

## **Procès-verbal et Compte-rendu du Comité Syndical du 03 décembre 2020**

L'an deux mille vingt, le 03 décembre, le Comité du Syndicat Mixte Loire et Goulaine (SMLG) dûment convoqué en séance ordinaire, et en application des articles L 2121-7, L 2122-8, par renvoi de l'article L 5211-2 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) s'est réuni à 18h30 salle Frédéric Praud au Loroux-Bottereau sous la présidence de Monsieur Thierry COIGNET.

### **PRESENTS :**

Communauté de Communes Sèvre et Loire

Mr CEREZ Cédric, Mr COIGNET Thierry, Mr DAVID Stéphane, Mr DUGNE Fabrice, Mr JOUNIER Jean-Marc, Mr MARCHAIS Jean-Pierre, Mr ROUZINEAU JACQUES,

Nantes Métropole

Mr DAUTAIS Jean-Pierre, Mr MARTIN Michel, Mme METRO Chantal (départ 19h40),

Haute-Goulaine

Mr CUCHOT Fabrice,

Basse-Goulaine

Mr BERNARD Stéphane,

La Haye-Fouassière

Mr MOREL Jean-Marie

Clisson Sèvre Maine Agglo

Mr ROUSSEAU Philippe, Mr SELOSSE Albert

Étaient également présents :

Mme LE ROY Laurence, Mme BEILLEVERT Pauline, Mr BRICARD Philippe, Mr TEILLET Benoit, Mr THIERY- COLLET Jonathan, Mme MERLET Véronique

Est nommé secrétaire, Mr JOUNIER Jean-Marc

### **AFFAIRES GENERALES**

Monsieur COIGNET Thierry souhaite la bienvenue à l'ensemble des délégués.

#### ***1- Approbation du PV du 24 septembre 2020***

- Le PV du CS du 24/09/20 est présenté en annexe 1. Il est proposé de le valider.

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité :**

- **Approuve Le PV du CS du 24/09/20,**

#### ***2- Admission en non-valeurs***

- Le Comptable Public Mr Loyer responsable de la Trésorerie du Loroux-Bottereau propose l'admission en non-valeur pour la somme de 6 882.95 euros.  
Ce sont souvent de petites sommes sur lesquelles il y a eu de multiples relances sans aucun résultat.  
Véronique as-tu des chiffres à nous fournir ?  
Merlet Véronique : En tout il nous reste 11 000 euros à percevoir depuis l'origine du Syndicat ce qui ne représente rien tous les ans nous émettions des redevances pour 192 000 euros environs. Avec Mr

Loyer nous avons décidé d'annuler les redevances pour cette année pour 6 882.95 et de solder ce qui restera l'année prochaine.

Coignet Thierry : Depuis la mise en place de la GEMPI il n'y a plus de redevance. On vous propose donc d'apurer cela surtout que le Syndicat sera dissout normalement fin d'année 2021.

Cuchot Fabrice : J'ai pu lire EDF c'est surprenant ?

Merlet Véronique : Ce sont de très petites surfaces et il y a eu des années où nous n'avons eu aucun règlement peut-être à cause de mutations. Le coût de recherche dans ces cas-là est beaucoup plus important que le gain lui-même.

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité :**

- **Accepte l'admission en non-valeur pour la somme de 6 882.95 euros,**

### **3- RIFSEEP**

Le nouveau régime a été soumis au Comité technique en date du 05/10/20. Le collège des représentants du personnel n'a pas donné d'avis lors du CT complémentaire du 02/11/20. Suite à cette consultation, le Syndicat est autorisé à délibérer. Nous avons dû faire plusieurs présentations suite à des demandes de précisions. La dernière fois nous n'avons pas eu de réponse ce qui nous permet de délibérer aujourd'hui pour mettre en place le RIFSEEP. Nous l'avons soumis quatre fois.

Suite à un problème technique la délibération ne peut être affichée mais vous avez pu la lire elle était jointe à la note de synthèse.

COIGNET Thierry : Ce que l'on peut dire c'est que l'on a pris modèle sur le RISEEP de la Mairie de Divatte sur Loire.

LE ROY Laurence : On peut peut-être préciser son fonctionnement. C'est au départ un régime d'État qui est transposé à la fonction publique territoriale. Chaque personnel est classé dans des catégories dans des groupes de fonction, en fonction des tâches qu'il a à réaliser et des responsabilités qu'il a. En fonction de cela on définit un mini un maxi sur l'IFSE et sur le CIA. C'est ensuite défini par arrêter par l'autorité territoriale qui décide de la prime qui va être attribuée dans cette fourchette. Fourchette qui a été définie par l'État. Pour préciser nous avons soumis 4 fois de suite le RIFSEEP au CT. La première fois nous avons eu un avis défavorable, la deuxième fois ils nous ont demandé de retravailler la partie concernant le maintien du régime indemnitaire pendant un arrêt maladie, on l'a représenté en octobre et les représentants du personnel ont émis un avis défavorable, ils souhaitaient avoir plus de détails pour chacun des agents, au CT complémentaire du 02 novembre les représentants du personnel n'ont pas souhaité donner d'avis. Car par principe ils sont contre le CIA qui est une prime variable attribuable sur un certain nombre de critères.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

*Préciser les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'État ; à ce jour :*

*Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'État des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 29 juin 2015 pris pour l'application aux corps des administrateurs civils des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,*

*Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'État relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, notamment les textes 38, 39 et 40,*

*Vu l'arrêté ministériel du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, notamment le texte 131,*

*Vu l'arrêté ministériel du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'État ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, notamment le texte 68,*

*Vu le Décret n° 2020-182 du 27 février 2020, actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'État des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et notamment la mise en place du RIFSEEP*

*Vu l'arrêté ministériel d'application du 26 décembre 2017 portant application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'État et portant sur les montants du RIFSEEP,*

*Vu le décret du 27 février 2020 portant sur les corps d'équivalence de l'État (Ingénieurs des travaux publics de l'État) et sur les corps d'équivalence provisoire (Ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés))*

Vu l'avis du Comité Technique en date du 02/12/2020

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSEE) ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement :

Le principe retenu est de conserver le régime indemnitaire actuel de chaque agent pour la part IFSE (part fixe) et de mettre une part variable annuelle (appelée CIA), versée en fonction des atteintes des objectifs définis lors de l'entretien professionnel.

En ce qui concerne l'IFSE, il convient de noter qu'il doit être procédé à un nouvel examen en cas de mobilité interne. De même, la part IFSE doit faire l'objet d'un examen périodique tous les 4 ans afin de prendre en compte l'"expérience professionnelle". La délibération du Comité syndical doit fixer la périodicité et les critères d'appréciation tout en tenant compte de la charge financière que cela suppose. Ce réexamen n'implique pas de revalorisation systématique si la situation de l'agent ne le justifie pas et ne doit pas être confondu avec la manière de servir.

En plus de la part IFSE, il est possible de verser une part CIA. Le versement de cette part est fonction de la politique de gestion des ressources humaines et des crédits alloués. Le montant maximal est fixé par arrêté par groupe de fonctions. Le montant individuel est compris entre 0 et 100 % de ce montant.

Le CIA est versé en une seule fois à la fin de l'année. Le montant est versé en fonction de l'atteinte des objectifs professionnels. Ce montant n'est pas automatiquement reconductible une année après l'autre.

Les montants de l'IFSE et du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

En cas de congé maladie ou maternité, le régime indemnitaire suit le traitement.

Le CIA sera versée annuellement. L'IFSE sera versé mensuellement.

Il n'existe pas de primes de fin d'année au sein du SMLG, il n'y a donc pas lieu de statuer sur ce point.

## **DECIDE**

### **Article 1<sup>er</sup> : Instauration du RIFSEEP**

Sont instaurés l'IFSE et le CIA dans les conditions exposées ci-dessous.

### **Article 2 : Les bénéficiaires**

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents non titulaires de droit public, à l'exception des agents contractuels de remplacement pour congés, aux agents saisonniers et aux agents vacataires.

#### Filière administrative :

- Adjoints administratifs

#### Filière animation :

- animateurs

#### Filière technique :

- Ingénieurs territoriaux
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques

### **Chapitre I : Instauration de la part IFSE**

### Article 3 : Détermination des groupes de fonction

Les groupes de fonction sont déterminés à partir de critères professionnels selon les tableaux fournis en annexe 1 et 2.

### Article 4 : Décomposition et montants par groupe de fonctions, par catégories d'emplois et par cadres d'emplois

Les groupes de fonctions et les montants maximums de l'IFSE sont basés sur les montants maximum décomposés définis par les arrêtés ministériels et les décrets d'application.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

#### Filière administrative

##### Catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximal mensuel
Groupe 2	<i>Comptabilité-Secrétariat- Accueil téléphonique</i>	945 €

#### Filière technique

##### Catégorie C

Agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emploi	IFSE - Montant maximal mensuel
Groupe 3	<i>Agent de marais</i>	945 €

Adjoints techniques territoriaux

Groupe	Emploi	IFSE - Montant maximal mensuel
Groupe 4	<i>Agent d'entretien</i>	900 €

##### Catégorie A

Ingénieurs territoriaux	Emploi	IFSE - Montant maximal mensuel
Groupe 1	<i>Direction</i>	3017.50 €
Groupe 2	<i>Chargé(e) de mission</i>	2677.50 €

#### Filière animation

##### Catégorie B

Animateur territoriaux

Groupe	Emploi	IFSE - Montant maximal mensuel
Groupe 2	<i>Animateur nature</i>	1335 €

Pour chaque groupe de chaque catégorie, le montant plancher de l'IFSE est fixée à 50 euros brut par mois équivalent temps plein.

### Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

En cas de changement de fonctions ou d'emploi

En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois ou suite à une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours :

Au moins tous les 4 ans selon les critères suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise
- Diffusion du savoir à autrui
- Mobilité
- La connaissance de l'environnement professionnel
- L'expérience acquise depuis la prise de fonction
- Obtention d'un diplôme par VAE, d'un examen professionnel ou concours
- La conduite de projet
- Les formations suivies

### **Article 6 : Fréquence de versement**

L'IFSE est versé mensuellement. Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail

Le montant de l'IFSE est maintenu pendant les arrêts de travail sauf durant les CLM, CLD et CGM conformément à l'interprétation récente du contrôle de légalité.

### **Article 7 : Non-cumul**

L'IFSE remplace les autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

### **Article 8 : Attribution individuelle**

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

## **Chapitre II : Instauration de la part CIA**

### **Article 9 : Caractère facultatif**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'atteinte des objectifs professionnels définis chaque année lors de l'entretien professionnel. Le pourcentage de versement sera fonction du pourcentage d'atteinte des objectifs professionnels.

### **Article 10 : Critères**

Le CIA sera versé en tenant compte des critères suivants :

- la valeur professionnelle
- la capacité à travailler en équipe
- la connaissance de son domaine d'intervention
- le sens du service public
- la capacité d'adaptation
- l'implication dans les projets

### **Article 11 : Décomposition et montants par groupes de fonctions**

Les groupes de fonctions et les montants maximums de la part CIA sont décomposés sont basés sur les montants maximum décomposés définis par les arrêtés ministériels et les décrets d'application.

## **Filière administrative**

### **Catégorie C**

Adjoints administratifs territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emplois</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>
Groupe 2	<i>Comptabilité-Secrétariat- Accueil téléphonique</i>	1260 €

## **Filière technique**

### **Catégorie C**

Agents de maîtrise territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emploi</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>
Groupe 3	<i>Agent de marais</i>	1260 €

Adjoints techniques territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emploi</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>
Groupe 4	<i>Agent d'entretien</i>	1200 €

### **Catégorie A**

<b>Ingénieurs territoriaux</b>	<b>Emploi</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>
Groupe 1	<i>Direction</i>	6 390 €
Groupe 2	<i>Chargé (e) de mission</i>	5 670

## **Filière animation**

### **Catégorie B**

Animateur territoriaux

<b>Groupe</b>	<b>Emploi</b>	<b>CIA – Montant maximal annuel</b>
Groupe 2	<i>Animateur nature</i>	2185 €

## **Article 12 : Fréquence de versement**

Le CIA est facultatif, lorsqu'il est décidé de verser une part CIA à un groupe d'agent, le montant défini par arrêté est versé annuellement selon le choix opéré par le Président.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

## **Article 13 : Non-cumul**

Sans objet

## **Article 14 : Attribution individuelle**

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

## **Chapitre III : Autres dispositions**

### **Article 15 : Abrogations des dispositions précédentes**

La présente délibération abroge les dispositions contraires ou qui n'existent plus, contenues dans la délibération antérieure définissant le régime indemnitaire des agents de la collectivité.

### **Article 16 : Revalorisation**

Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixes par les textes de référence.

### **Article 17 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Annexe 1

Tableau des critères professionnels :

		INDICATEUR	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	Poids de l'indicateur
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception		Niveau hiérarchique	Niveau de poste dans l'organigramme	Direction générale: 16 Direction générale adjointe: 14 Direction de pôle: 8 Responsabilité d'un service: 5 Coordination: 4 Chargé de mission: 3 Chef d'équipe: 1 Agents d'exécution: 1
	Nombre de points	16		
		Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Agent directement sous sa responsabilité	50 et + : 5 21 à 50: 4 11 à 20: 3 6 à 10: 2 1 à 5: 1 0:0
		Type de collaborateurs encadrés		Cadres dirigeants: 1 Cadres intermédiaires: 1 Cadres de proximité: 1 Agents d'exécution: 1 Aucun: 0
	Nombre de points	4		
		Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique / opérationnel: 4 Projet: 3 Intermédiaire: 2 Opérationnel: 1 Sans:0
		6		
		Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique)		Déterminant: 4 Fort: 3 Modéré: 2 Faible: 1
	Nombre de points	6		
		Ampleur du champ d'action		Oui: 1 Non: 0
	Nombre de points	1		
		Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service	Oui: 1 Non: 0
	Nombre de points	1		
		Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	Oui: 1 Non: 0
	Nombre de points	1		
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	Oui: 1 Non: 0	
Nombre de points	1			
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Oui: 1 Non: 0	
	1			

		INDICATEUR	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	Poids de l'indicateur
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Nombre de points	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)	Expertise: 2 Maîtrise: 1
		2		
	Nombre de points	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/décision: 3 Conseil / Interprétation: 2 Exécution: 1
		3		
	Nombre de points	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"	Polymétier / polysctoriel: 2 Monométier / Monosectoriel: 1
		2		
	Nombre de points	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac + 5 et plus): 5 II (Bac +3 ou 4): 4 III (bac +2): 3 IV (bac ou équivalent): 2 V (CAP ou BEP): 1
		5		
	Nombre de points	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Oui: 1 Non: 0
		1		
	Nombre de points	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Large: 3 Encadrée: 2 Restreinte: 1
		3		
	Nombre de points	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.	Oui: 1 Non: 0
		1		
	Nombre de points	Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin)	Oui: 1 Non: 0
1				
Nombre de points	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)	Indispensable: 3 Nécessaire: 2 Encouragée: 1 Sans objet: 0	
	3			
Nombre de points	Simultanéité des tâches, des dossiers et des projets	Capacité à mener de front plusieurs dossiers en même temps	Très forte: 4 Forte: 3 Modérée: 2 Faible: 1 Sans objet: 0	
	5			

		INDICATEUR	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR	Poids de l'indicateur
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel  (issues de la fiche de poste et du document unique)	Nombre de points	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)	Elus:1 Administrés: 1 Partenaires extérieurs: 1
		3		
	Nombre de points	Risque d'agression physique		Fréquent:3 Ponctuel: 2 Rare: 1 Sans objet: 0
		3		
	Nombre de points	Confidentialité		Fréquent:3 Ponctuel: 2 Rare: 1 Sans objet: 0
		3		
	Nombre de points	Tension mentale, nerveuse		Fréquent:3 Ponctuel: 2 Rare: 1 Sans objet: 0
		3		
	Nombre de points	Risque d'agression verbale		Fréquent:3 Ponctuel: 2 Rare: 1 Sans objet: 0
		3		
	Nombre de points	Exposition aux risques de contagion(s)		Fréquent:3 Ponctuel: 2 Rare: 1 Sans objet: 0
		3		
	Nombre de points	Risque de blessure		Très grave: 3 Grave: 2 Légère: 1 Sans objet:0
		3		
	Nombre de points	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Oui: 1 Non: 0
		1		
	Nombre de points	Variabilité des horaires		Fréquent:3 Ponctuel: 2 Rare: 1 Sans objet: 0
		3		
	Nombre de points	Contraintes météorologiques		Fortes: 2 Faibles: 1 Sans objet: 0
		2		
	Nombre de points	Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)	Oui: 1 Non: 0
		1		
	Nombre de points	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : Conseils municipaux,/communautaires/d'administration, bureaux, CAP, CT, CHSCT, Conseils d'école, ...)	Récurrente:2 Ponctuelle: 1 Sans objet: 0
		2		
	Nombre de points	Engagement de la responsabilité financière	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	Élevé:3 Modéré: 2 Faible: 1 Sans objet: 0
		3		
	Nombre de points	Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité	Élevé:3 Modéré: 2 Faible: 1 Sans objet: 0
		3		
Nombre de points	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail	Oui:1 Non:0	
	1			
Nombre de points	mesure où ce n'est pas valorisé par une autre	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit	Oui: 1 Non: 0	
	1			
Nombre de points	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.	Oui:1 Non:0	
	1			
Nombre de points	Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Forte: 3 Direct: 2 Indirect: 1	
	3			

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à 14 voix pour et 1 abstention :**

- **Adopte la délibération sur le RIFSEEP,**
- **Inscrit les crédits nécessaires au budget**

#### ***4- Désignation des représentants au Comité Leader***

- Le SMLG fait partie du comité Leader.
- Le comité LEADER se réunit en général 4 fois par an. Des groupes de travail ad hoc composés de volontaires, sont proposés sur différents sujets.
- Pour le prochain mandat, le comité LEADER aura pour principales missions de terminer l'actuel programme (dernières décisions d'attribution fin 2021 et clôture et paiement des projets avant fin 2023) mais aussi de préparer les futurs programmes européens régionaux et locaux 2021-2027 : territoire, stratégie, types de projets, critères...

Il est proposé au comité syndical de désigner 1 titulaire et 1 suppléant au comité Leader.

COIGNET Thierry : Qui est volontaire ?

DUGNE Fabrice : Moi je suis volontaire pour être titulaire. Je suis conseiller délégué à Divatte sur Loire dans l'environnement, je suis aussi dans la commission du PAEC qui a un volet sur l'économie sociale et solidaire. Pour le Syndicat il y a des projets de renaturation, je trouve cela cohérent avec les différentes instances où je siège.

COIGNET Thierry : On va procéder au vote à main levée.

#### **Résultats du vote**

- a. Nombre de conseillers présents à l'appel n'ayant pas pris part au vote : 0
- b. Nombre de votants : 15
- c. Nombre de suffrages déclarés nuls (art. L. 66 du code électoral) : 0
- d. Nombre de suffrages déclarés blancs : 0
- d. Nombre de suffrages exprimés [b - c] : 15
- e. Majorité absolue : 15

Monsieur DUGNE Fabrice est élu titulaire au comité Leader.

COIGNET Thierry invite le Comité à procéder à l'élection du suppléant. Qui est volontaire ?

MOREL Jean-Marie : Moi. C'est juste pour que l'on ait des représentants de chaque communauté et je suis également adjoint en charge de l'environnement et du cadre de vie.

COIGNET Thierry : On va procéder au vote à main levée.

#### **Résultats du vote**

- a. Nombre de conseillers présents à l'appel n'ayant pas pris part au vote : 0
- b. Nombre de votants : 15
- c. Nombre de suffrages déclarés nuls (art. L. 66 du code électoral) : 0
- d. Nombre de suffrages déclarés blancs : 0
- d. Nombre de suffrages exprimés [b - c] : 15
- e. Majorité absolue : 15

Monsieur MOREL Jean-Marie est suppléant au comité Leader.

#### ***5- Présentation du ROB (Rapport d'Orientation Budgétaire) 2021***

- Les documents relatifs au Débat d'Orientation Budgétaire sont présentés dans le Rapport d'Orientation Budgétaire.

COIGNET Thierry : Je te laisse présenter Laurence.

## 1er. Éléments de contexte

- Les chiffres de population sont toujours présentés avec 1 an de retard au niveau de l'INSEE. L'ensemble de ce rapport se base sur les chiffres de population 2019, dans l'attente de la mise à jour des chiffres 2020 qui seront applicables en 2021. Les chiffres concernant la population pour 2020 n'ont pas encore été diffusés. En 2019 nous avons 59 323 habitants sur notre territoire.
- Le budget 2021 est prioritairement orienté vers :
  - la réalisation des travaux sur les ouvrages hydrauliques :
    - \_ Réparation de l'ancien vannage suite à l'avarie de novembre 2019
    - \_ Autres travaux sur les ouvrages hydrauliques dont mise en conformité au titre de la franchissabilité en fonction du timing des travaux sur l'ancien vannage
  - la réalisation de travaux sur le site Natura 2000
  - la réalisation de travaux sur rivières dans le cadre des financements Leader
  - l'entretien des réseaux
  - la réalisation des dernières actions du contrat territorial 2016-2020
  - l'évaluation du contrat territorial. Évaluation qui durera jusqu'au mois de mai. Cette évaluation va nous permettre de reprogrammer un nouveau CT avec un territoire beaucoup plus élargi.

## 2e. Ressources du SMLG:

### 2.1. Participations au titre de la GEMAPI

- Les chiffres de la population ne sortiront que fin 2020, nous ne pouvons donc pas vous fournir le montant des participations. En 2019 nous avons :

<b>EPCI</b>	Critère 1 de calcul des participations (50%) : Surface BV
	Critère 2 de calcul des participations (50%) : Pop. pondérée par PF
<b>NANTES METROPOLE</b>	<b>61 398 €</b>
<b>CA CLISSON SEVRE ET MAINE</b>	<b>59 788 €</b>
<b>CC SEVRE ET LOIRE</b>	<b>264 301 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>385 487 €</b>

Il n'est pas prévu d'augmenter ces participations pour 2021. Il y aura juste quelques ajustements à la marge en lien avec l'évolution de la population.

### 2.2. Participations Animation-tourisme

- Les chiffres de la population ne sortiront que fin 2020, nous ne pouvons donc pas vous fournir le montant des participations. En 2019 nous avons :

	<b>Population totale</b>	<b>Participation sur la base de 1,76 €/hab.</b>
<b>Basse-Goulaine</b>	<b>9 268</b>	<b>16 312</b>
<b>Communauté de Communes Sèvre et Loire</b>	<b>39 400</b>	<b>69 344</b>
<i>Divatte-sur-Loire</i>	6 943	12 220
<i>Le Landreau</i>	3 291	5 792
<i>Le Loroux-Bottereau</i>	8 360	14 714
<i>La Remaudière</i>	1 298	2 284
<i>Saint Julien de Concelles</i>	7 015	12 346
<i>La Chapelle Heulin</i>	3 308	5 822
<i>Vallet</i>	9 185	16 166
<b>La Haye Fouassière</b>	<b>4 769</b>	<b>8 393</b>
<b>Haute-Goulaine</b>	<b>5 886</b>	<b>10 359</b>
<b>TOTAL</b>	<b>59 323</b>	<b>104 408</b>

Il n'est pas prévu d'augmenter ces participations pour 2021. Il y aura juste quelques ajustements à la marge en lien avec l'évolution de la population.

### **2.3. Subventions**

- Le syndicat est subventionné pour financer ses actions par :
  - L'agence de l'eau (qui est un financeur majeur du Syndicat)
  - Le conseil régional
  - Leader
  - État
  - Europe

### **3e. Orientations budgétaires**

Les principales orientations budgétaires sont les suivantes :

Investissement					
	Opération	Montant du projet (€ TTC)	Financement	Reste à charge SMLG	Recettes 2021
Ouvrages hydrauliques: Avarie AV	Travaux de réparation de l'ancien vannage suite à l'avarie de novembre 2019 dont marché de MOE et fin de l'expertise	254 875 €	100 % autofinancement	100%	0
	Autres travaux ouvrages hydrauliques phase 1	156 960 €			
	Autres travaux ouvrages hydrauliques phase 1	156 960 €	100 % autofinancement	100%	0
Ouvrages hydrauliques: Programme de travaux 2020-2024 sur les ouvrages hydrauliques dont mise en conformité au titre de la franchissabilité	Marché de MOE (Autres travaux ouvrages hydrauliques phase 1)	19 654 €			
	Mise en conformité de la franchissabilité (reporté en 2022 si travaux sur ancien vannage en période d'étéage. Impossibilité de faire les deux ouvrages en même temps)	198 000 €	de 0 à 80 % de subvention en fonction du type de travaux (AELB)	de 20 à 100 %, à définir avec AELB, en fonction des équipements pris en charge	30000
	Marché de MOE (Mise en conformité de la franchissabilité, conservé en 2021)	24 793 €			
Site Natura 2000	Travaux sur le site Natura 2000 pour la préservation des espèces et habitats d'intérêt communautaire	41 405 €	80 % de subventions (Etat, Europe) du montant HT (montant TTC = 41405)	20%	
Contrat territorial	Réalisation des dernières actions du programme (volet lutte contre les pollutions diffuses et volet milieux aquatiques) et évaluation du contrat territorial	67 937 €	de 60 à 80 % de subvention en fonction des actions menées (AELB, CRPDL)	de 20 à 40 % du montant HT	111 745 €
Travaux rivière hors contrat territorial	Travaux dans le cadre de Leader	113 760 €	80 % Leader	20%	0
	Travaux boisardière (MOE)	21 600 €	80% AELB (acompte en 2021 pour travaux en 216 000 € en 2022)	20%	51 840 €
	Remorque bateau	2 000 €	100 % autofinancement	100%	0
	Longue-vue	1 000 €	100 % autofinancement	100%	0
Matériel	Pelle à chenille	à définir en fonction devis reçus			
	<b>TOTAL</b>	<b>713 983 €</b>			
			FCTVA		61000
			Excédent investissement estimé		111013,7
			Résultat 2020 estimé		120000
			<b>TOTAL</b>		<b>485 599 €</b>
			Emprunt estimé minimum à réaliser		228 385 €

Nous allons devoir faire un choix entre la phase 1 des travaux sur les ouvrages et la mise en conformité de la franchissabilité. On ne pourra pas faire les deux en même temps car cela nécessite l'arrêt de l'ouvrage hydraulique dans chacun des cas. Dans ce tableau, les 198 000 € de la mise en conformité de la franchissabilité du vannage du port ont donc été retirés de la somme des investissements à réaliser.

Cependant, si nous ne pouvons réaliser la réparation sur l'ancien vannage pour diverses raisons en 2021, on pourra se reporter sur les travaux prévus sur le vannage du port.

Nous avons aussi un montant à inclure pour la réparation de la pelle. Actuellement, l'estimation porte sur 20 000 euros pour la réparation de ce matériel. Ce sujet a été évoqué avec le Président et le Vice-Président à la GEMAPI longuement dernièrement en réunion. C'est une pelle qui va nous coûter 41 000 euros sur les 4 dernières années et qui sert à peu près 300 à 400 heures par an. On se demande si c'est vraiment pertinent de la conserver.

COIGNET Thierry : La question se pose car elle coûte cher en réparation. On pourrait peut-être partir sur un prestataire qui pourrait faire les travaux à notre place. On a une réflexion à mettre en place car cela touche aussi la fonction des agents. La pelle est un matériel très spécifique avec un bras long et des chenilles larges donc pour trouver une location ce sera très difficile.

LE ROY Laurence : Philippe refait deux devis pour les dernières réparations estimées qui se montent à quasiment 19 000 euros. Cela nous permettra de déterminer ce que l'on fait.

BRICARD Philippe : C'est une pelle de 2003 elle a 17 ans, elle ne tourne pas beaucoup mais s'use quand même.

METRO Chantal : J'ai une question technique sur la réparation du vannage de Basse Goulaine. Sait-on aujourd'hui la cause de l'avarie ?

LE ROY Laurence : C'est multifactoriel. Nous avons un cabinet d'expertise ISM qui a donné plusieurs pistes : Il n'y avait pas de surpresseur de pression, il n'y avait pas non plus de guide câbles, il y a une fissure conséquente sous le périphérique qui fait basculer nos ouvrages vers l'amont et vers la rive droite. Et de surcroît la SAUR à ce moment-là travaillait sur l'automatisme il y a eu donc une déconnection entre la SAUR et le vannage.

METRO Chantal : Cela signifie que toutes les causes relevées vont être corrigées ?

LE ROY Laurence : Oui. On reconstruit différemment avec des pieds en acier, des portes indépendantes l'une de l'autre. On a aussi demandé à la DIRO qu'elle fasse un suivi sur la fissure. Nous allons mettre en place de notre côté un protocole de suivi sur l'inclinaison de nos ouvrages. Pour réaliser les travaux il faut tout mettre à sec donc la meilleure période sera à l'étiage. Au vu des échéances, c'est programmé pour septembre prochain.

A la date de réalisation de ce rapport, l'emprunt minimum à réaliser est de 228 000 €. Il est possible que ce montant soit supérieur ou inférieur. Les ajustements budgétaires lors de l'élaboration du CA2020 permettront de fixer le montant exact.

#### **4e. Engagements pluriannuels**

À ce jour, 14 engagements pluriannuels sont en cours au SMLG :

##### **MAE-biodiversité site Natura 2000– année 2020 (Convention SMLG, CA44)**

Prestataire : Chambre d'agriculture 44 et CIVAM 44

Opération : Élaboration du PAEC, Accompagnement agricole, Diagnostic agricole

Montant : 12 318.8 € TTC

Date de signature : 25/02/20

##### **MAE-eau BV de la Goulaine, hors site Natura 2000– année 2020 (Convention SMLG, CA44 et CIVAM)**

Prestataire : Chambre d'agriculture 44 et CIVAM 44

Opération : Élaboration du PAEC, Accompagnement agricole, Diagnostic agricole

Montant : 14 700 € TTC

Date de signature : juillet 2020

##### **MP 2018\_009 : Fourniture d'électricité (haute tension)**

Prestataire : EDF

Opération : Fourniture d'électricité

Montant : 15 280.38 € TTC

Date de signature : décembre 2018

**MP\_2020\_001 : Suivi par drone de l'implantation de la jussie sur le marais de Goulaine**

Prestataire : DRONE ON AIR  
Montant : 10 500€ TTC  
Date d'attribution : 01/04/2020

**MP\_2020\_002 : Suivi de la population de grands échassiers sur l'héronnière du marais de Goulaine**

Prestataire : LPO 44  
Montant : 15 750 € TTC  
Date d'attribution : 08/04/2020

**MP\_2020\_005 : Inventaire des espèces protégées CT 2020**

Prestataire : THEMA environnement  
Opération : Inventaire des espèces protégées  
Montant : 7 815,00 € TTC  
Date d'attribution : 17/03/2020

**MP\_2020\_006 : Maitrise d'œuvre ouvrage Petite Noue (LOT1 et LOT2)**

Prestataire : Ouest Aménagement  
Opération : Maitrise d'œuvre travaux Petite Noue (suppression digue et busage)  
Montant : 11 352,00 € TTC  
Date d'attribution : 29/07/2020

**MP\_2020\_011 : Marché de maîtrise d'œuvre travaux ouvrages hydrauliques et procédures réglementaires**

Prestataire : Artélia  
Opération : Marché de maîtrise d'œuvre travaux et procédures réglementaires sur les ouvrages hydrauliques associés.  
Montant : 43 356 € TTC (6.83 % de taux de rémunération de MOE)  
Date d'attribution : 07/08/20

**MP\_2020\_012 : Expertise / diagnostic suite à avarie sur ouvrage hydraulique, rédaction de marché de MOE et assistance à la passation du marché de MOE**

Prestataire : ISM Ingénierie  
Opération : Expertise / diagnostic suite à l'avarie de l'ancien vannage, rédaction de marché de MOE et assistance à la passation du marché  
Montant : 36 348 € TTC  
Date d'attribution : 07/09/20

**MP\_2020\_013 : Étude-bilan du contrat territorial Goulaine**

Prestataire : Ouest Aménagement  
Opération : Étude bilan du CT  
Montant : 46 361,40 € TTC  
Date d'attribution : 07/09/2020

**MP\_2020\_014 : Maitrise d'œuvre Remplacement ouvrage Boisardière**

Prestataire : Ouest Aménagement  
Opération : Maitrise d'œuvre Boisardière (remplacement ouvrage)  
Montant : 11 232,00 € TTC  
Date d'attribution : 31/07/2020

**Animation agricole CT**

Prestataire : Chambre agriculture  
Opération : Animation agricole CT  
Montant : 6468 €  
Date d'attribution : 18/01/2019

**Accompagnement plantation de haies et fournitures**

Prestataire : Horizon bocage  
Opération : Accompagnement plantation de haies et fournitures

Montant : 12 032, 04 €  
Date d'attribution : 23/09/2019

### MP Ecopaturage

Prestataire : Ma petite ferme  
Opération : Service d'éco pâturage  
Montant : 1 728 € TTC  
Date d'attribution : année 2020 (dans la cadre du marché tri annuel)

## 5e. Structure et gestion de l'encours de la dette

LE ROY Laurence : Tu veux présenter Véronique

MERLET Véronique : Voici les emprunts que nous avons en cours :

- Au Crédit Agricole un montant d'emprunt de 44 200 euros qui se finit le 10/12/2025, il a été contracté pour remplacer un transformateur sur la station de pompage.
- Au Crédit Mutuel un montant d'emprunt de 62 000 euros qui se finit le 15/12/2025, il a été contracté pour des réparations sur la station de pompage.

ANNEE	CAPITAL	INTERET	TOTAL	CAPITAL RESTANT DU
2019	9073,01	1402,19	10475,20	58753,12
2020	9269,8	1205,4	10475,20	49483,32
2021	9471,63	1003,57	10475,20	40011,69
2022	9678,70	796,50	10475,20	30332,99
2023	9891,11	584,09	10475,20	20441,88
2024	10109,06	366,14	10475,20	10332,82
2025	10332,82	142,51	10475,33	0,00

L'exercice 2019 n'étant pas terminé nous ne pouvons vous donner des ratios justes. Ils vous seront communiqués au comité syndical du 11 février 2021.

## 6e. Structure des effectifs

Catégorie	Grade	Effectif	Fonctionnaire/ Contractuel	ETP
A	Ingénieur	3	1 fonctionnaire 2 contractuels	3
B	Animateur principal 2 <sup>ème</sup> classe	1	1 fonctionnaire	1
C	Agent de maîtrise	1	1 fonctionnaire	1
C	Adjoint administratif territorial	1	1 fonctionnaire	0.8
C	Adjoint technique territorial	1	1 fonctionnaire	4.5 heures /semaines

## 7e. Dépenses de personnel

Vous trouverez ci-dessous le tableau des dépenses du personnel prévisionnelles 2020.

Traitements indiciaires	140 274
Nouvelle bonification indiciaire	1 402
Régimes indemnitaires	36 972

## 8e. Durée de travail

Le temps de travail est de 1579 h/an.

## 9e. Évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel dans l'exercice budgétaire concerné

Les dépenses de personnel seront amenées à augmenter en 2021. Cette augmentation est due à plusieurs raisons :

- Les avancements de grade et d'échelon liés à l'évolution de carrière des agents
- Un mois supplémentaire pris en compte en 2021 par rapport à 2020 concernant le poste de chargée de mission Natura 2000 (sur 2020, le poste était ouvert sur 11 mois).
- La mise en place du RIFSEEP

## 10e. Étude d'impact pluriannuelle sur les dépenses de fonctionnement :

Sans objet. Pas d'investissement exceptionnel prévu correspondant à 50 % des recettes réelles de fonctionnement.

## 11e. Rapport sur situation en matière d'égalité hommes/femmes

*Rémunérations et parcours professionnels, promotion de la parité dans le cadre des actions de formation, la mixité dans les filières et les cadres d'emplois, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, la prévention de toutes les violences faites aux agents sur leur lieu de travail et la lutte contre toute forme de harcèlement :*

Les candidatures masculines et féminines sont étudiées et rencontrées de la même manière.

Le plan de formation prévoit des formations ouvertes aux femmes et aux hommes en lien avec leur fiche de poste. Le Syndicat est une petite structure dans laquelle le temps de travail, la promotion professionnelle, les conditions de travail, la rémunération et à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle est prise en compte au quotidien dans la gestion du temps, dans la prise des congés et des heures de récupération.

Les actions spécifiquement menées en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sont la proposition de formation pour permettre aux agents d'évoluer.

Les rémunérations sont fixées sur les grilles indiciaires, les avancements d'échelons et les avancements de grades, des promotions internes, ou du régime indemnitaire.

Les agents sont seuls dans leur cadre d'emploi.

Des points sont régulièrement menés en réunion d'équipe.

Un entretien professionnel est mené annuellement pour trouver des solutions aux éventuels problèmes rencontrés.

COIGNET Thierry : Avez-vous des questions ?

ROUZINEAU Jacques : Sur l'Eco pâturage est-ce que l'on a des résultats sur la jussie ?

BRICARD Philippe : Cela ne fait que deux années que cela est en place, nous n'avons pas résultat pour l'instant.

BEILLEVERT Pauline : Nous sommes actuellement à élaborer un protocole pour le suivi. Cette année nous avons fait des relevés avec Philippe sur l'état de la jussie, cet automne, pour voir sa hauteur, sa densité, sur la parcelle. Nous avons des bovins et des ânes sur cette parcelle donc nous allons essayer de les séparer pour voir quelle espèce agit le plus sur la jussie.

COIGNET Thierry : C'est une démarche expérimentale car actuellement l'on a de la jussie terrestre qui se développe.

Il est proposé d'adopter ce ROB.

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical :**

- **Adopte le rapport d'orientation budgétaire 2021, à l'unanimité,**

***6- Création poste agent de maîtrise principal dans le cadre des avancements de grade 2020 : mise à jour du tableau des emplois***

- Le Président rappelle aux membres du Comité que, conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.
- Il appartient donc au Comité Syndical, compte tenu des nécessités de service, de modifier le tableau des effectifs, afin de permettre la nomination de l'agent inscrit au tableau d'avancement de grade établi pour l'année 2020.
- Cette modification, préalable à la nomination, entraîne la création de l'emploi correspondant au grade d'avancement,
  
- Vu le tableau des emplois, il est proposé :
  - la création d'un emploi d'agent de maîtrise principal à temps complet ;
  - d'inscrire les crédits nécessaires au budget.

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical :**

- **Approuve, à l'unanimité :**
  - **la création d'un emploi d'agent de maîtrise principal à temps complet ;**
  - **d'inscrire les crédits nécessaires au budget.**

***7- Investissements qui doivent être payés avant l'adoption du Budget Primitif***

LE ROY Laurence : Tu peux présenter Véronique

MERLET Véronique : Pour payer les factures d'investissements entre la période du 01 janvier 2021 et le 11 février 2021, date du vote du BP au prochain Comité Syndical, nous avons besoin de votre accord. Nous avons donc la possibilité de reconduire ¼ des crédits ouverts d'investissement au titre de l'année 2021 conformément à l'article 1612-1 du CGCT.

- Le tableau ci-dessous récapitule le montant des crédits ouverts au titre des investissements et les factures en attente.

### Factures d'investissement avant BP

Chapitre	Crédit budgété	Crédit dispo 25%	Factures actuellement en attente	
			Nom du fournisseur	Montant € TTC
21	435 000	108 750	Ouest aménagement	11232
			SEMES	5000
			Lycée Briacé	1000
			Graines de Bocage	6500
			ISM ingénierie	13200
			Sixense Concrete	4875
			La corde nantaise	615
			Bureau Veritas	2500
			TOTAL	

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :

- **Approuve la reconduction du ¼ des crédits ouverts d'investissements au titre de l'année 2021.**

### 8- Ligne de trésorerie

COIGNET Thierry : Je te laisse continuer Véronique

MERLET Véronique : Tous les ans nous anticipons et préférons avoir votre accord pour l'ouverture d'une ligne de trésorerie pour couvrir un manque de trésorerie. Cela fait très longtemps que nous en avons eu besoin mais si jamais c'était le cas en urgence nous pourrions l'ouvrir directement sans avoir à attendre un Comité Syndical.

- Il est proposé au comité syndical :
  - l'ouverture d'une ligne de trésorerie au Comité syndical à hauteur de 100 000 € pour une durée d'un an ;
  - de donner pouvoir au Président pour lancer une consultation auprès des banques et retenir l'offre la plus intéressante.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité, approuve :

- **l'ouverture d'une ligne de trésorerie au Comité syndical à hauteur de 100 000 € pour une durée d'un an ;**
- **de donner pouvoir au Président pour lancer une consultation auprès des banques et retenir l'offre la plus intéressante.**

### GEMAPI

### 9- Désignation des représentants au comité de pilotage du système d'endiguement de la Divatte

- La convention de gestion du système d'endiguement de la digue de la Divatte a été signée en décembre 2019 par le SMLG, le CD44, la DIRO, Nantes Métropole, la CCSL et CSMA. Un comité de pilotage est chargé de suivre la mise en œuvre de cette convention. Il est composé de onze membres avec voix délibératives et répartis comme suit :
  - Cinq représentants des EPCI-FP ainsi répartis :
    - Nantes Métropole : un représentant titulaire et un représentant suppléant ;
    - Communauté de communes Sèvre et Loire : trois représentants titulaires et trois représentants suppléants ;
    - Communauté d'agglomération de Clisson Sèvre et Maine Agglo : un représentant titulaire et un représentant suppléant.

- Trois représentants du Département,
  - Deux représentants de la DIR Ouest,
  - Un représentant titulaire du SMLG et un représentant suppléant.
- Le comité de pilotage comprend en outre deux représentants de l'État, sans voix délibérative. Il peut également faire appel à des experts ou toute personne qualifiée pour expliciter des points techniques, sans que ceux-ci aient pouvoir de décision.
- Pour rappel, cette digue protège des inondations environ 10 000 personnes.
- Il est proposé au comité syndical :
- De désigner les 2 représentants (1 titulaire et 1 suppléant) du SMLG au sein du Comité de pilotage de suivi et de mise en œuvre de la convention cadre de partenariat de gestion.

COIGNET Thierry : Qui est volontaire ?

MARCHAIS Jean-Pierre : Moi.

COIGNET Thierry : On va procéder au vote à main levée.

**Résultats du vote**

- a. Nombre de conseillers présents à l'appel n'ayant pas pris part au vote : 0
- b. Nombre de votants : 15
- c. Nombre de suffrages déclarés nuls (art. L. 66 du code électoral) : 0
- d. Nombre de suffrages déclarés blancs : 0
- d. Nombre de suffrages exprimés [b - c] : 15
- e. Majorité absolue : 15

Monsieur MARCHAIS Jean-Pierre est élu titulaire pour le SMLG au sein du Comité de pilotage de suivi et de mise en œuvre de la convention cadre de partenariat de gestion.

MARCHAIS Jean-Pierre : Je me suis proposé car je suis riverain depuis 69 ans, j'étais déjà présent à la mise en place de la GEMAPI au titre de la CCSL. Pour moi c'est une continuité.

COIGNET Thierry invite le Comité à procéder à l'élection du suppléant. Qui est volontaire ?

ROUSSEAU Philippe : Moi. C'est pour représenter la CSMA.

COIGNET Thierry : On va procéder au vote à main levée.

**Résultats du vote**

- a. Nombre de conseillers présents à l'appel n'ayant pas pris part au vote : 0
- b. Nombre de votants : 15
- c. Nombre de suffrages déclarés nuls (art. L. 66 du code électoral) : 0
- d. Nombre de suffrages déclarés blancs : 0
- d. Nombre de suffrages exprimés [b - c] : 15
- e. Majorité absolue : 15

Monsieur ROUSSEAU Philippe est élu suppléant pour le SMLG au sein du Comité de pilotage de suivi et de mise en œuvre de la convention cadre de partenariat de gestion.

## **10- Désignation du représentant à la CLE du SAGE**

- En tant que structure référente du SAGE, le SMLG est représenté au sein de la Commission Locale de l'Eau (CLE) du Schéma d'Aménagement et de Gestion de l'Eau (SAGE) "Estuaire de la Loire".
- Il est proposé au comité syndical de désigner un représentant.

COIGNET Thierry : Qui est volontaire ? S'il n'y en a pas je vais me présenter.

COIGNET Thierry : On va procéder au vote à main levée.

Résultats du vote

- a. Nombre de conseillers présents à l'appel n'ayant pas pris part au vote : 0
- b. Nombre de votants : 15
- c. Nombre de suffrages déclarés nuls (art. L. 66 du code électoral) : 0
- d. Nombre de suffrages déclarés blancs : 0
- e. Nombre de suffrages exprimés [b - c] : 15
- f. Majorité absolue : 15

COIGNET Thierry : Je suis donc élu pour représenter le SMLG au sein de la Commission Locale de l'Eau (CLE) du Schéma d'Aménagement et de Gestion de l'Eau (SAGE) "Estuaire de la Loire".

## **11- Validation du scénario de réhabilitation de l'ancien vannage**

LE ROY Laurence : Il est noté dans les statuts du Syndicat que le Comité Syndical doit délibérer sur les programmes de travaux à réaliser, particulièrement les gros travaux.

- Suite à l'avarie sur l'ancien vannage, deux scénarii ont été présentés :
  - 1 reconstruction à l'identique : Avec un système de câbles qui circulent dans des poulies et un vérin qui va pousser une poutrelle, ce système est pour les deux portes. Elles ne peuvent pas fonctionner indépendamment. Ce système-là ne nous paraît pas très pertinent car nous avons déjà eu les câbles qui sont sortis de leurs poulies. Les poteaux sont en béton armé et elles se fissurent.
  - 1 reconstruction avec amélioration de l'existant : Les portes sont indépendantes avec un vérin en prise directe, c'est le vérin qui tire sur la porte. Ce système paraît plus pertinent. Les parties porteuses sont métalliques, idée que Philippe a soumise et qui a été validée par le bureau d'étude et c'est ce qui nous a fait gagner 20 000 euros.

MARTIN Michel : Est-ce qu'il y a une différence sur le coût de maintenance des deux systèmes ?

LE ROY Laurence : Non, ils ne nous ont pas donné de coût de maintenance mais à priori le deuxième serait plus coûteux. Les poteaux en fer seront à repeindre.

BRICARD Philippe : Ce ne sont pas des ouvrages qui fonctionnent tous les jours. Dans certaines périodes ils peuvent ne pas fonctionner pendant 15 jours, donc moins de maintenance.

SELOSSE Alain : On parle d'estimation ou de devis ?

LE ROY Laurence : On a demandé au bureau d'étude un chiffrage pour lancer un marché de maîtrise d'œuvre sur cette base. Ils ont majoré de 15% pour les imprévus. On lance mi-décembre un marché de maîtrise d'œuvre pour une réponse à la mi-janvier. On retient le maître d'œuvre, il y a ensuite l'élaboration du DCE puis le lancement du marché pour les travaux (3 semaines de consultations) et ensuite il y a 4 mois de préparation. Les délais sont donc extrêmement serrés. L'objectif est de faire les travaux en septembre 2021.

- Les deux scénarii de porte sont présentés ci-dessous :

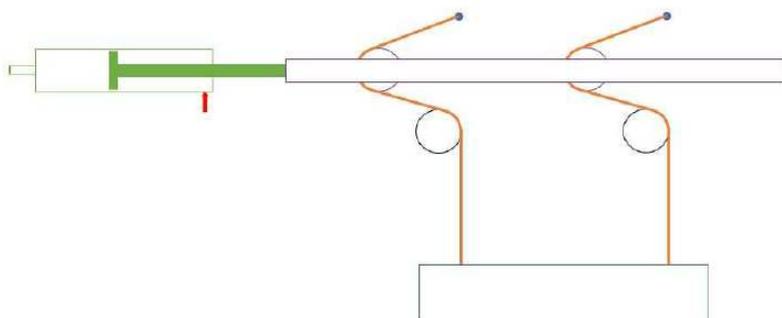


Figure 6 - Modification du principe "en tirant"

### Reconstruction à l'identique

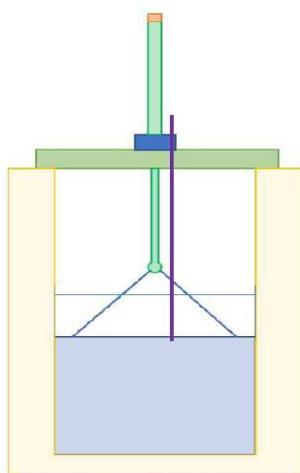


Figure 8 - Solution 2, vérin en prise directe

### Amélioration de l'existant

- Le comparatif financier est présenté ci-dessous :

N° de repère	DESIGNATION	Montant H.T.	Montant H.T.
		Solution 1	Solution 2
<b>RECAPITULATIF MECANIQUE</b>			
100	Prix généraux	19 600	20 425
200	Génie civil	20 400	20 400
300	Organes de manœuvre et structure	112 300	136 100
400	Contrôle commande :	20 490	14 375
	<b>Montant H.T.</b>	172 790	191 300
	<b>TVA 19,60 %</b>	33 867	37 495
	<b>Montant T.T.C.</b>	206 657	228 795

- Il est proposé de retenir la solution qui présente un coût plus élevé mais qui permet d'avoir une amélioration de l'existant (deux portes indépendantes, système de levée plus robuste et moins sujet à dysfonctionnement).

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :**

- **Adopte la solution qui représente un coût plus élevé mais qui permet d'avoir une amélioration de l'existant (deux portes indépendantes, système de levée plus robuste et moins sujet à dysfonctionnement).**

***12 Constat de pollutions : réunion à destination des polices municipales et des services de l'État en charge de la police de l'Environnement pour une présentation des missions de chacun.***

- Une procédure a été mise en place au sein du Syndicat en cas de constat de pollutions par l'un des agents :

L'agent du SMLG qui constate la pollution doit :

- localiser précisément la pollution
- prendre des photos de la pollution
- noter la date et l'heure de la constatation

Prévenir les personnes suivantes en indiquant l'ensemble des informations ci-dessus (par téléphone, ou par mail si non joignables au téléphone) :

- les services de l'État
- la police municipale de la commune concernée
- le Président du SMLG afin qu'il soit au courant
- les collègues du SMLG afin qu'ils soient au courant

Si les services de l'État ne sont pas joignables par téléphone, leur envoyer un mail.

Coordonnées des services de l'État :

· *DDTM* : Jérôme MORVAN

Tél : 02.40.67.23.19 (ligne directe), Mail : [jerome.morvan@loire-atlantique.gouv.fr](mailto:jerome.morvan@loire-atlantique.gouv.fr)

· *Office Français de Biodiversité (service départemental)*: Mr Thierry BARBERET assermenté chargé de la police de l'environnement sur tout le territoire du BV de la Goulaine :

Tél : 06 72 08 12 13, Agent Mail : [thierry.barberet@afbiodiversite.fr](mailto:thierry.barberet@afbiodiversite.fr)

- Pour info, Accueil du service d'AFB : 02 51 84 34 15

· *Numéro d'astreinte we et soirée pour l'OFB et DDTM* : 06 60 49 41 19

Coordonnées des services de police municipale

- *Vallet* : Tél : 02 40 33 90 64 Ou composer le 17 en-dehors des horaires d'ouverture

Horaires : du lundi au samedi (sauf jours fériés) : de 8h30 à 12h30 et 13h30 à 17h30

(ponctuellement jusqu'à 21h30) le dimanche de 7h00 à 14h00

- *Haute-Goulaine* : Tél : 06 75 39 22 33

- *La Haye-Fouassière* : Pierre-Yves BOURGINE Tél : 02 40 54 88 89

- *Saint Julien de Concelles* : Tél : 06 07 15 00 58 Horaires : Du lundi au vendredi de 8h30 à 12h30 et de 14h à 18h, le samedi de 8h à 12h. Ou composer le 17 en-dehors des horaires d'ouverture.

\_ *Divatte sur Loire* : Tél : 06 07 15 00 58

\_ *La Remaudière* : Pas de police municipale : contacter la gendarmerie directement au 17

\_ *La chapelle Heulin* : Pas de police municipale : contacter la mairie au 02 40 06 74 05

\_ *Le Landreau* : Mme Hervez Stéphanie Tél : 07 87 13 46 87

\_ *Le Loroux-Bottereau* : Mme Hervez Stéphanie : Tél : 07 87 13 46 87

\_ *Basse-Goulaine* : Tél : 06 12 59 32 32 Horaires : Du lundi au vendredi : 8h30-12h /13h45-17h15

- Dans ce cadre, il a été constaté que les services de polices municipales étaient souvent démunis face à des constats de pollution ou d'atteintes à l'environnement. Il est proposé que le SMLG organise une réunion avec les polices municipales et les services de l'État compétents, comme cela s'est fait en Brière, afin que chacun sache vers qui se tourner en cas de problèmes.

**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité :**

- **Adopte l'organisation d'une réunion avec les polices municipales et les services de l'État compétents.**

## **QUESTIONS DIVERSES**

COIGNET Thierry : Pas de questions diverses la séance est donc levée