

## COMPTE RENDU DU COMITÉ SYNDICAL DU 5 JUILLET 2022

### Ordre du jour :

- ✓ Adhésion à l'assurance statutaire 2022 (nécessité de prendre une nouvelle délibération suite à l'appel d'offre du CDG 31) **2022-18**
- ✓ Réglementation des modalités des heures supplémentaires et complémentaires (soumise à avis CT du 5/07) **2022-19**
- ✓ Réglementation des conditions de télétravail (soumise à avis CT du 5/07) **2022-20**
- ✓ Mise à jour du Règlement Intérieur avec les corrections proposées par le CDG 31 (soumise à avis CT du 5/07) **2022-21**
  
- ✓ 1 DM Rectificative N°**2022-22**
  - Baisse du report « Excédent antérieur reporté » en fonctionnement
  - Baisse du montant des « Dépenses imprévues » en investissement
  - Ouverture du compte N° 266 à hauteur de 90 € « Participation Jardins du Comminges »
  - Chapitre 21 « Dépenses Investissement » ouverture de 2 comptes suite travaux post-crue + virement de crédits achat matériel (tronçonneuses, débroussailleuses, ...)
  
- ✓ Ouverture d'un poste en catégorie A « Chargé(e) Mission Gestion Milieux Aquatiques et Zone Humides » **2022-23**
- ✓ Ouverture d'un poste en catégorie C « Chef(fe) d'équipe et travaux rivières » **2022-24**
- ✓ Mise à jour du tableau des effectifs **2022-25**
- ✓ Prise en charge du système d'alerte local sur l'Ourse **2022-26**

### Questions diverses / Point(s) ne nécessitant pas une délibération :

- Mise en place d'une « Action sociale » : quelles actions mettre en place pour 2023 ?
- Validation de l'orientation de l'Etat des lieux, du diagnostic et de l'orientation stratégique
- Ateliers PAPI du 29 juin à 20H00 à l'auditorium de Montréjeau
- **Validation du compte-rendu du Conseil Syndical du 3 mars 2022.** Monsieur le Président indique qu'il a été envoyé à l'ensemble des membres du comité syndical par mail le 14 mars 2022. Aucune remarque n'étant faite, ce compte-rendu est validé.
- **Décisions prises par Monsieur le Président dans le cadre de sa délégation de pouvoir.** Comme à chaque conseil, il est nécessaire de rapporter les décisions prises par le Président dans le cadre de sa délégation de pouvoir, depuis le 3 mars 2022 : achat d'un vidéoprojecteur, d'un PC portable pour Ségolène, d'un kit vidéoconférence.
- **Compte-rendu sur les travaux post-crue »**

Le comité syndical s'est réuni le mardi 5 juillet 2022 à 9H30 sous la Présidence de Monsieur Alain FRÉCHOU au lieu habituel de ses réunions.

Date de convocation : 29 juin 2022

Nombre de membres en exercice : 12

Quorum : 7

Présents : 8

Procurations : 0

Votants : 8

**Présents :**

Jacques ALBENQUE, Claude CAU, Serge COLLA, Alain FRÉCHOU, Éric MIQUEL, Alain PUENTE, Yoan RUMEAU, Patrick SAULNERON

**Absents excusés :**

Roman DEMANGE, David GARDELLE, Marie NADALET, Elisabeth ROUÈDE

**Absents :**

Pierre ABBES, Roselyne ARTIGUES, Gilles FAVAREL, Magali GASTO-OUSTRIC, Patrick LAGLEIZE, Denis MARTIN, Patrice PICARD, Claude PUIGDELLOSAS, Henri RIBET, Evelyne SANSONETTO, Michele STRADERE, Laure VIGNEAUX

Sous la présidence de : M. Alain FRECHOU

Madame Nathalie ADER est désignée secrétaire de séance.

Le quorum étant atteint la réunion peut commencer à 9H40.

Alain Fréchou prend la parole et souhaite la bienvenue à tous. Il convient avec Monsieur Saulneron de la nécessité de convenir d'une réunion concernant le projet de système d'endiguement de Gourdan-Polignan.

Régis Martinet remercie les élus pour leur présence et rappelle la liste des points nécessitant délibérations. Il s'agit principalement de délibérations de fonctionnement structurel.

Pour commencer, il est nécessaire de reprendre une délibération suite à l'appel d'offre lancé par le CDG31 quant à leur conventionnement avec leur courtier en assurance. Le CDG31 a renouvelé son partenariat avec le groupement Gras Savoye (Courtier mandataire) et CNP (Assureur). La délibération est identique à la précédente sur ce sujet. Pour rappel la couverture statutaire choisie par le SMGA est le choix N°3 (intermédiaire). Le montant de la cotisation n'a pas changé. Ce choix permet de couvrir les accidents de travail, les maladies pour les fonctionnaires. Les agents contractuels ne sont pas couverts par l'assurance car ils sont en partie pris en charge par la Sécurité sociale.

## **DÉLIBÉRATION 2022-18 : ADHÉSION À L'ASSURANCE STATUTAIRE 2022**

Le Président informe l'Assemblée que, depuis 1992, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) propose une mission optionnelle d'assurance des risques statutaires afférents aux personnels territoriaux, par application des dispositions du Décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 alinéa 5 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ce service consiste en :

- la mise en place d'un contrat groupe d'assurance à adhésion facultative, pour le compte des structures publiques territoriales employeurs du département de la Haute-Garonne ;
- la réalisation d'une prestation de suivi des sinistres et des conditions d'application du contrat groupe et de conseil.

Après mise en concurrence par voie d'appel d'offres ouvert, le groupement Gras Savoye (Courtier mandataire) et CNP (Assureur) est titulaire du contrat groupe permettant la couverture des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL.

Les deux couvertures prennent effet au 1<sup>er</sup> Janvier 2022 pour une durée de 4 ans.

Le Président indique que les conditions de couverture et les conditions financières proposées au titre du contrat groupe sont les suivantes.

**Pour la couverture des risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL** (agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires)

Cinq choix de couverture et de taux sont proposés aux structures publiques territoriales employeurs comptant un effectif inférieur ou égal à 30 agents CNRACL.

- Garanties et taux :

Choix	Garanties	Taux*
1	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours fermes par arrêt	8,11%
2	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 20 jours fermes par arrêt	5,96%
3	Décès / Accident et maladie imputable au service / Accident et maladie non imputable au service / Seule franchise : Maladie ordinaire avec une franchise de 30 jours fermes par arrêt	5,18%
4	Décès - Accident et maladie imputables au service - Accident et maladie non imputables au service sauf maladie ordinaire, maternité, congé de naissance, congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congé adoption et paternité/accueil de l'enfant	3,13%
5	Décès - Accident et maladie imputables au service	1,52%

\* Majoration Décès : le marché prévoit qu'en cas de reconduction du dispositif transitoire applicable en 2021, une majoration de 0,07% sera appliquée.

- Résiliation : chaque structure adhérente peut résilier son adhésion au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année en respectant un préavis de 2 mois.
- Conditions de garanties

Le contrat groupe a vocation à couvrir tous les risques statutaires. Cependant, ce principe fait l'objet de quelques tempéraments.

Tout d'abord, les garanties sont établies en fonction des textes législatifs et réglementaires existants à la date de lancement de la consultation (07/09/2021) qui a permis la conclusion du contrat groupe.

Le CDG31 pourra étudier avec le titulaire du contrat groupe une évolution des garanties en fonction de l'évolution réglementaire, durant le marché.

Par ailleurs, le titulaire du contrat groupe a émis dans son offre des réserves qui seront applicables dans le cadre de l'exécution du contrat.

Ainsi, il convient de préciser que :

- l'assureur ne couvrira que pendant une période de 12 mois le maintien du demi-traitement réalisé par application des dispositions du décret n°2011-1245 du 5/10/2011 (périodes transitoires en cas d'attente d'une décision de l'administration en matière de réintégration, de reclassement ou de mise en disponibilité pour raison de santé et périodes à l'issue de la période préparatoire au reclassement dans l'attente de mise en retraite pour invalidité) ;
- une procédure d'arbitrage pourra être mise en œuvre dès lors qu'une demande de mise en jeu des garanties du contrat est formulée par l'assuré dont la décision est contraire aux avis rendus par la commission de réforme ou aux conclusions du médecin agréé : ainsi une expertise d'arbitrage pourra être mise en œuvre si l'assuré demande la mise en jeu des garanties alors que :
  - o la commission de réforme ne reconnaît pas l'imputabilité ;
  - o l'assuré reconnaît l'imputabilité sans saisir la commission de réforme et en présence de conclusions de l'expert ne validant pas l'imputabilité.
- en matière de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), l'indemnisation par l'assureur sera accordée jusqu'à la date fixée par la Commission départementale de réforme : en l'absence de date précisée, l'assureur indemniserà dans la limite de **180 jours** après la date de la séance de la commission départementale de réforme ou du rapport de la dernière expertise indiquant l'aménagement du poste de travail ou le reclassement.
- Prestations complémentaires

Le contrat groupe comporte des prestations complémentaires, à savoir :

- la gestion des dossiers via un extranet et les formations à son utilisation ;
- le suivi et l'analyse des statistiques de sinistralité ;
- l'organisation et la prise en charge de contrôles médicaux (contre-visites médicales et expertises médicales) ;
- la mise en œuvre de recours contre tiers responsables permettant le recouvrement de sommes non couvertes par l'assurance ;
- une assistance psychologique et sociale à destination des agents ;
- des formations en prévention à l'initiative du CDG31 ;
- des prestations d'accompagnement spécifiques (gestion de crise notamment) sur devis préalable.

Le Président précise que les adhésions à chacune des couvertures (risques statutaires afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC et risques statutaires afférents aux agents affiliés à la CNRACL) sont totalement indépendantes.

Il précise en outre que les taux sont garantis pendant deux ans à couverture constante. A compter du 1er Janvier 2024, ils pourront être révisés dans les conditions fixées par le marché.

Le Président indique que le CDG31 propose aux employeurs territoriaux du département de la Haute-Garonne d'adhérer à ce contrat groupe, pour chacune des couvertures.

Ce service est mis en œuvre par le CDG31 mobilise une équipe de 5 conseillères en assurance, sous la responsabilité d'un responsable de service.

Il donne lieu à la signature d'une convention d'adhésion et à la perception par le CDG31 d'une rémunération spécifique par couverture souscrite, d'un montant représentant 5% du montant de la prime d'assurance, avec une perception minimale de 25 €.

Après discussion, le Comité Syndical décide :

- d'adhérer au service Contrats-groupe du CDG31 à l'occasion de la mise en place du contrat groupe d'Assurance statutaire 2022/2025, aux conditions ci-après exposées :
- de souscrire à la couverture afférente aux agents affiliés à la CNRACL aux conditions qui correspondent au choix n° 3
- d'autoriser Le Président à signer tous les documents contractuels et conventionnels afférents aux décisions précédentes, ainsi qu'à procéder au choix des variables de couverture (bases de l'assurance et de couverture au titre des rémunérations assurées) ;
- d'inscrire au Budget de la structure les sommes correspondant au recours à la mission optionnelle du CDG31 et aux primes annuelles d'assurance.

**Vote => unanimité.**

Les délibérations suivantes ont pour objet la mise en œuvre et la mise à jour du règlement intérieur. Ces délibérations nécessitent une validation du Comité Technique du CDG 31 qui a lieu aujourd'hui 5 juillet 2022.

Les heures complémentaires sont les heures faites en plus par les agents à temps non complet. Les heures supplémentaires concernent les agents à temps complet. Les agents en contrat d'insertion ne sont pas concernés car ils ne font pas d'heures en plus. Les heures complémentaires pour un agent à temps non complet ne peuvent qu'être payées. Les heures supplémentaires peuvent être récupérées, c'est le choix proposé. Une majoration sera appliquée pour les heures de nuit, les dimanches et les jours fériés.

#### **DÉLIBÉRATION 2022-19 : RÉGLEMENTATION DES MODALITÉS DES HEURES SUPPLÉMENTAIRES ET COMPLÉMENTAIRES**

**Vu** le code général des collectivités territoriales ;

**Vu** le code général de la fonction publique ;

**Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

**Vu** le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

**Vu** le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

**Vu** l'avis du comité technique en date du 5 juillet 2022 ;

**Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :**

### **1-Distingo entre les heures complémentaires et les heures supplémentaires**

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires sont des heures effectuées à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale. Ces heures n'ont pas vocation à se répéter indéfiniment : elles doivent rester ponctuelles, exceptionnelles.

Les heures complémentaires sont les heures faites par les agents à temps non complet, jusqu'à hauteur d'un temps complet : seuls les agents à temps non complet peuvent faire des heures complémentaires.

Au-delà de la 35ème heure, il s'agit d'heures supplémentaires.

Les heures complémentaires peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, par des agents de catégorie A, B ou C.

Les heures supplémentaires sont les heures faites par :

-les agents à temps non complet à compter de la 36ème heure ;

-les agents à temps complet à compter de la 36ème heure.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, Les heures complémentaires peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, par des agents de catégorie A, B ou C.

### **2-Les heures complémentaires**

Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet est venu préciser les modalités de calcul des heures complémentaires des agents nommés dans des emplois à temps non complet.

Le décret précise que la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Par ailleurs, ce décret ouvre la possibilité de prévoir une majoration de l'indemnisation des heures complémentaires. Si ce choix est fait, il doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant, après avis préalable du comité technique.

La majoration possible est la suivante :

-10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi ;

-25 % pour les heures suivantes (toujours dans la limite de 35h).

Il est rappelé que la DGCL, dans sa note du 26 mars 2021, précise que **les heures complémentaires ne peuvent être que rémunérées**, avec, le cas échéant, la majoration, mais elles ne peuvent pas faire l'objet d'un repos compensateur.

### **3-Les heures supplémentaires**

L'octroi d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Le versement des IHTS est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques : le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures (exemple pour un agent à 80 % :  $25 \text{ h} \times 80 \% = 20 \text{ h maximum}$ ).

**La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur** ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

-l'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

**Le Comité Syndical, sur le rapport de Monsieur le Président et après en avoir délibéré,**

**Décide :**

#### **Article 1 : Instauration des heures complémentaires**

D'instaurer les heures complémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public à temps non complet, dans les conditions rappelées ci-avant.

Ces heures seront indemnisées, conformément au décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.

Ces heures complémentaires seront majorées, en application du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020, selon les modalités suivantes :

- 10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi ;
- 25 % pour les heures suivantes (toujours dans la limite de 35h).

## Article 2 : Instauration et compensation des heures supplémentaires

De compenser les heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois suivants :

<i>Cadres d'emplois</i>	<i>Emplois</i>
Rédacteur territorial	- Responsable RH - Assistant de direction - Etc...
Agent de maîtrise	- Agent de la Brigade Verte - Chef d'équipe de la Brigade Verte
Technicien territorial	- Technicien rivière
Ingénieur territorial	- Responsable de pôle, Chargée de Mission
Ingénieur principal territorial	- Directeur

## Article 3 : Majoration du temps de récupération des heures supplémentaires

De majorer, dans les conditions de la circulaire NOR : LBL/B/02/10023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale, le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Ainsi, une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés est instaurée, à savoir une majoration de 100% pour le travail de nuit et de 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

## Article 4 : Contrôle des heures supplémentaires

Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget

## Vote => unanimité.

Les conditions de télétravail ont récemment évolué, il est donc nécessaire de prendre une délibération. Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite. Il est basé sur un principe d'alternance et de réversibilité. L'employeur fournit le matériel. Le nombre de jours maximum de télétravail par semaine est de 3.

Il y a des possibilités de dérogation dans les cas suivants : problèmes de santé, handicap, grossesse ou bien pour raisons exceptionnelles en utilisant les PC personnels des agents dans ce dernier cas. M. Jacques Albenque demande comment il est possible pour un agent d'avoir accès aux dossiers du SMGA en utilisant son PC personnel. Régis Martinet explique que nous avons mis en place un accès sécurisé à distance aux dossiers du SMGA. Il ajoute que le droit à la déconnexion doit s'appliquer. L'employeur doit pouvoir garantir des conditions de travail sur des postes de travail adaptés. Nathalie Ader a été nommée assistante de prévention mais n'a pas pu effectuer sa formation préalable qui a été annulée par le CNFPT. Une inscription est en cours pour la prochaine session de formation qui doit avoir lieu fin septembre.



## **DÉLIBÉRATION 2022-20 : RÉGLEMENTATION DES CONDITIONS DE TÉLÉTRAVAIL**

**Vu** le code général des collectivités territoriales ;  
**Vu** le code général de la fonction publique ;  
**Vu** le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique 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 et dans la magistrature ;  
**Vu** le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, notamment son article 37-1-III ;  
**Vu** le décret n° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, notamment son article 20 ;  
**Vu** le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;  
**Vu** la délibération en date du 5 juillet 2022 relative à la mise en place du règlement intérieur dans la collectivité ;  
**Vu** 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 ;  
**Vu** l'accord-cadre relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique du 13 juillet 2021 ;  
**Vu** l'avis du comité technique en date du 5 juillet 2022

### **Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que :**

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier au titre d'une même autorisation de ces différentes possibilités.

### **Le télétravail repose sur les principes suivants :**

- **Le volontariat : le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent ;**
- **L'alternance entre travail sur site et télétravail ;**
- **L'accès des agents aux outils numériques fournis par l'employeur ;**
- **La réversibilité du télétravail : l'autorité territoriale et l'agent concernés peuvent mettre fin au télétravail après respect du délai de prévenance. Lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.**

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

La quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail ne peut être supérieure à trois jours par semaine ou à 12 jours par mois. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine ou à 8 jours par mois.

Par dérogation, les fonctions pourront être exercées sous la forme de télétravail plus de 3 jours par semaine dans les cas suivants :

- pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.
- pour une durée de trois mois renouvelables, aux proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail, à la demande de l'intéressé et sous réserve que ses activités soient télétravaillables.

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation, ils restent soumis notamment aux règles prévues par le code général de la fonction publique ;

L'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels, logiciels, abonnements, communications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci. L'allocation d'une indemnité forfaitaire pour rembourser les coûts/frais engagés par les agents en télétravail peut être octroyée par décision de l'organe délibérant.

L'employeur n'est pas tenu de prendre en charge le coût de la location d'un espace destiné au télétravail.

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

Lorsqu'un agent demande l'utilisation des jours flottants de télétravail ou l'autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle, l'autorité territoriale peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Aucun candidat à un emploi ne peut être incité à accepter un poste sous condition d'exercer en télétravail, aucun emploi ne peut être réservé à un agent en télétravail, ni sous condition de ne pas demander à télétravailler. Aucun agent ne peut être discriminé du fait de ne pas demander à télétravailler.

Tout refus d'une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doit faire l'objet d'un entretien préalable et peut faire l'objet d'une saisine de la commission administrative paritaire par le fonctionnaire ou de la commission consultative paritaire par l'agent contractuel de droit public.

L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

Enfin, il est rappelé, conformément à l'article 2-1 du décret précité n° 85-603 du 10 juin 1985 que « les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé des agents placés sous leur autorité ». Ainsi, il appartient aux autorités territoriales :

- de respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics et d'intégrer notamment dans le document unique d'évaluation des risques professionnels les risques spécifiques liés au télétravail ;
- de veiller au droit à la déconnexion des agents afin d'éviter un dépassement des durées de travail et un empiètement sur la vie personnelle ;
- de respecter, plus largement, les cycles de travail de la collectivité, et, le cas échéant, les garanties minimales de temps de travail, et de garantir notamment les temps de repos ;
- de réguler la charge de travail et de respecter strictement la vie privée des agents. Les garanties minimales du temps de travail, qu'elles doivent également garantir le temps de repos, réguler la charge de travail ou encore respecter la vie privée des agents.

**Le Comité Syndical, sur le rapport de Monsieur le Président et après en avoir délibéré,**

**Décide :**

**Article 1 : Identification des activités éligibles au télétravail**

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents à l'exception des activités suivantes :

- Gestion et entretien d'espaces naturels, rivières et zones humides : enlèvement d'embâcles, arrachage de plantes invasives, plantation de plantes endémique, bucheronnage, débroussaillage, élagage.
- Entretien des outils et du matériel : débroussailleuses, outils de chantier, véhicules (le cas échéant), tronçonneuses (le cas échéant), etc.
- Visite de chantiers nécessitant l'intervention du Syndicat Mixte Garonne Amont afin d'évaluer le niveau d'intervention
- Visite de chantier une fois les travaux effectués afin de vérifier la conformité de l'intervention.

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

**Article 2 : Identification des locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail**

1 - Le télétravail a lieu exclusivement au domicile de l'agent

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

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

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

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

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

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

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

L'autorité territoriale reste responsable de la sécurité des données personnelles traitées par les agents à titre professionnel.

**Les agents respecteront l'obligation de sauvegarder chaque semaine les travaux sur le serveur de partage et un disque dur externe.**

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

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

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

Il ne peut être demandé à l'agent de dépasser ses heures de travail, sauf dans le cadre de la réalisation d'heures complémentaires et/ou supplémentaires, à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale.

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique. L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

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

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

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

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

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

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

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 10 jours, et à l'accord écrit de celui-ci.

Les missions du CHSCT doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

#### **Article 6 : Modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

L'agent doit remplir, périodiquement, des formulaires d'auto déclarations.

Conformément aux recommandations de la Commission Nationale Informatique et liberté (CNIL), ces dispositifs de contrôle sont obligatoirement et préalablement portés à la connaissance des agents.

Ces dispositifs sont strictement proportionnés à l'objectif poursuivi et ne peuvent pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des agents, particulièrement le droit au respect de leur vie privée. Ces dispositifs ne peuvent également consister en un outil de surveillance permanente des agents.

Ces dispositifs sont portés au registre des activités de traitement, prévus par l'article 30 du Règlement général sur la protection des données (RGPD).

#### **Article 7 : Modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail**

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable ;
- téléphone portable ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;

Le cas échéant, pour les agents en situation de handicap, l'autorité territoriale mettra en œuvre et prendra en charge les aménagements de poste nécessaires, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre par l'employeur.

**Toutefois, l'autorité territoriale pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque :**

- **le télétravail est accordé sur des jours flottants**
- ou** - **le télétravail est accordé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle.**

La collectivité/l'établissement fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

#### **Article 8 : Modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail**

**Le cas échéant :** Toute demande de télétravail est soumise au suivi d'une formation permettant de comprendre les principaux enjeux et modalités de fonctionnement du télétravail, de connaître les droits et obligations du télétravailleur et de sensibiliser aux risques du télétravail.

Les agents en télétravail bénéficient d'une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance, etc...) ainsi que d'un accompagnement à la conduite des relations professionnelles et leurs modalités d'exercice en télétravail.

Un référent sera désigné par l'autorité territoriale afin de contribuer au déploiement du télétravail. Il apportera des réponses aux questions juridiques et pratiques des agents et des conseils sur les modalités de mise en œuvre des nouvelles organisations du travail.

#### **Article 9 : Modalités et durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail**

L'agent souhaitant exercer ses fonctions en télétravail adresse une demande écrite à l'autorité territoriale qui précise les modalités souhaitées de télétravail (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, lieu d'exercice des fonctions en télétravail)

Lorsque l'agent souhaite exercer le télétravail à son domicile ou dans un autre lieu privé, il joint à sa demande :

- une attestation sur l'honneur de conformité des installations aux spécifications technique
- une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel ;
- une attestation précisant qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;

- un justificatif attestant qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

Au vu de la nature des fonctions exercées et de l'intérêt du service, **le Président** apprécie l'opportunité de l'autorisation de télétravail. Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.

Chaque autorisation fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de 2 mois.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative du **Président** ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative **du Président**, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien, motivés et peuvent faire l'objet d'un avis de la commission administrative paritaire ou de la commission consultative paritaire à l'initiative de l'agent.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment les dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail prévus, ainsi que les matériels mis à sa disposition pour l'exercice des fonctions à distance.

De plus, il doit lui être communiqué un document faisant état des règles générales contenues dans la présente délibération, ainsi qu'un document l'informant de ses droits et obligations en matière de temps de travail, d'hygiène et de sécurité.

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

**Vote => unanimité.**

Le règlement intérieur a été présenté lors du bureau du 19 mai dernier. Mises à part les 2 délibérations précédentes, la seule modification apportée est le rajout de la possibilité d'un cycle de travail de 36 heures hebdomadaires sur 4 jours.

### **DÉLIBÉRATION 2022-21 : MISE À JOUR DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR**

**Vu** la Délibération 2020-06 du 25 juin 2020, relative à la mise en place d'un protocole horaire pour le personnel du SMGA,

**Vu** la Délibération 2021-29 du 1<sup>er</sup> décembre 2021 relative à l'adoption du règlement intérieur pour le personnel du SMGA,

**Vu** les remarques et conseils apportés par le Centre de Gestion 31 à la suite de la saisine du Comité Technique du 17.02.2022 par le SMGA,

Monsieur le Président présente la proposition de règlement intérieur incluant le protocole horaire annexée à la présente délibération.

**Le Comité Syndicat, après en avoir délibéré, décide :**

- D'arrêter le règlement intérieur du Comité Syndical du Syndicat Mixte Garonne Amont comme annexé à la présente délibération.

**Vote => unanimité.**

Délibération N°2022-22 : Décision Modificative N°1

Cette délibération budgétaire vise à modifier plusieurs points => voir schéma « Avant/Après » de la délibération :

- Erreur de la trésorerie lors de la validation du budget. La somme de 16014 € a été imputée à tort sur le compte 002. Nécessité de mettre ce compte à 0 et d'équilibrer grâce au compte 022 « Dépenses imprévues ».
- Deuxième point concernant le compte « Dépense imprévues en investissement » qui doit être inférieur à 7.5 % du montant de la section « Investissement » en enlevant les opérations d'ordre. La somme à imputer est donc de 11 301.46 €. Possibilité d'équilibrer avec le compte 1068 qui correspond à l'Affectation de résultats qui s'élève à 342 249.39 €.
- Les autres modifications ne changent pas le montant du budget. Il s'agit d'ouvertures de compte à l'intérieur des chapitres : ouverture du compte 266 pour l'acquisition des parts sociale des Jardins du Comminges (90 €), ouverture du compte 2158 pour l'achat de débroussailleuses et d'une tronçonneuse (3000 €), ouverture des comptes 2128, 4541 et 4542 afin de mandater les factures relatives aux travaux « Post-crués ». Ces imputations sont différentes en fonction des travaux. Les factures sont à affecter sur des comptes particuliers pour récupérer la TVA. Pour ce qui est de la création du déversoir à Taillebourg, il faut utiliser le compte 2181, c'est également sur ce compte que l'on va saisir la facture sur la maîtrise d'ouvrage du système d'alerte local sur l'Ourse (16 414 €). Il s'agit d'un compte avec un principe d'immobilisation classique. Pour les travaux de curage d'urgence effectués sur le luchonnais, il est nécessaire d'ouvrir les comptes 4541 et 4542 (29 000 €). Normalement, on amortit uniquement sur ses biens propres. Mais dans le cadre de la GEMAPI, il existe une dérogation qui permet de récupérer la TVA sur des biens appartenant à autrui.

Si on récapitule le BP après la DM, on enregistre une diminution globale de 5712 € soit 0.43% du budget.

**DÉLIBÉRATION 2022-22 : DM N°1**

**RÉCAPITULATIF DM N°1 – DÉLIBÉRATION 2022-22**

AVANT	APRÈS
<p>Compte 002 « Excédent antérieur reporté en Fonctionnement » (Fonctionnement - Recettes) : <b>16 014 €</b></p>	<p>Compte 002 « Excédent antérieur reporté en Fonctionnement » (Fonctionnement - Recettes) : <b>0 €</b></p>
<p>Donc nécessité de diminuer le compte 022 « Dépenses Imprévues » (Fonctionnement)</p>	
<p>Compte 022 « Dépenses Imprévues » (Fonctionnement – Dépenses) : <b>37 500 €</b></p>	<p>Compte 022 « Dépenses Imprévues » (Fonctionnement – Dépenses) : <b>21 486 €</b></p>
<p>Compte 020 « Dépenses imprévues investissement » (Investissement dépenses) : <b>30 000 €</b></p>	<p>Compte 020 « Dépenses imprévues investissement » (Investissement dépenses) : <b>11 301.46 €</b></p>
<p>Le montant du compte 020 doit être inférieur à 7.5 % de la section Investissement hors opération d'ordre</p>	
<p>Compte 1068 « Excédent de fonctionnement » (Investissement Recettes) : <b>360 947.93 €</b> (Affectation de résultat)</p>	<p>Compte 1068 « Excédent de fonctionnement » (Investissement Recettes) : <b>342 249.39 €</b> (Affectation de résultat)</p>
<p>Donc nécessité de diminuer le compte 1068 « Excédent de fonctionnement » (Investissement Recettes) d'autant (18 698.54 €) pour équilibrer :</p>	
<p>Compte 266 « Participation-Titres » Achat 3 parts sociales aux Jardins du Comminges (Investissement Dépenses) : <b>0 €</b></p>	<p>Compte 266 « Participation-Titres » Achat 3 parts sociales aux Jardins du Comminges (Investissement Dépenses) : <b>90 €</b></p>
<p>Ouverture du compte 266 à hauteur de 90 € que l'on prélève du compte 020 « Dépenses Imprévues »</p>	
<p>Compte 020 « Dépenses imprévues investissement » (Investissement dépenses) : <b>11 301.46 €</b></p>	<p>Compte 020 « Dépenses imprévues investissement » (Investissement dépenses) : <b>11 211.46 €</b></p>
<p>Compte 2158 « Achat matériels et outillages » (Investissement Dépenses) : <b>0 €</b></p>	<p>Compte 2158 « Achat matériels et outillages » (Investissement Dépenses) : <b>3 000 €</b></p>
<p>Ouverture du compte 2158 à hauteur de 3 000 € que l'on prélève du compte 2128 « Autres aménagements »</p>	
<p>Compte 2128 « Autres aménagements » (Investissement Dépenses) : <b>112 000 €</b></p>	<p>Compte 2128 « Autres aménagements » (Investissement Dépenses) : <b>109 000 €</b></p>



Ouverture des comptes 2181, 4541 et 4542 dans le cadre des travaux « Post-crues » à hauteur de 45 414 € prélevés sur le compte 2128 (INVESTISSEMENT)

Compte 2181 « Installations et aménagements divers »

**0 €**

Compte 4541 « Travaux effectués d'office »  
Dépense/Compte 4542 « Travaux effectués d'office » Recettes :

**0 €**

Compte 2128 « Autres aménagements »  
(Investissement Dépenses) :

**109 000 €**

Compte 2181 « Installations et aménagements divers »

**16 414 €**

(Entreprises MALLET + OGOXE)

Compte 4541 « Travaux effectués d'office »  
Dépense/Compte 4542 « Travaux effectués d'office »

Recettes :

**29 000 €**

(Entreprise PENE)

Compte 2128 « Autres aménagements »

(Investissement Dépenses) :

**63 586 €**

### RÉCAPITULATIF BP

AVANT DM		APRÈS DM	
FONCTIONNEMENT DÉPENSES	FONCTIONNEMENT RECETTES	FONCTIONNEMENT DÉPENSES	FONCTIONNEMENT RECETTES
701 389 €	701 389 €	685 375 €	685 375 €
INVESTISSEMENT DÉPENSES	INVESTISSEMENT RECETTES	INVESTISSEMENT DÉPENSES	INVESTISSEMENT RECETTES
626 725.86 €	626 725.86 €	637 027.32 €	637 027.32 €
TOTAL DÉPENSES	TOTAL RECETTES	TOTAL DÉPENSES	TOTAL RECETTES
<b>1 328 114.86 €</b>	<b>1 328 114.86 €</b>	<b>1 322 402.32 €</b>	<b>1 322 402.32 €</b>

Soit une diminution globale de 5 712.54 €, ce qui représente 0.43 % du budget.

Désignation	Diminution sur crédits ouverts	Augmentation sur crédits ouverts
D 020-020 : Dépenses imprévues Invest	18 788.54 €	
<b>TOTAL D 020 : Dépenses imprévues Invest</b>	<b>18 788.54 €</b>	
D 022-020 : Dépenses imprévues Fonct	16 014.00 €	
<b>TOTAL D 022 : Dépenses imprévues Fonct</b>	<b>16 014.00 €</b>	
D 2128-020 : Autres agenc. et aménag.	19 414.00 €	
D 2158-020 : Autres matériels & outillage		3 000.00 €
D 2181-020 : Installat° généré. agenc. divers		16 414.00 €
<b>TOTAL D 21 : Immobilisations corporelles</b>	<b>19 414.00 €</b>	<b>19 414.00 €</b>
D 266-020 : Autres formes de particip.		90.00 €
<b>TOTAL D 26 : Participations et créances ratta</b>		<b>90.00 €</b>
D 4541-020 : Travaux d'office : dépenses		29 000.00 €
<b>TOTAL D 4541 : Travaux effectués d'office</b>		<b>29 000.00 €</b>
R 002-020 : Excédent antérieur reporté fonct	16 014.00 €	
<b>TOTAL R 002 : Excédent antérieur reporté Fonc</b>	<b>16 014.00 €</b>	
R 1068-020 : Excédents de fonctionnement	18 698.54 €	
<b>TOTAL R 10 : Dotations Fonds divers Réserves</b>	<b>18 698.54 €</b>	
R 4542-020 : Travaux d'office : recettes		29 000.00 €
<b>TOTAL R 4542 : Travaux effectués d'office</b>		<b>29 000.00 €</b>

**Vote => unanimité.**

Les 3 délibérations à venir concernent le volet « Ressources Humaines ».

Il est nécessaire de faire un point sur l'organisation du SMGA concernant les agents de la Brigade Verte qui sont des agents en insertion. L'objectif étant de savoir si on maintient le mode de fonctionnement actuel ou si on le modifie. Quelle est la solution la plus intéressante non seulement financièrement mais aussi en termes d'organisation sur les chantiers ?

Pour cela il est nécessaire d'évaluer la marge disponible pour les futurs programmes d'actions en évaluant le coût du socle de base des agents permanents + le coût des agents de la Brigade Verte. Continue-t-on à travailler avec la Brigade Verte ? Sans Brigade Verte ? En faisant un Mix ?

La situation aujourd'hui est la suivante :

225 000 € de dépense de fonctionnement en travaillant avec l'équipe des permanents. Les recettes sont constituées des aides pour le suivi des cours d'eau et des aides pour le PEP PAPI. Il reste un reliquat de 278 000 €.

On va atteindre, en 2023-2024, 40 000 € d'amortissement par an.

Il reste 230 000 € d'autofinancement à ventiler entre la brigade verte et le programme d'actions.

Régis Martinet présente les 3 scénarios envisagés :

- 1- Scénario inerte = on continue à travailler de la même façon et on ne change rien avec 6.5 ETP en contrats d'insertion. Le coût actuel est de 200 000 € environ, avec un reste à charge modéré, le volet « insertion » étant bien financé. Monsieur Fréchou intervient en précisant que le taux d'absentéisme est élevé et que l'efficacité au niveau insertion est moyenne. Monsieur Albenque ajoute que cela ne doit pas être évident pour s'organiser et programmer les chantiers lorsqu'il y a plusieurs agents absents.
- 2- Scénario dans lequel on sous-traite tout, par exemple aux Jardins du Comminges (dont on dispose des coûts), en externalisant les prestations, hors 1 technicien rivière pour la programmation. On ne recevrait alors que 50% d'aide maximum et le reste à charge serait beaucoup plus important. Et on n'aurait que 138 jours de chantier.
- 3- Scénario proposant une organisation optimisée avec une régie adaptée comprenant une équipe plus réduite et un suivi socio-professionnel uniquement une fois tous les 15 jours contre une fois par semaine aujourd'hui. Cette proposition représente 161 jours de chantier par an. Il serait nécessaire d'augmenter la partie encadrement avec un technicien rivière et, en plus, un chef d'équipe formé au bucheronnage. Il faudrait également prévoir deux véhicules en plus. Ce dernier scénario est le mieux optimisé financièrement, en raison des aides de l'Agence de l'eau. On peut rajouter 25 000 € de travaux sous-traités et 20 jours d'appui d'une équipe complémentaire. Il serait préférable de recentraliser la Brigade Verte du côté de Montréjeau (ou Saint-Gaudens à défaut) pour 2024. Ce sera plus adapté et plus centralisé par rapport à l'ensemble du territoire et plus facile d'accès pour les agents qui, pour beaucoup, n'ont pas le permis. Le recrutement d'agents est en effet très difficile de par la position excentrée d'Aspet. Monsieur Fréchou ajoute qu'on commence à réfléchir à des locaux du côté de Montréjeau. L'autre avantage de ce scénario est la possibilité d'une organisation souple et facile (possibilité de faire 2 équipes par, exemple). Dans cette optique il y aurait une modification de l'organigramme avec l'ouverture d'un poste de chargée de mission fléché GEMA-ZH. Notons que le poste d'encadrant Brigade Verte serait susceptible d'être vacant si Laëtitia confirme son intérêt pour ce poste. Enfin il faut procéder à l'ouverture de poste de chef d'équipe bûcheron et travaux rivière. Soit 2 ouvertures de poste au total : 1 ingénieur et 1 chef d'équipe-bûcheron. Monsieur Fréchou indique qu'en l'état, la constitution de l'ossature serait terminée pour le fonctionnement sur le syndicat de rivière.

Alain Puente intervient en disant que l'idée semble bonne mais qu'il faut être très vigilant par rapport aux aides de l'Etat qui tendent à baisser drastiquement.

On procède au vote des 2 délibérations d'ouverture de poste.

### **DÉLIBÉRATION 2022-23 : OUVERTURE D'UN POSTE EN CATÉGORIE A « CHARGÉ(E) DE MISSION GESTION MILIEUX AQUATIQUES ET ZONES HUMIDES »**

**Vu** la délibération 2019-04 du Comité Syndical en date du 11 décembre 2019 portant délégation d'attribution au Président, conformément aux dispositions de l'article L 2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales,

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

**Vu** la loi N°83.634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

**Considérant** les besoins croissants du service technique, actuellement assurés par Madame Ségolène DUCHÊNE chargée de mission, couvrant les domaines suivants : Élaboration et suivi du projet et mise en œuvre du plan de gestion, participation à l'élaboration et à la mise en œuvre du Programme d'actions de

Prévention des Inondations, conseil, expertise, réalisation et suivi de travaux en rivière et zones humides, contribution directe à la mise en œuvre des projets de la collectivité et à leur élaboration. élaboration de projets divers, participation à la mise en œuvre de la compétence GEMAPI sur le volet prévention des inondations, Gestion des Milieux Aquatiques, suivi des cours d'eau, mise en œuvre des études et travaux liés à la prévention des inondations (hors cadre PAPI le cas échéant) et actions d'entretien sur le bassin versant de la Garonne Amont (périmètre du SMGA), sous pilotage du directeur, de la chargée de mission rivière et du président, gestion financière analytique de projet (chiffrage et enveloppe, montage technique de dossiers, demandes de subventions auprès des partenaires, en partenariat avec la responsable administrative), gestion technique auprès des élus ;

**Vu** les crédits budgétaires prévus au budget principal,

Le comité syndical, après en avoir délibéré, **DÉCIDE** :

Article 1 : L'ouverture d'un poste de chargé(e) de mission dans le domaine de la « Gestion de des milieux aquatiques et des zones humides » à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Rémunération : statutaire selon grille indiciaire des techniciens plus régime indemnitaire

Article 2 : En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, le recrutement sera effectué par Voie contractuelle (emploi de catégorie A – Ingénieur territorial) au titre de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, (agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire). Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée d'une durée d'un an. Il pourra être prolongé, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année.

Article 3 : le Président du Syndicat et la Trésorière de la Collectivité sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente décision.

**Vote => unanimité.**

### **DÉLIBÉRATION 2022-24 : OUVERTURE D'UN POSTE EN CATÉGORIE C « CHEF(FE) D'ÉQUIPE ET TRAVAUX RIVIÈRES »**

Monsieur le Président Du Syndicat Mixte Garonne Amont

**Vu** la délibération 2019-04 du Comité Syndical en date du 11 décembre 2019 portant délégation d'attribution au Président, conformément aux dispositions de l'article L 2122.22 du Code Général des Collectivités Territoriales,

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

**Vu** la loi N°83.634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

**Vu** les crédits budgétaires prévus au budget principal,

**Considérant** les besoins d'encadrement de l'équipe de la brigade verte, actuellement confiée à un prestataire,  
**Considérant** le choix des élus de réaliser en régie cet encadrement à compter de janvier 2023, par un binôme constitué d'un technicien rivière et d'un adjoint chef de chantier,

**Considérant** les besoins croissants prévisibles à terme lors de l'extension à l'ensemble du territoire du programme pluriannuel de gestion des cours d'eaux, par Déclaration d'Intérêt Général,

**Considérant** l'intérêt de disposer d'un binôme encadrant pour permettre une souplesse accrue et une meilleure adaptabilité au besoin (fonctionnement en 2 sous-équipes, remplacement, tenue de rendez-vous, ...),

**Considérant** les besoins d'encadrement de la future équipe prévue à 5 agents en CDDI,

**Considérant** les besoins croissants du service technique sur le terrain, actuellement assurés par les agents de la Brigade Verte dont la gestion est assurée par l'encadrant technique sous convention avec les Jardins du Comminges, couvrant les missions suivantes pour le futur chef d'équipe (concerné par tout ou partie) :

**Missions principales de la structure sur le volet concerné :**

- Suivi des cours d'eau,
- Réalisation et suivi de projets, d'études et de diagnostics

**Missions spécifiques des encadrants de la brigade verte :**

- Encadrement des équipes rivière, participation aux chantiers de la Brigade Verte (utilisation d'outillages de chantier : débroussailleuse, tronçonneuses, ...)
- Préparation, réalisation et suivi des travaux d'entretien et de restauration, maîtrise d'œuvre (régie) et maîtrise d'ouvrage (participation à la programmation et suivi des interventions, ...)
- Mise en œuvre et participation au suivi du plan de gestion, surveillance des cours d'eau
- Information et sensibilisation à destination des différents acteurs du territoire et du public (riverains, élus...)
- Assistance technique de premier niveau aux collectivités

Le comité syndical, après en avoir délibéré, **DÉCIDE** :

Article 1 : L'ouverture d'un poste de chef d'équipe et de travaux « rivière » à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Rémunération : statutaire selon grille indiciaire des agents de maîtrise plus régime indemnitaire

Article 2 : En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, le recrutement sera effectué par Voie contractuelle (agent de maîtrise emploi de catégorie C) au titre de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, (agent contractuel de droit public pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire). Le contrat est alors conclu pour une durée déterminée d'une durée d'un an. Il pourra être prolongé, dans la limite d'une durée totale de deux ans, lorsque la procédure de recrutement d'un fonctionnaire n'aura pu aboutir au terme de la première année.

Article 3 : le Président du Syndicat et la Trésorière de la Collectivité sont chargés, chacun en ce qui les concerne, de l'exécution de la présente décision.

**Vote => unanimité.**

La mise à jour du tableau avec les 2 ouvertures de poste sera effective à partir de janvier 2023.

**DÉLIBÉRATION 2022-25 : MISE À JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS**

**Le Président rappelle à l'assemblée :**

**Vu** le code général des collectivités territoriales

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

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

**Conformément** à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Comité Syndical de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

**Considérant** la délibération N°2019-12 relative à la création des 3 emplois permanents en date du 11/12/2019,

**Considérant** la délibération N°2020-01 relative à l'ouverture d'un poste de rédacteur à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2020,

**Considérant** la délibération N°2021-19 relative à la création d'un poste d'Ingénieur Principal à temps complet et de la suppression d'un poste d'Ingénieur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022,

**Considérant** la délibération N°2021-20 relative à la création d'un poste de Technicien à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,

**Considérant** la délibération N°2022-23 relative à la création d'un poste de Chargé(e) de Mission Gestion Milieux Aquatiques et Zones Humides à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,

**Considérant** la délibération N°2022-24 relative à la création d'un poste de chef(fe) d'équipe en travaux rivière à temps complet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,

**Le Président propose à l'assemblée,**

D'adopter le tableau des emplois suivant :

EMPLOI	CATÉGORIE	ANCIEN EFFECTIF	NOUVEL EFFECTIF	DURÉE DE TRAVAIL HEBDOMADAIRE
<b>FILIÈRE : TECHNIQUE</b>				
Ingénieur Principal : Directeur	A	1	1	TC
Ingénieur : responsable « Pôle Technique »	A	1	1	TC
Ingénieur : Chargée de Mission	A	0	1	TC
Technicien : Technicien rivières	B	1	1	TC
Agent de maîtrise : Chef d'Equipe et travaux rivières	C	0	1	TC
Pour mémoire, hors effectif permanent : CDDI	C		5 à 8 postes	26 heures hebdomadaire
<b>FILIÈRE : ADMINISTRATIVE</b>				
Rédacteur	B	1	1	TC

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,**

**DÉCIDE**

**Article unique**

D'adopter le tableau des emplois ainsi proposé qui prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023,

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents nommés dans ces emplois seront inscrits au budget du Syndicat Mixte Garonne Amont, chapitre 12, articles 64111, 64118, 64131 et 64168,

**Vote => unanimité.**

Claude Cau ajoute que, si on compare avec d'autres structures, ces créations de poste sont cohérentes. Alain Fréchou remercie le directeur pour le travail fait sur les différents scénarios.

Il existe plusieurs systèmes d'alerte sur le territoire du SMGA : par exemple sur les bassins versant non surveillés par l'Etat il existe le système de l'Ourse (EPCI et OGOXE) et celui de la Pique (commune de Bagnères-de-Luchon et PREDICT Services). Sur la Garonne, qui est surveillée par l'Etat, un système d'Alerte transfrontalier a été réalisé par le Val d'Aran et l'EPCI avec la société ARantec. Le Système d'Alerte Local de l'Ourse a été labellisé et repris par le Service de Prévision des Crues Garonne-Tarn-Lot et repris dans le règlement d'Information sur les Crues, ce qui signifie que l'Etat l'estime complémentaire et nécessaire pour faire de la prévision. Ce système a été mis en place par la société OGOXE qui fonctionne en partenariat étroit avec Météo France (incubateur). Suite aux échanges avec le SMGA, la Communauté de Communes Neste Barousse souhaite la reprise de la maîtrise d'ouvrage du SDAL par le SMGA qui finalisera sa mise en place : établissement des courbes de tarage et mise en place des systèmes d'alerte sur le bassin versant. En parallèle il est indispensable de reprendre le canal de décharge de l'Ourse, pour la protection d'Izaourt et Loures-Barousse. Pour pouvoir finaliser ce système, le SMGA a prévu de reprendre les frais de gestion du système pour 2022 et, ensuite, d'inscrire les actions à mener de mise à niveau dans le PEP-PAPI, ce qui permettra de demander une subvention. Pour 2022 le montant des frais de gestion s'élève à 6 414 € TTC (5 345 € HT). Le SMGA aura ainsi accès aux données des stations et de météo France (orages par exemple) et à une formation sur cet outil. Monsieur Albenque intervient en expliquant que la société vient d'installer des locaux techniques à Labarthe-Inard. Peut-on autoriser le Président du SMGA à engager et mener les démarches pour la reprise de ce système d'alerte local ?

#### **DÉLIBÉRATION 2022-26 : PRISE EN CHARGE DU SYSTÈME D'ALERTE LOCAL SUR L'OURSE**

**Vu** la loi N°2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales ;

Monsieur le Président explique que dans le cadre des échanges menés avec les collectivités, plusieurs systèmes d'alerte locaux pour les inondations ont été identifiés sur le territoire. Ainsi, sur le bassin versant

de l'Ourse, la Communauté de Communes a mis en place un système d'alerte local (SDAL) pour les crues, ce secteur n'étant pas surveillé par l'Etat. Composé de 4 stations de mesures de hauteur et échelle limnimétriques ainsi que de 3 pluviomètres, ce SDAL a été mis en place avec le partenariat de l'Etat (Service de Prévisions des Crues Garonne-Tarn-Lot de la DREAL Occitanie) et de la société OGOXE.

Ce système est intégré au règlement d'information pour les crues du bassin Garonne-Tarn-Lot, en complément des dispositifs disponibles dédiés gérés par l'Etat et accessibles sur le site internet « vigicrues » (<https://www.vigicrues.gouv.fr/>).

Ainsi, suite aux échanges avec le SMGA et selon le souhait de la Communauté de Communes Neste Barousse, cette dernière souhaite que le SMGA reprenne la maîtrise d'ouvrage du SDAL de l'Ourse et finalise sa mise en place.

Afin de définir le cadre de mises à disposition de ces données et les engagements de chacune des parties, le président pourra être amené à signer des conventions dont une convention de transfert au titre de la Prévention des Inondations, et des conventions d'occupation.

Le SMGA reprendra à sa charge les frais de gestion du système, investissement et maintenance.

Le SMGA a prévu de finaliser la mise en opérationnel du SDAL de l'Ourse en partenariat avec les communes et la Communauté de Communes dans le cadre des actions du Programme d'Etudes Préalables au Programme de Prévention des Inondations (PEP-PAPI) qu'il est en train de finaliser. Cette action a été présentée lors des ateliers PEP-PAPI du 29/06/2022 destinés aux élus.

En outre, la prévision de crue sur ce secteur sera indispensable pour la gestion du canal de décharge de l'Ourse à Izaourt, ouvrage dont la gestion est prévue d'être transférée au SMGA.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré ;

- Autorise Le Président du Syndicat Mixte Garonne Amont à entreprendre l'ensemble des démarches nécessaires au transfert du Système d'Alerte Local de Crues de l'Ourse
- Autorise le Président à signer tout document permettant de bénéficier à cette action
- Autorise le président à prendre en charge la facture correspondant à la maintenance 2022 du système et transfert technique proposée par la société OGOXE et dont le devis est de : 5 345€ HT soit 6414€ TTC
- Autorise le Président à engager les démarches pour la mise en opérationnel du Système d'Alerte Local de l'Ourse

**Vote => unanimité.**

Les actions sur l'Axe 2 du PAPI sont en relation avec cette dernière délibération.

Yoan Rumeau demande ce que l'on doit faire de l'information et qui reste en charge de la sécurité ?

Régis Martinet confirme qu'en cas de crise, le maire est toujours responsable de la gestion de crise.



Yoan Rumeau complète en rappelant qu'il sera nécessaire de bien travailler avec les maires qui restent en charge de la gestion de crise et de l'alerte. Un important travail de pédagogie sera à mener avec les maires à ce sujet ainsi que sur la formation à l'utilisation du système. Ségolène Duchêne reconnaît que le travail de pédagogie est en effet nécessaire. Par exemple, sur la Save, les maires ont du mal à déclencher les PCS.

La mise en mode opérationnel efficace est l'enjeu de cette action prévue. Régis Martinet explique que les PCS ne sont pas toujours adaptés. Sur la CCPHG un gros travail de recensement des PCS et une évaluation de leur opérationnalité a été fait par Ségolène Duchêne et Eva Ripert.

Régis Martinet ajoute que, sur le volet inondation, des PCS et des DICRIM PCS ne sont ni opérationnels ni intuitifs, au regard des échantillonnages qui ont pu être collectés à ce jour sur le territoire. Aujourd'hui peu de PCS disposent d'informations opérationnelles directement traduisibles en consignes à appliquer.

Patrick Saulneron explique que la difficulté aujourd'hui tient à ce que les maires reçoivent trop d'alertes.

Régis Martinet explique que Météo France a une approche qui consiste trop à ne pas rater d'événements, quitte à produire de fausses alertes s trop nombreuses. Ce message grand public peut être contre-productif pour l'alerte, même réalisée par la mairie.

Alain Puente ajoute que les élus reçoivent des alertes pour tout ou rien.

Claude Cau reconnaît qu'on est presque en alerte du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

Alain Puente conclue que le jour où on aura une véritable alerte, les gens ne voudront pas bouger.

## **QUESTIONS DIVERSES**

Mise en place d'une action sociale pour 2023 : avez-vous des idées ?

Alain Puente explique que sur la CCPHG, il a été décidé une montée de la participation des mutuelles. Il rappelle que le volet « mutuelle » va devenir obligatoire à l'horizon 2025. La CCPHG travaille avec le COSAT. À Montauban-de-Luchon, Claude CAU a fait appel au CNAS.

Patrick Saulneron dit qu'il serait peut-être intéressant de mutualiser les communes de Gourdan, Montréjeau et le SMGA au niveau du COS. Cela pourrait nous permettre d'avoir une meilleure offre.

Eric Miquel intervient en rappelant qu'il est nécessaire d'être vigilant sur le sujet : attention de ne pas avoir une moins bonne couverture pour un prix équivalent !

Ségolène Duchêne reconnaît que ces offres peuvent être une manne pour les mutuelles.

## **ÉTAT DES LIEUX ET DIAGNOSTIC**

Les 5 ateliers de concertation ont eu lieu.

Régis Martinet précise qu'on a eu une forte affluence à chaque réunion, ce qui est très appréciable, d'autant que ces rencontres ont donné lieu à beaucoup d'échanges entre élus, techniciens, etc. Nous avons eu un bon taux de retour de questionnaires, que ce soit en version « papier » ou sur internet avec plus d'une cinquantaine de réponses. Cela prouve que les élus sont intéressés par le sujet.

Les documents du diagnostic mis en ligne ont été complétés à la suite du Comité Technique du 22 juin. (Mail diffusé le 4.07).

Ségolène Duchêne a refait un bilan du PPG Ger-Job qui est en ligne.

On a également mis en annexes une étude avec les dégâts répertoriés après la crue de janvier 2022 sur le territoire du SMGA.

Le service de prévision des crues nous a également fourni leur retour d'expérience.

Il manque le retour des PCS, de la gestion des routes et de la circulation ainsi que l'enveloppe de la crue de l'Ourse qui est en cours. Il manque également une cartographie des inondations sur la Garonne, commandée par l'Etat.

Une note de synthèse a été réalisé par les CATEZH (assistance aux zones humides) du Bassin Versant du SMGA. Cela a permis de consolider les orientations stratégiques avec le bureau d'étude. On va mettre les informations sur le site et envoyer le lien aux élus, ce qui va servir de base sur le préprogramme d'actions PAPI.

Concernant les volets GEMA, PI et Risques, la question de la gestion du DPF et des actions que devrait porter l'Etat reste cruciale. Il n'y a pas de prévision sur certains secteurs. On rencontre des difficultés pour travailler sur le volet prévention car la connaissance des cours d'eau est déficitaire. Peut-on s'attendre à des engagements de l'Etat en termes de volume d'actions et de délais de réalisation sur les items relevant de leur compétence ? Sur le volet PPRI, cela a évolué favorablement, même si la finalisation va demander quelques années. Sur les autres sujets, s'autorise-t-on à faire à la place de l'état, quelle stratégie à tenir vis-à-vis de l'Etat ? Le SMGA n'a pas les moyens financiers ad hoc. Alain Fréchou explique qu'il faut travailler à améliorer la cohérence entre l'Etat, la DDT et le SMGA.

Une présentation des problématiques de Barbazan, Pointis-Inard, Castelviel est réalisée :il faudra une concertation plus précise avec la DDT.

Une réunion « techniciens » s'est tenue le 16 mai avec l'Etat, le SMEAG (porteur du SAGE) et les GEMAPIENS de la Garonne amont sur le DPF. Techniquement, pour la DDT, les périmètres techniques sont clairs mais il n'y a pas de moyens.

Auparavant, les crédits du DPF et les fonds Barnier étaient fléchés. Depuis la mise en place de la loi LOLF, tout part dans le Budget général de l'Etat, comme les fonds Barnier. Incidemment, les périmètres d'interventions en matière d'aides se sont réduits (FNPRM, AEAG, ...) : il est désormais plus difficile de bénéficier d'aides, même dites de « solidarité ».

Présentation de la suite de l'Etude : on en est à la Phase 3 (CF. PowerPoint) => elle consiste en la construction des programmes par EGIS et le SMGA.

La demande est faite au comité syndical d'acter la phase d'EDL DIAG => Action validée par les élus présents.

#### Présentation des étapes suivantes (cf. schéma).

Sont détaillés les différents points actions qui vont être ventilés dans le PPG et dans le PAPI. À terme, il y aura également un plan de gestion des Zones Humides, des sédiments, ... Alain Fréchou précise que l'Etat et l'Agence de l'Eau souhaitent un document unique qui cadre tout, cependant pour pouvoir avancer, il faut obtenir une DIG pour les actions abouties et ensuite avancer sur les autres points qui feront l'objet d'une autre DIG. C'est le seul moyen d'avancer rapidement, si on

souhaite que la DIG encadre tout on risque de perdre beaucoup de temps. C'est d'ailleurs, ce qui est fait sur d'autres syndicats. Ségolène Duchêne précis que de toute façon les périmètres des autres programmes d'actions ne sont pas forcément les mêmes par exemple, concernant les zones humides, elles ne se situent pas nécessairement le long des cours d'eau.

Pour mener correctement les programmes d'actions il faut décomplexifier et avoir plusieurs programmes d'actions, certaines actions n'étant pas mûres.

De plus concernant le Plan pluriannuel de gestion des sédiments, ce dernier a un périmètre différent du PPG, étant donné qu'il s'intéressera également au périmètre de la compétence RTM, STEPRIM, et doit s'envisager plus largement que sur le périmètre du SMGA, tant géographique (au-delà du bassin versant de la Garonne) que technique (impliquer les carriers). Par conséquent le SMGA n'est pas forcément le maître d'ouvrage ad hoc pour porter cet item.

Par ailleurs, concernant les travaux de curage d'urgence de quelques torrents et de réinjection sur la Garonne, suite à la crue de janvier 2022, l'Etat voulait absolument qu'on réinjecte, or les travaux ont été stoppés. Il semblerait que tout le monde n'ait pas la même lecture technique sur ce sujet et la même approche de ce qui est bon pour le milieu.

Régis Martinet : Si le principe de l'intérêt de la réinjection semble acquis, une doctrine réglementaire ayant été ébauchée, la doctrine technique doit encore être calée. Ainsi suite à une divergence de vue sur le type de matériaux ré-injectables, un arrêt de chantier a été demandé par l'OFB.

#### Brefs retours sur les ateliers PAPI.

La mise en ligne des questionnaire « ateliers » pour les élus qui n'ont pas pu participer aux ateliers va être réalisée. Le questionnaire est une priorisation entre ce qui est urgent-important, urgent-non important, etc...

Le volume d'actions à mener idéalement est conséquent, il sera nécessaire d'avoir recours à l'emprunt.

La possibilité de financement par fonds propres est évaluée à 220 000 € par an pour le SMGA, c'est ce qu'on peut dégager. La présentation d'un programme « idéal » a pour objectif de déboucher sur un programme stabilisé pour la rentrée.

#### Appel à Projet Zones Humides :

Laëtitia Goni-Lizoain explique que l'appel à projet se fera sur 2023-2024. Il y a nécessité d'expliquer les actions qui seront menées sur chaque site. Il y a eu une phase de rencontres avec les propriétaires et les exploitants et un COPIL le 14 avril. La rédaction de la DIG pour avoir le droit d'agir et d'intervenir le plus rapidement possible est finalisée. En plus de l'appel à projet, il y a des partenariats avec : Pointis-Inard, Labarthe Rivière, Hierles à Labarthe-Inard, achat de terrain par la commune de Labarthe-Rivière.

Régis Martinet explique que les actions sur les Zones Humides sont très bien aidées. On a la chance d'être sur un territoire bien préservé et de bonne qualité.

#### Point sur les travaux post crues.

Eric Miquel a rendez-vous demain 6 juillet avec l'Etat (le sous-préfet ne sera pas là). Pour information, le montant des travaux post-crués s'élève actuellement à 141 000 €. Une grande partie a servi à remettre le golf en activité avec la base de loisirs. Apparemment, le montant de l'aide s'élèverait à 2 000 € ... Sachant que c'est l'état qui a incité les élus, il y a quelques années, à développer les infrastructures sportives sur les terrains non constructibles... Mais, désormais, les infrastructures sportives ne seraient plus bénéficiaires d'aides de l'Etat en cas d'évènements tels que les inondations...

Régis Martinet demande à ce que le SMGA puisse être tenu au courant des échanges qui vont avoir lieu.

11H00: Départ de Monsieur Yoan Rumeau

#### Validation du compte-rendu du dernier Comité Syndical en date du 3 mars dernier.

Principales décisions prises par le Président: achat d'un PC pour Ségolène, d'un kit vidéoconférence, d'un vidéoprojecteur, de 2 débroussailleuses et d'une tronçonneuse.

#### **RENDEZ-VOUS À VENIR :**

Le Jeudi 7 juillet : Dialogue de gestion avec l'Etat, Pôle Emploi, le CD31, et AFIDEL sur le volet « insertion ».

Le vendredi 8 juillet : rendez-vous à Cirès.

Le lundi 11 juillet, 2 rendez-vous sont prévus sur le terrain en présence de l'Etat, la CCPHG, à Estenos et à Barbazan.

Cédric Daure nous a rappelé concernant son exploitation : l'Etat lui a dit que le SMGA s'occuperait du DPF, le SMGA a prévu de le revoir pour son projet.

Régis Martinet et Ségolène Duchêne présentent le site avec le questionnaire « remplissage du tableau de priorisation » : Exemple avec la fiche1.1. Plusieurs élus nous ont fait part des difficultés rencontrées pour le remplissage des fiches Excel. Avec ce site, on espère que ce sera plus simple à remplir, du moins techniquement.

**11H10 : CLÔTURE DE SÉANCE**