

SYNDICAT MIXTE INTERDEPARTEMENTAL DE LA VALLEE DE LA LEZE
PROCES VERBAL DU COMITE SYNDICAL
SEANCE DU 17 OCTOBRE 2022

L'an deux mille vingt-deux, le dix-sept octobre à dix-huit heures et quinze minutes, les membres du Comité syndical du Syndicat Mixte Interdépartemental de la Vallée de la Lèze se sont réunis au siège de la Communauté de communes Arize Lèze, au Fossat, sur convocation qui leur a été adressée par courrier en date du sept octobre deux mille vingt-deux, sous la présidence de Jean-Jacques MARTINEZ.

Présents :

Titulaires : MARTINEZ Jean-Jacques, MORERE André, CALMES Nicolas, CAMPAGNE ARMAING Fanny, GAY Jean-Louis, VIEL Pierre, ALBERO Elisabeth, ANTOLINI Dominique, ARNAUD Véronique, BOY Francis, CANTEGRIL Jean-Marc, COURNEIL Jean-Claude, DEDIEU Alain,

Suppléant : LABORDE Amédée, BUFFA Roger, SARDA Manuel,

Excusés :

BERGIA Jean-Marc, RUEDA Michel, SEYTEL Isabelle, BOYER Denis, GIRAUD Jean-Claude, GRANGE Régis, LACAMPAGNE Patrick, CONDIS Sylvette, GILAMA Chantal, CAUHAPE Jean-Louis, DEJEAN Jean-Paul, DESCUNS Lyliane, JALOUX Philippe, LABORDE Jean, LASSALLE Yvon, VANDERSTRAETEN François, DEKKIL Alain.

Monsieur le Président ouvre la séance et remercie Jean-Claude COURNEIL, Président de la Communauté de communes Arize Lèze d'héberger la séance du Comité syndical. Il constate que le quorum est atteint.

Francis BOY est élu secrétaire de séance à l'unanimité.

Information sur les délégués au SMIVAL

Monsieur le Président informe que, suite à son élection en tant que Député, Laurent PANIFOUS a démissionné de ses mandats de Maire, Président de la Communauté de communes Arize Lèze et délégué au SMIVAL. Jean-Claude COURNEIL a été élu Président de la Communauté de communes Arize Lèze et a démissionné de son mandat de Vice-président du SMIVAL. Véronique ARNAUD a été élue Maire du Fossat. Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Arize Lèze a élu Véronique ARNAUD comme déléguée au SMIVAL.

Suite à la démission de Dominique JACQ, le Muretain Agglo a procédé à l'élection d'Yves CADAS comme délégué suppléant au SMIVAL.

22-10 Mandat du 4^{ème} Vice-président

Monsieur le Président informe le Comité syndical que, suite à son élection au mandat de Président de la Communauté de communes Arize Lèze, Jean-Claude COURNEIL a démissionné de son mandat de Vice-président du SMIVAL au 31 août 2022. En conséquence, Monsieur le Président invite le Comité syndical à procéder à l'élection du quatrième Vice-président au scrutin secret uninominal à trois tours.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

PREND ACTE de la démission de Jean-Claude COURNEIL de son mandat de quatrième Vice-président,

DECIDE de pourvoir le mandat de 4^{ème} Vice-président laissé vacant par la démission de Jean-Claude COURNEIL.

22-11 Election du 4^{ème} Vice-président

Monsieur le Président propose la candidature d'Alain DEDIEU, conseiller municipal de Lézat sur Lèze et conseiller communautaire et interroge sur d'éventuelles autres candidatures.

Le Comité syndical désigne deux assesseurs : Jean-Claude COURNEIL et Nicolas CALMES. A l'appel de son par le Président, chaque délégué a déposé dans l'urne son bulletin de vote.

Résultat du premier tour

Nombre de délégués présents	16
Nombre de pouvoirs	0
Nombre de bulletins trouvés dans l'urne.....	16
A déduire, bulletins blancs et nuls	1
Suffrages exprimés	15
Majorité absolue	8
Alain DEDIEU a obtenu	15

Alain DEDIEU ayant obtenu la majorité absolue des voix, 15 voix (quinze voix), il a été proclamé quatrième Vice-président et immédiatement installé.

22-12 Approbation du compte rendu de la séance du 8 mars 2022

Monsieur le Président propose au Comité syndical d'approuver le procès-verbal de la séance du 8 mars 2022.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

APPROUVE le procès-verbal de la séance du 8 mars 2022.

Décisions prises par délégation du Comité syndical

Monsieur le Président informe des décisions prises en vertu de la délégation du Comité syndical :

- Modification du titulaire du marché d'assistance à maîtrise d'ouvrage du PAPI d'intention de TA Conseil à TA.Conseils SAS en raison d'un changement de nature juridique du prestataire,
- Attribution à la société OSGAPI du marché à bons de commande d'accompagnement personnalisé des particuliers, pour un montant de 33 400 €HT,
- Attribution à la société OSGAPI du marché à bons de commande de réalisation des diagnostics de vulnérabilité aux inondations, pour un montant de 47 200 €HT,
- Attribution du marché de travaux d'entretien des cours d'eau du bassin versant de la Lèze – année 2022/2023, lots 1, 2 et 3 à la société SATF, pour des montants de 29 657,50 €HT, 13 650,00 €HT et 13 200,00 €HT,
- Attribution du marché d'études de danger du secteur du Barrique à Saint Sulpice sur Lèze à la société CACG, pour un montant de 94 920,00 €HT,
- Avenant au marché d'étude « amélioration des connaissances, gestion des écoulements et ouvrages de protection sur le bassin de la Lèze » confié à ISL, prolongeant le délai d'exécution de 4 mois pour permettre de réaliser des simulations et études supplémentaires découlant des récents échanges avec SNCF Réseau et les services de l'Etat.

A la demande de Monsieur le Président, Johan DENYS, Technicien rivière au SMIVAL précise que le chantier d'entretien régulier confié à SATF a démarré début octobre. Les

opérations de treuillage ont été réalisées à Labarthe sur Lèze et se poursuivent à Lézat sur Lèze.

22-13 Entretien régulier des cours d'eau 2022, tranche 10

Monsieur le Président informe le Comité syndical que, suite à la crue du 10 janvier 2022, le Conseil départemental de la Haute-Garonne a délibéré en faveur d'aides aux collectivités sinistrées suite aux inondations de janvier 2022 pour réaliser les travaux d'urgence et de remise en état des cours d'eau. L'Agence de l'eau peut également intervenir sur ce type de travaux. En conséquence, les travaux peuvent bénéficier de meilleures subventions que les taux initialement délibérés en février.

Vu la délibération 22-06,

Vu le règlement d'aide du Conseil départemental de la Haute Garonne et de l'Agence de l'eau,

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

PREND ACTE que le montant du marché de travaux exceptionnels post-crue de janvier 2022, s'élève à 13 650 €HT,

APPROUVE le nouveau plan de financement prévisionnel suivant,

Partenaires	Taux	Montant (€HT)
Agence de l'eau	45,6%	6 220
Département de l'Ariège	5,6%	760
Département de la Haute-Garonne	17,7%	2 420
DETR	11,1%	1 520
Autofinancement	20,0%	2 730
Total	100,0%	13 650

PREND ACTE que le montant des travaux d'entretien régulier des cours d'eau 2022, s'élève à 23 538 €HT et celui des interventions ponctuelles à un montant de 6 120 €HT, soit un montant total de 29 658 €HT,

APPROUVE le nouveau plan de financement prévisionnel suivant,

Partenaires	Taux	Montant (€HT)
Agence de l'eau	50,0%	14 829
Département de l'Ariège	8,4%	2 498
Département de la Haute-Garonne	8,8%	2 602
Autofinancement	32,8%	9 730
Total	100,0%	29 658

PREND ACTE que le marché à bons de commandes de travaux d'enlèvements ponctuels d'embâcles pour l'année 2022-2023, s'élève à un montant maximal de 13 200 € HT,

MANDATE Monsieur le Président pour réaliser les démarches administratives et financières relatives à cette opération.

22-14 Appel à projets Educ'Eau

Monsieur le Président informe que l'Agence de l'eau a lancé un appel à projets pour l'éducation à l'eau et aux milieux aquatiques et humides face au changement climatique du 18 juillet au 2 novembre 2022 pour une enveloppe de 1 M€. Monsieur le Président propose de candidater à cet appel à projets car l'éducation des enfants lui semble indispensable, en partenariat avec l'ensemble des structures impliquées dans l'éducation à l'environnement et au développement durable.

Interrogé par Roger BUFFA, Monsieur le Président indique que le poste serait soit pérenne soit à durée déterminée pour la durée de l'appel à projet.

Vu le règlement de l'appel à projets Educ'Eau de l'Agence de l'eau Adour Garonne,

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

DECIDE de mener une animation d'éducation à l'environnement et au développement durable en faveur de plusieurs publics : scolaires, grand public, décideurs, en partenariat avec les structures impliquées dans le domaine,

DECIDE de candidater à l'appel à projets Educ'Eau,

ADOpte le plan de financement prévisionnel suivant :

Dépenses	Montant (€HT)
Fonctionnement	
Animation (en régie) : 200 j à 350 €/j	70 000
Prestations extérieures (personnels et déplacements)	20 000
Investissement	
Aménagement de sites vitrines (sentiers d'interprétation)	50 000
Malette pédagogique (création, réalisation)	20 000
Support de communication (création, impression, diffusion)	10 000
Total	170 000

Partenaires	Taux	Montant (€HT)
Agence de l'eau	58,8%	100 000
Région Occitanie	10,0%	17 000
Département de l'Ariège	5,0%	8 500
Département de la Haute-Garonne	5,0%	8 500
Autofinancement	21,2%	36 000
Total	100,0%	170 000

SOLLICITE les co-financeurs pour l'attribution d'une aide aussi importante que possible.

Débat sur les garanties de protection sociale complémentaire

Monsieur le Président informe le Comité syndical que l'article 4 de l'ordonnance n°2021-175 du 17 février 2021, relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique, prise sur le fondement de l'article 40 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, instaure un débat obligatoire au sein de chaque assemblée délibérante, dans le cadre du dialogue social avec les instances représentatives du personnel. Ce débat porte sur les garanties accordées aux agents en matière de protection sociale complémentaire :

- lorsqu'une convention de participation est en cours au 1^{er} janvier 2022, les dispositions de l'ordonnance seront applicables à l'employeur public qui l'a conclue à compter du terme de cette convention,
- l'obligation de participation financière à hauteur d'au moins 50 % de la protection sociale complémentaire « santé » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2026 et l'obligation de participation financière à hauteur de 20 % de la protection sociale complémentaire « prévoyance » s'impose aux employeurs territoriaux à compter du 1^{er} janvier 2025.

Il en résulte que pour toutes les collectivités et leurs établissements publics n'ayant pas conclu de telles conventions, leur participation deviendra obligatoire dans le respect des montants minimums définis par décret à paraître, dès le 1^{er} janvier 2025 pour la complémentaire Prévoyance et à compter du 1^{er} janvier 2026 pour la complémentaire Santé.

Monsieur le Président rappelle au Comité syndical sa délibération 16-21 du 5 juillet 2016, décidant d'instaurer une participation mensuelle de 5 € pour les agents adhérant à une mutuelle labellisée en complémentaire santé et 10 € pour les agents adhérant à une mutuelle labellisée en mutuelle prévoyance.

Monsieur le Président invite le Comité syndical à tenir un débat sans vote.

Nicolas CALMES explique que le Comité syndical a déjà prévu une participation de 5 € et 10 € sur les complémentaires santé et prévoyance labellisées. Il propose de prévoir une évolution de cette contribution.

En réponse à Pierre VIEL, Thomas BREINIG, Directeur du SMIVAL explique qu'à ce jour, aucun agent n'a sollicité ce dispositif qui peut être onéreux.

André MORERE relate un exemple qui montre que la prévoyance peut être très utile en cas d'accident de la vie.

Monsieur le Président confirme que malheureusement les jeunes agents se sentent souvent moins concernés.

Roger BUFFA, assureur de profession, déplore qu'on délaisse la santé personnelle alors même qu'on assure tout risque des véhicules.

22-15 Création d'un poste de rédacteur

Monsieur le Président propose au Comité syndical la création d'un poste de rédacteur territorial à temps non complet.

Vu le Code général de la fonction publique territoriale,

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, et notamment ses articles 3-2 et 34 ;

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 le décret n° 2019-1414 du 19 décembre 2019 relatif à la procédure de recrutement pour pourvoir les emplois permanents de la fonction publique ouverts aux agents contractuels

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

DECIDE de créer, au 1^{er} novembre 2022, un poste de gestionnaire administratif, budgétaire, comptable et juridique, au grade d'adjoint administratif ou rédacteur, à temps non complet 11/35^{ème}. En cas de recherche infructueuse de candidat statutaire, les fonctions peuvent être exercées par un contractuel relevant de la catégorie B dans les conditions fixées à l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

22-16 Modification du tableau des effectifs

Monsieur le Président propose au Comité syndical de mettre à jour le tableau des effectifs de la collectivité.

A la demande de Monsieur le Président, Thomas BREINIG détaille le tableau des effectifs, en précisant que sur les 5,5 équivalents temps plein budgétaires, seuls 3,3 équivalents temps pleins sont pourvus dans les faits.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

ADOpte le nouveau tableau des effectifs au 1^{er} novembre 2022 :

Grade	Catégories	Emplois budgétaires		
		TC (*)	TNC (*)	Total
Filière administrative				
Rédacteur ou adjoint administratif	B ou C		0,3	0,3
Adjoint administratif			0,3	0,3
Filière technique				
Ingénieur principal	A	1		1
Technicien principal 2 ^{ème} cl.	B	1		1
Technicien	B	2		2
Adjoint technique 2 ^{ème} cl.	C		0,9	0,9
TOTAL GÉNÉRAL		4	1,5	5,5

(*) TC = Emplois permanents à temps complet ; TNC = Emplois permanents à temps non complet ; mentionnés en équivalent temps plein (ETP)

22-17 Organisation du temps de travail

Monsieur le Président informe le Comité syndical de la nécessité de délibérer sur l'organisation du temps de travail. Il rappelle en particulier le contexte et le cadre légal et réglementaire.

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale, la durée hebdomadaire de temps de travail est fixée à 35 heures par semaine, et la durée annuelle est de 1607 heures. Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001. La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a remis en cause cette possibilité. En effet, l'article 47 de ladite loi pose le principe de la suppression des régimes de temps de travail plus favorables, et l'obligation, à compter du 1^{er} janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail. En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDF1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique rappelait qu'il est « de la responsabilité des employeurs publics de veiller au respect des obligations annuelles de travail de leurs agents ». Ainsi, tous les jours de repos octroyés en dehors du cadre légal et réglementaire qui diminuent la durée légale de temps de travail en deçà des 1607h doivent être supprimés.

Conformément à l'article 1^{er} du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, « les règles relatives à la définition, à la durée et à l'aménagement du temps de travail applicables aux agents des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant sont déterminées dans les conditions prévues par le décret du 25 août 2000 » relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat, par délibération après avis du comité technique. Par conséquent, pour un agent à temps complet :

- la durée hebdomadaire de temps de travail effectif est fixée à 35 heures ;
- la durée annuelle de temps de travail effectif est de 1 607 heures, heures supplémentaires non comprises.

Le décompte des 1607 h s'établit comme suit :

Nombre de jours de l'année	365 jours
Nombre de jours non travaillés :	
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)
- Congés annuels :	25 jours (5x5)
- Jours fériés :	8 jours (forfait)

- Total	137 jours
Nombre de jours travaillés	(365-137) = 228 jours travaillés
Calcul de la durée annuelle 2 méthodes : soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à ou soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à	1600 h 1600 h
+ Journée de solidarité	7 h
TOTAL de la durée annuelle	1607 h

Par ailleurs, 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.

Il est possible de prévoir un ou plusieurs cycles de travail, afin de tenir compte des contraintes propres à chaque service, et de rendre ainsi un meilleur service à l'utilisateur.

En outre, conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées. Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels). Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet. Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service. Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique.

L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

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 et de réduction du temps de travail (ARTT) sont accordés afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Le nombre de jours de repos prévus au titre de la réduction du temps de travail est calculé en proportion du travail effectif accompli dans le cycle de travail et avant prise en compte de ces jours. A cette fin, la circulaire n° NOR MFPF1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 précise que le nombre de jours ARTT attribués annuellement est de :

- 3 jours ouvrés par an pour 35h30 hebdomadaires ;
- 6 jours ouvrés par an pour 36 heures hebdomadaires ;
- 9 jours ouvrés par an pour 36h30 hebdomadaires ;
- 12 jours ouvrés par an pour 37 heures hebdomadaires ;
- 15 jours ouvrés par an pour 37h30 hebdomadaires ;
- 18 jours ouvrés par an pour 38 heures hebdomadaires ;
- 20 jours ouvrés par an pour un travail effectif compris entre 38h20 et 39 heures hebdomadaires
- 23 jours ouvrés par an pour 39 heures hebdomadaires.

Les agents à temps non complet ne peuvent bénéficier de jours ARTT. Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail.

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

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 le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité technique en date du 3 octobre 2022,

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

DECIDE

Article 1 : La suppression de tous les jours de congés non prévus par le cadre légal et réglementaire, afin de garantir le respect de la durée légale du temps de travail qui est fixée à 1607 heures, dans les conditions rappelées ci-avant.

Article 2 : Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services sont soumis aux cycles de travail suivant :

- Pour les agents de catégorie B et C :
 - o Cycle hebdomadaire : 35h par semaine sur 5 jours
 - Bornes quotidiennes : 7h-21h
 - Bornes hebdomadaires : 35h
 - Pause méridienne : minimum 1h
 - o Cycle hebdomadaire : 37h par semaine sur 5 jours ouvrant droit à 12 jours d'ARTT par an ;

- Bornes quotidiennes : 7h-21h
 - Bornes hebdomadaires : 37h
 - Pause méridienne : minimum 1h
- Pour les agents de catégorie A :
- Cycle hebdomadaire : 39h par semaine sur 5 jours ouvrant droit à 23 jours d'ARTT par an ;
 - Bornes quotidiennes : 7h-21h
 - Bornes hebdomadaires : 39h
 - Pause méridienne : minimum 1h

En période de fortes chaleurs et afin de protéger la santé des agents travaillant à l'extérieur et notamment à l'entretien des rivières, les bornes quotidiennes pourront être 6h30-16h30 avec une pause méridienne réduite à 30 minutes.

Article 3 : 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 4 : d'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

- Pour les agents bénéficiant d'ARTT : le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur,
- Pour les agents ne bénéficiant pas d'ARTT : le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, à raison de 2 minutes de plus par jour ouvré jusqu'à totaliser 7h.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité technique compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année.

Article 5 : Les jours d'ARTT ne sont pas juridiquement des congés annuels, et ne sont donc pas soumis aux règles définies notamment par le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux.

Ces jours ARTT peuvent être pris, sous réserve des nécessités de service :

- de manière groupée (plusieurs jours consécutifs),
- sous la forme de jours isolés,
- sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante.

En cas d'absence de l'agent entraînant une réduction des jours ARTT, ces jours seront défalqués au terme de l'année civile de référence. Dans l'hypothèse où le nombre de jours ARTT à défalquer serait supérieur au nombre de jours ARTT accordés au titre de l'année civile, la déduction s'effectuera sur l'année N+1.

En cas de mobilité, un solde de tout compte doit être communiqué à l'agent concerné.

Article 6 : La délibération entrera en vigueur le 1^{er} novembre 2022. Les délibérations antérieures relatives aux cycles de travail et à la journée de solidarité et l'annualisation du temps de travail sont abrogées à compter de cette entrée en vigueur.

22-18 RIFSEEP

Monsieur le Président explique à l'assemblée délibérante la nécessité d'instaurer le Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, RIFSEEP, et d'en déterminer les critères d'attribution.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 3 octobre 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du SMIVAL,

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

- **DECIDE** d'instaurer, à compter du 1^{er} janvier 2023, le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, RIFSEEP, tel que présenté ci-dessous ;
- **AUTORISE** le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessous ;
- **DECIDE** d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- **DECIDE** de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Article 1 : Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires, aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non-complet et à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Adjoints administratifs,
- Rédacteurs,
- Adjoints techniques,
- Techniciens,
- Ingénieurs.

Article 2 : Modalités de versement

Les montants individuels attribués au titre de l'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, IFSE, et le cas échéant au titre du complément indemnitaire annuel, CIA, seront librement définis par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans les limites du plafond réglementaire prévu pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat et des conditions fixées par la présente délibération.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- les congés annuels ;

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

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

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

IFSE	Critères d'évaluation	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agents directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution...
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)

IFSE	Critères d'évaluation	Définition du critère
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Fort, modéré, faible
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser (ordre du jour, note de synthèse, invitation, compte-rendu) et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

IFSE	Critères d'évaluation	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (expertise ou maîtrise)
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste (arbitrage/décision/conseil/interprétation/exécution)
	Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors

des fonctions		"monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex: permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex: pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)

IFSE	Exemples de critères d'évaluation	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes Typologie des interlocuteurs	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique/verbale	Fréquent, ponctuel, rare
	Exposition aux risques de blessure et contagions	Fréquent, ponctuel, rare
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité

	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale ou les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits, appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations, quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement, réceptionner, contrôler l'état et la qualité des produits reçus

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *La réalisation des objectifs ;*
- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*

CIA	Exemples de critères d'évaluation	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité

CIA	Exemples de critères d'évaluation	Définition du critère
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion

CIA	Exemples de critères d'évaluation	Définition du critère
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le montant et le versement du CIA ne sont pas reductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant attribué a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel, il sera effectué après l'entretien professionnel des agents. Pour les agents quittant la collectivité en cours d'année (retraite, mutation, fin de contrat, décès...) le CIA sera calculé au prorata de leur temps de service et versé lors de la dernière paye de l'agent.

Pour les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, le CIA sera proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A	A1	Ingénieurs	Directeur	46 920 €	8 280 €	55 200 €
B	B1	Techniciens	Technicien rivière Chargé de prévention	19 660 €	2 680 €	22 340 €
	B2	Rédacteurs Techniciens	Responsable administratif et financier	17 480 €	2 380 €	19 860 €

			Chargé de mission			
C	C1	Adjoints administratifs	Comptable	11 340 €	1 260 €	12 600 €
	C2	Adjoints techniques	Agent administratif Agent technique	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnités différentielles, compensatrices, GIPA)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires en cas de dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25.08.2000 relatif à l'organisation du temps de travail, astreintes, permanences, travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés...)
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...);
- la prime exceptionnelle COVID-19.

Programme pluriannuel de gestion

Monsieur le Président propose au Comité syndical un point d'avancement sur la révision du Plan pluriannuel de gestion.

A la demande de Monsieur le Président, Johan DENYS, Technicien rivière du SMIVAL, synthétise les grands axes de travail du Plan pluriannuel de gestion. Les objectifs principaux sont la sécurité publique et l'amélioration de la qualité des cours d'eau. Dans la thématique de la dynamique fluviale, le Bureau a exprimé le souhait d'élargir le périmètre d'intervention de 96 km actuellement traités à 300 km de cours d'eau qui correspondent aux secteurs présentant les principaux enjeux urbains. Plusieurs propositions d'aménagements ont été envisagées parmi lesquelles de nombreuses pistes de travail n'ont pas été retenues. Par exemple des actions de reméandrage à proximité d'habitations n'ont pas été retenues au regard de la sécurité publique.

Thomas BREINIG explique que différentes options d'aménagement envisagées n'ont pas été retenues en raison de leur coût ou du manque de maîtrise foncière. Pour autant, des projets emblématiques seraient retenus comme la renaturation de la berge du camping du Fossat, le recul du deuxième tronçon du chemin du Salat au Fossat ou encore la restauration d'un ancien méandre de la Lèze à Labarthe sur Lèze.

André MORERE informe qu'une réunion s'est récemment tenue au Muretain Agglo au sujet de la gouvernance de la GEMAPI. Il a proposé que soit créé un service de l'eau.

22-18 Programme d'actions de prévention des inondations

Monsieur le Président propose au Comité syndical un point d'avancement sur le Programme d'Actions de Prévention des Inondations, PAPI d'intention de la Lèze 2019-2022. Il invite les délégués à participer au prochain Comité de pilotage le 7 novembre 2022 à 14h00 à la Mairie de Saint Sulpice sur Lèze.

Francis BOY confirme que, malgré la décentralisation, les échanges sont difficiles avec les services de l'Etat. Malgré les avis qui semblent très pertinents de l'assistant à maîtrise d'ouvrage, les services de l'Etat bloquent les propositions.

Monsieur le Président rappelle le clash qui s'était produit en 2014 et qui avait bloqué la situation avant son élection à la présidence du SMIVAL. Il observe que la Sous-préfète valide généralement les avis de ses services qui sont parfois divergents des avis du SMIVAL.

Nicolas CALMES rappelle une réunion à laquelle il avait participé, où les services de l'Etat soutenaient la pertinence d'une maîtrise d'œuvre par le SMIVAL pour les mesures individuelles de réduction de vulnérabilité qui s'avère finalement illégale ou pour le moins inadaptée.

Monsieur le Président propose de poursuivre la saisine des parlementaires pour faire avancer les projets de la vallée, comme sur l'exemple des financements des mesures individuelles qui sont passés de 40% à 80% grâce à un travail d'amendements sur un projet de loi de finances. Il propose de prévoir les endiguements de Lèze morte et La Barguère à Saint Sulpice sur Lèze et l'aménagement de protection contre les inondations du secteur aval. Il informe qu'il éditera un bulletin d'information pour faire état des propositions du SMIVAL et des décisions de l'Etat. Il souhaite que l'étude d'opportunité sur les remblais ferroviaire et routier puisse démarrer en même temps que les travaux d'un futur PAPI.

Nicolas CALMES soutient le fait de démarrer un nouveau PAPI de travaux au plus vite pour permettre l'accès aux financements pour les travaux de réduction de vulnérabilité pour les secteurs non soumis à protection collective.

Francis BOY déplore la double peine pour les populations habitant en zone inondable.

Vu les rapports d'études produits dans le cadre du PAPI d'intention 2019-2022, en particulier :

- Synthèse des études d'aléas et d'enjeux de la Lèze, ISL 2021,
- Analyse des enjeux de la Lèze, ISL 2021,
- Diagnostic des merlons de berges, ISL 2022,
- Analyse détaillée du Barrique, ISL 2022,
- Diagnostic des ponts et ouvrages, ISL 2022,
- Note Pradallot, ISL 2022,
- Faisabilité et ACB sommaires des casiers d'Artigat, Saint Ybars, Beaumont amont, Beaumont aval, ISL 2022,
- Faisabilité et ACB sommaires des digues de Lèze morte et La Barguère à Saint Sulpice, ISL 2022,
- Faisabilité et ACB de l'aménagement de protection contre les inondations de Labarthe sur Lèze, ISL 2022,
- ACB sommaires des combinaisons d'ouvrages, ISL 2022,
- Déploiement des dispositifs locaux et des outils locaux d'alerte, AMENIS, 2021,
- Bilan de clôture des diagnostics bâtis, MAYANE 2022,

Vu les comptes-rendus des ateliers de concertation des 15 octobre 2020, 10 mai 2021, 26 novembre 2021, 10 décembre 2021, 29 mars 2022,

Vu les comptes-rendus des réunions du Comité technique des 9 décembre 2020, 16 décembre 2021, 28 septembre 2022, et du Comité de pilotage du 20 janvier 2021,

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité des membres présents,

SOUHAITE poursuivre la politique publique de prévention des inondations de la vallée de la Lèze dans le cadre d'un Programme d'Actions de Prévention des Inondations, PAPI, qui intègre l'ensemble des axes de la prévention des inondations : connaissance et conscience du risque, surveillance et prévision, alerte et gestion de crise, prise en compte des risques dans l'urbanisme, réduction de la vulnérabilité, ralentissement des écoulements, gestion des ouvrages hydrauliques,

DEMANDE le soutien de l'Etat, de l'Agence de l'eau Adour Garonne, de la Région Occitanie, des Départements de l'Ariège et de la Haute-Garonne,

SOUHAITE en particulier que les projets d'endiguement de Saint Sulpice sur Lèze, digue de Lèze morte rive droite et digue de La Barguère rive gauche, soient retenus dans ce futur PAPI,

SOUHAITE en particulier que le projet d'aménagement de protection contre les inondations du secteur aval de la Lèze soit étudié dans le cadre d'une étude d'opportunité, en collaboration avec SNCF Réseau et le Conseil départemental de la Haute-Garonne, afin de préciser les dimensionnements techniques et financiers des potentiels ouvrages de franchissement des remblais ferroviaire et routier, combinés au rétablissement des écoulements via un chenal de crue à recréer vers la rivière l'Ariège,

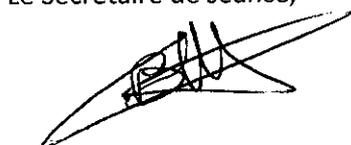
DEMANDE au Comité de pilotage du PAPI d'intention de prévoir la réalisation de ces actions au plus vite.

Constatant que l'ordre du jour est épuisé, Monsieur le Président remercie les délégués et lève la séance à dix-neuf heures cinquante.

Récapitulatif des délibérations prises à l'occasion de cette séance :

- 22/10 Mandat du 4^{ème} Vice-président
- 22/11 Election du 4^{ème} Vice-président
- 22/12 Approbation du compte rendu de la séance du 8 mars 2022
- 22/13 Entretien régulier des cours d'eau 2022, tranche 10
- 22/14 Appel à projets Educ'Eau
- 22/15 Création d'un poste de rédacteur
- 22/16 Modification du tableau des effectifs
- 22/17 Organisation du temps de travail
- 22/18 RIFSEEP
- 22/19 Programme d'actions de prévention des inondations

Le Secrétaire de séance,



Francis BOY

Le Président,



Jean-Jacques MARTINEZ