CIA, en cas d'absence de résultats ou de résultats insuffisants en raison d'une situation plus ou moins longue d'indisponibilité physique de l'agent.

CHAPITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

Cette délibération abroge, la délibération antérieure susvisées, relatives au régime indemnitaire.

CHAPITRE IV – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2022.

Après en avoir délibéré,

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **D'instaurer le RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus.**
- **D'autoriser le Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus.**
- **D'abroger la délibération numéro 2017-01-24-02 en date du 24 janvier 2017, la délibération 2016-03-30-01 en date du 30 mars 2016, la délibération pour les primes PSR en date du 23 mars 2011.**
- **De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au Chapitre 12.**
- **D'autoriser Monsieur le Président à signer tous documents s'y rapportant.**

12. Cycle de travail des agents du syndicat	Dél.2021.11.18/09
--	--------------------------

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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 territoriale ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale.

Vu l'avis du comité technique en date du 7 octobre 2021 ;

Considérant ce qui suit :

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique (article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée). Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail (article 4 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 précité).

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) ;
- la durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;
- aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- l'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Lorsque le cycle de travail hebdomadaire dépasse 35 heures, c'est-à-dire que la durée annuelle du travail dépasse 1607 heures, des jours d'aménagement sont accordés ou le paiement des heures supplémentaires sont plafonnées à 08 heures mensuelles afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Un technicien / coordinateur / animateur rivières et bassins versants Manse et affluents
à un travail hebdomadaire de 35h sur 4 jours.

Jours travaillés : lundis, mardis, jeudis, vendredis de 08h00 à 12h30 – 13h15 à 17h30

Jour de repos : mercredis

Télétravail mis en place selon l'organisation de travail de l'agent.

Une technicienne de rivières / animatrice des bassins versants du Ruau, Réveillon, Bourouse, Arceau, Veude de Ponçay
à un travail hebdomadaire de 35h sur 4 jours.

Jours travaillés : mardis, mercredis, jeudis, vendredis de 08h30 à 12h30 – 13h15 à 18h00

Jour de repos : lundis

Télétravail mis en place selon l'organisation de travail de l'agent.

Une technicienne de rivières / animatrice des bassins versants de la Veude et du Mâble
à un travail hebdomadaire de 35h sur 4 jours.

Jours travaillés : lundis, mardis, jeudis, vendredis de 08h30 à 12h30 – 13h15 à 18h00

Jour de repos : mercredis

Télétravail mis en place selon l'organisation de travail de l'agent.

Une secrétaire polyvalente à un travail hebdomadaire de 21h sur 3 jours.

Jours travaillés : lundis, mardis en télétravail, jeudis au bureau de 09h00 à 12h30 – 13h15 à 16h45

Suite à une question de Monsieur Nicolas GERMANEAU, il est précisé qu'il n'existe pas de compte épargne temps au Syndicat.

Après en avoir délibéré,

LE COMITE SYNDICAL, des membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **Article 1 : Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivant :
Liste les services concernés et le cycle de travail correspondant :
Service administratif : cycle hebdomadaire : 21h par semaine
Service technique : cycle hebdomadaire : 35h par semaine**
- **Article 2 : La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Président, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.**
- **Article 3 : En cas de dépassement du cycle de travail hebdomadaire dépassant 35 heures, des jours d'aménagement de travail sont accordés ou le paiement des heures supplémentaires sont plafonnées à 08 heures mensuelles**

13. Ligne de trésorerie 2021-2022	Dél.2021.11.18/10
--	--------------------------

Monsieur le Président explique qu'afin de pouvoir rembourser notre ligne de trésorerie de 70 000 € fin novembre, mandatées les dernières factures de l'année 2021 et le remboursement du prêt relais de 150 000 € au premier trimestre 2022, une ligne de trésorerie de 250 000 € pour 1 an nous est proposé par le Crédit Mutuel. Trois établissements bancaires ont été consultés.

Après en avoir délibéré, LE COMITE SYNDICAL, les membres présents et représentés, DÉCIDE à l'unanimité :

- **de retenir la proposition du Crédit Mutuel pour la ligne de trésorerie dont les caractéristiques suivent :**
 - ◆ **Montant : 250 000 Euros**
 - ◆ **Durée : 1 an**
 - ◆ **Taux : Variable (post-compté)**
 - ◆ **Marge : 0.70 % EURIBOR 3 MOIS moyenné 1 mois + marge**
 - ◆ **Commission initiale de réservation: 250 €**
- **Autorise Monsieur le Président à signer les documents nécessaires à l'ouverture d'une ligne de trésorerie pour l'année 2021-2022.**

14. Dénomination du Syndicat - évolutions
--

Un mail a été envoyé dernièrement pour le changement du nom du syndicat (Brain storming). Les propositions envoyées par tout à chacun ont été scrutées afin d'en exclure certaines (non appropriées). Quelques propositions envoyées ont été retenues ainsi qu'une proposition formulée collectivement par les membres du bureau. La solution de ne pas changer de nom reste une option.

Rivières et affluents de la Vienne Tourangelle
Syndicat du bassin aval Vienne
Syndicat de Rivières Val de Vienne

SAVITA = Syndicat des Affluents de la Vienne Tourangelle Amont

Proposition du bureau au 28 octobre 2021 : Syndicat des Affluents de la Vienne Tourangelle

Après un vote à bulletin secret, à deux tours (3 noms étaient ex æquo à l'issue du premier), le futur nom du Syndicat a été retenu : **le Syndicat de Rivières Val de Vienne.**

Monsieur le Président précise que c'est lors d'une prochaine modification statutaire que le nom sera définitivement validé.

15. Point divers

- Difficultés avec Entraide et Solidarité : Marylou MÉCHIN explique les difficultés de fonctionnement avec l'association Entraide et Solidarité. La principale difficulté reste leur très faible disponibilité.
- Dernières et prochaines animations : il est important de correctement communiquer afin de relayer efficacement l'information (notamment celles ajoutées en plus du programme annuel).
- Lancement Contrat Territorial Veudes Mâble Bourouse à Jaulnay le 9 Décembre 2021 à 9h30
- Prochain conseil : est envisagé le jeudi 27 janvier 2022 (lieu à définir)

La séance est levée à 20h30