

**SYNDICAT RIVIERES SALAT-VOLP**  
**PROCES-VERBAL DU CONSEIL SYNDICAL**  
**Séance du 13 juin 2022**

L'an deux mille vingt-deux et le treize juin l'assemblée régulièrement convoquée le 03 juin 2022, s'est réunie sous la présidence de Monsieur Daniel ARTAUD

**Présents :** Daniel ARTAUD, Roselyne ARTIGUES, Nathalie AURIAC, Laurent BOUTET, Christian CARRERE, Alain CAU, Roselyne CUSSOL, Charles DAFFIS, Jean-Claude DEGA, Régis ESPES, Richard PETITALOT, Alain SOULE, Alain TOUZET, André VIDAL

**Absents :** Gilbert ANGELINA, Frédéric BONNEL, Jean DOUSSAIN, Pierre PARIS

**Représentés :** Gilles FAVAREL, Jacques SERVAT

**Excusés :** Ginette BUSCA, David GARDELLE

**Secrétaire de séance :** André VIDAL

---

Monsieur le Président ouvre la séance à 18h00. Après avoir vérifié que le quorum est atteint, Monsieur le Président fait appel aux différentes candidatures au poste de secrétaire de séance, Monsieur VIDAL André, seul candidat, est élu à l'unanimité secrétaire de séance.

● **VALIDATION DU PROCES-VERBAL DU 21 MARS 2022**

Le Président demande s'il y a des observations sur le procès-verbal du Conseil Syndical du 21 mars 2022.

**Les membres du Conseil Syndical valident le procès-verbal à l'unanimité.**

**AFFAIRES SOUMISES A DELIBERATION DU CONSEIL SYNDICAL**

● **Marché A Procédure Adaptée - Gestion de la végétation des berges et du lit des rivières du bassin versant du Salat - programme 2022/2023 - DE\_2022\_014**

Monsieur le Président rappelle le Programme Pluriannuel de Gestion qui comprend des travaux de gestion de la végétation des berges et du lit des cours d'eau du SSV, pour l'année 2022. Afin de réaliser ces travaux, Monsieur le Président propose qu'une partie de ces travaux soit réalisée par les Brigades d'Intervention de Proximité (BIP) de la Communauté de Communes Couserans Pyrénées et que l'autre partie soit réalisée par des entreprises privées. Il propose de lancer un MAPA qui sera divisé en 2 lots comme suit :

- Lot n°1 : Le Lez
- Lot n°2 : L'Arbas et affluents

Le marché A procédure Adaptée (MAPA) sera lancé pour les travaux réalisés par les entreprises privées dont le prix objectif est de 76 160 € HT

**Pour : 16 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

## ● Renouvellement de la ligne de trésorerie - DE\_2022\_015

Monsieur le Président rappelle aux membres du conseil que le Syndicat a contractualisé une ligne de trésorerie pour son budget auprès du Crédit Mutuel. Le recours à une ligne de trésorerie est réellement nécessaire, elle permet de financer le décalage temporaire entre les dépenses et les recettes.

Pour faire face à ce décalage, le syndicat doit avoir recours à une ligne de trésorerie pour un montant de 250 000 €. Après analyse de la situation de la ligne de trésorerie du Syndicat, du plan de trésorerie et de l'échéance du contrat en cours tombant le 7 juillet 2022, il y a lieu de renouveler la ligne de trésorerie par un nouveau contrat d'une durée d'un an.

Pour cela, une consultation a été réalisée auprès de 5 organismes bancaires. Après présentation des offres reçues, il est proposé de retenir celle du Crédit Mutuel.

- Commission d'engagement : 250 € payable à la signature
- Taux : EURIBOR 3 MOIS MM + 0.60%
- Paiement des intérêts : trimestriel
- Commission de non-utilisation : 0.10%
- Commission de mouvement : néant

**Pour : 16 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

## ● Délibération relative au temps de travail et fixant les cycles de travail - DE\_2022\_016

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu les articles L611-1 à L613-11 du Code général de la fonction publique,

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 9 juin 2022 ;

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

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 1er janvier 2022, de respecter la règle des 1607h annuels de travail.

En ce sens, en 2017, la circulaire NOR : RDFS1710891C 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.

### Rappel du cadre légal et réglementaire

Conformément à l'article 1er 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 :

<b>Nombre de jours de l'année</b>		365 jours
<b>Nombre de jours non travaillés :</b>		
- Repos hebdomadaire :	104 jours (52x2)	
- Congés annuels :	25 jours (5x5)	
- Jours fériés :	8 jours (forfait)	
<b>- Total</b>	137 jours	
<b>Nombre de jours travaillés</b>		(365-137) = 228 jours travaillés
<b>Calcul de la durée annuelle</b>		
2 méthodes :		
soit (228 jours x 7 h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
ou		
soit (228 jours/5 jours x 35h) = 1596 h arrondi légalement à		1600 h
<b>+ Journée de solidarité</b>		7 h
<b>TOTAL de la durée annuelle</b>		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.

(Le cas échéant si la collectivité ou l'établissement met en place un ou plusieurs cycles avec ARTT)

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 MFPP1202031C 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.

Le Conseil Syndical après en avoir délibéré,

#### **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 suivants sont soumis aux cycles de travail suivant :

- Service administratif et service technique : 35h30 par semaine ouvrant droit à 3 jours d'ARTT par an.

Les agents ont un planning sans variation d'une semaine sur l'autre de la durée ou des horaires de travail. Le temps de travail peut être réparti sur 5 jours ou sur 4.5 jours en libérant une demi-journée de travail au choix de l'agent, avec validation du directeur.

Par conséquent, les agents devront effectuer 35 heures 30 sur 5 jours (cycle standard) ou 4.5 jours (cycle standard aménagé).

Toutefois, au sein de cycle hebdomadaire, les agents pourront bénéficier d'horaires variable en fonction de l'organisation au sein du service :

- Plage variable de 8h à 9h
- Plage fixe de 9h à 12h
- Pause méridienne flottante entre 12h et 14h d'une durée minimum de 45 minutes
- Plage fixe de 14h à 17h
- Plage variable de 17h à 18h

### 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

La journée de solidarité afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instaurée selon le dispositif suivant :

- Par la réduction d'un jour d'ARTT

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 (une ou plusieurs possibilités, à déterminer par la collectivité) :

-de manière groupée (plusieurs jours consécutifs) ;

-sous la forme de jours isolés ;

-ou encore sous la forme de demi-journées.

Les jours ARTT non pris au titre d'une année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le compte épargne temps.

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.

**Pour : 16 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

### ● Délibération de création d'emploi dans le cadre d'un avancement de grade - DE 2022\_017

-Vu le Code général des collectivités territoriales ;

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

-Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant disposition statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 49 ;

-Vu la délibération du Conseil Syndical en date du 21 juin 2021 fixant les taux de promotion pour les avancements de grade

-Vu le tableau des effectifs du syndicat

Considérant qu'un agent remplit les conditions réglementaires pour bénéficier d'un avancement de grade

Considérant que le grade à créer est en adéquation avec les fonctions assurées par l'agent concerné,

Il est exposé au Conseil Syndical :

Un agent de la collectivité peut bénéficier d'un avancement de grade par le biais de l'avancement par la voie du choix, il est proposé de créer un poste de Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe à temps complet.

Le tableau des emplois est ainsi modifié,

- Filière : Administrative,
- Cadre d'emplois : Rédacteurs territoriaux
- Grade : Rédacteur principal de 1<sup>ère</sup> classe
- Ancien effectif : 0
- Nouvel effectif : 1

**Pour : 16 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

• **Projets de conventions 'cadre 2022-2027' et 'opérationnelle 2022' de partenariat avec les CATZH Ariège et Garonne, pour la gestion des zones humides du territoire du Syndicat - DE\_2022\_018**

Monsieur le Président informe le Conseil de la nécessité de bâtir un partenariat avec les Cellules d'Assistances Techniques Zones Humides (CATZH) désignées sur notre territoire afin de mettre en place une politique cohérente de préservation des zones humides au-delà de l'engagement pris dans le cadre de l'appel à projets de l'Entente pour l'Eau.

En effet, les CATZH font partie des partenaires techniques soutenus notamment par l'Agence de l'Eau et mettent à disposition leurs expérience et leurs conseils en matière de gestion et restauration de zones humides dans le cadre d'un programme financé par des fonds publics à raison de quelques jours dédiés par an aux syndicats rivière. Pour notre territoire il s'agit de l'Association des Naturalistes d'Ariège-Conservatoire d'Espace Naturels d'Ariège pour la partie ariégeoise, aussi appelée CATZH Ariège, et de Nature en Occitanie pour la partie Haut-garonnaise, aussi appelée CATZH Garonne.

Une convention « cadre » tripartite entre nos trois structures fixe l'implication et le rôle de chacune pour la durée du Plan Pluriannuel de Gestion du Syndicat et un peu au-delà (2022-2027) et une convention « opérationnelle » tripartite y est adossé chaque année venant préciser les actions de partenariat possibles, en fonction des besoins du territoire.

Après avoir présenté les deux projets de conventions 'cadre' et 'opérationnelle 2022' de partenariat, Monsieur le Président propose aux membres du Conseil de les approuver et de l'autoriser à les signer.

**Pour : 16 ; Contre : 0 ; Abstention : 0 ; Refus : 0**

Mr SOULE propose que le SSV informe les communes de son territoire que le syndicat est compétent dans la gestion des zones humides.

• **Questions diverses**

- 1- Mr ARTAUD demande à Mr APARICIO de présenter aux élus du conseil syndical le projet d'expérimentation d'une stratégie de gestion d'un massif d'ailante sur le Salat à Saint-Lizier
- 2- Mr ARTAUD questionne les membres du conseil syndical s'ils souhaitent maintenir les réunions du conseil syndical avec la possibilité de participer soit en présentiel, soit en visioconférence. A l'unanimité, les membres du conseil souhaitent maintenir ce dispositif.

**L'ordre du jour étant épuisé la séance est levée à 20H00**