

CONSEIL SYNDICAL DU 26 AOUT 2026
VISIOCONFÉRENCE DEPUIS SAINT-LÉONARD-DES-BOIS

PROCES-VERBAL DE SÉANCE

L'an deux mille vingt-six, le vingt-six août à onze heures, le conseil syndical de l'Établissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe, s'est réuni en visioconférence, depuis Saint-Léonard-des-Bois, en première convocation, sous la présidence de Monsieur Daniel CHEVALIER.

Présents : Madame Virginie de LA FRESNAY, Monsieur Ronan DANIEL, Monsieur Daniel CHEVÉE, Madame Danièle MARY, Madame Sarah FALCONNET, Monsieur Stéphane COURPOTIN, Monsieur Vincent LERAT, Monsieur Pascal DELPIERRE, Monsieur Georges PAVARD, Monsieur Michel ODEAU, Monsieur Éric PAPILLON, Monsieur Pierre PATERNE, Monsieur Jean-Yves LAUDE, Monsieur Bruno CORBIN, Monsieur Lionel HUBERT, Monsieur Olivier BERTOLINO, Monsieur Xavier CONTANT, Madame Isabelle COZIC-GUILLAUME, Monsieur Jean-Michel GROS, Monsieur Hubert ULRICH, Madame Chantal LALANDE, Monsieur Christophe MASSÉ, Monsieur Marcel MOFFRONT, Monsieur Laurent VAN NIFTERIK.

Absents excusés et pouvoirs : Monsieur Yves LE BOUFFANT, Madame Claire BESNIER, Madame Adélaïde DEJARDIN, Monsieur Gilles POUSSE, Madame Catherine LEMERCIER, Monsieur Dominique DEFAY, Monsieur Éric BOURGE, Monsieur DAVID CHOLLET, Monsieur Michel COUDER, Monsieur Patrick GOSNET, Monsieur Olivier RÉTIF, Madame Laurine TALVARD, Monsieur Sylvain LEGROS, Madame Élisabeth MOTAS, Monsieur Laurent BRÉMOND, Monsieur Cyrille GUILBAUD, pouvoir donné à Monsieur Jean-Michel GROS, Monsieur Gaël PARISOT.

A été désigné secrétaire de séance : Monsieur Michel ODEAU.

Assistent également à cette séance : Monsieur Vincent TOREAU (EPTB Sarthe), Monsieur Éric LE BORGNE (EPTB Sarthe).

Le conseil syndical se réunit en première convocation.
Vingt-six voix délibératives sont comptabilisées (25 délégués présents et 1 pouvoir).
Le conseil syndical délibère valablement.

Convocations en date du 12 août 2026 adressées à chaque membre du conseil syndical de l'Établissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe.

Ordre du jour :

1. Recours à un contrat d'apprentissage.
2. Décision modificative n°1 au budget primitif 2026.
3. Engagement de l'établissement dans une phase d'émergence d'un projet de territoire pour la gestion de l'eau sur le bassin de la Sarthe amont.
4. Saisine du Comité technique territorial sur l'actualisation de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).
5. Saisine du Comité technique territorial sur l'actualisation des lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'établissement.
6. Information relative à la réponse de la préfecture de la Sarthe sur l'assimilation démographique de l'EPTB Sarthe et ses conséquences en matière de gestion des ressources humaines.

Un appel des membres est fait et la liste des membres excusés et des pouvoirs reçus est donné.

Monsieur Michel ODEAU est désigné secrétaire de séance.

Début de séance : 23 délégués présents ou connectés et 1 pouvoir.

Ordre du jour n°1 : Recours à un contrat d'apprentissage.

Monsieur Pascal DELPIERRE, 1^{er} Vice-président en charge des ressources humaines, informe que dans le but d'assurer la continuité de ses missions et de faire face à une charge de travail croissante, l'EPTB Sarthe souhaite recourir à un contrat d'apprentissage à compter de la rentrée universitaire 2026-2027.

Conformément aux dispositions du Code du travail, le recours à un contrat d'apprentissage par une collectivité territoriale ou un établissement public est subordonné à une autorisation de son organe délibérant. C'est pourquoi, le conseil syndical est saisi pour autoriser son président à recourir à ce type de contrat.

Un besoin ponctuel de renfort de l'équipe

La période allant du 01/09/2026 au 30/08/2027 sera marquée par une diminution temporaire des capacités opérationnelles de l'établissement en raison de plusieurs réductions de temps de travail liées à l'exercice de droits statutaires ainsi que d'absences ponctuelles affectant certains agents. Cela équivaut à quasiment 1 Équivalent Temps Plein (ETP) en moins sur ces 12 prochains mois (7 ETP normalement).

Parallèlement, le plan de charge prévisionnel de l'équipe restera soutenu dans l'année à venir avec notamment plusieurs dossiers à finaliser, tels que :

- La réalisation des bilans et des évaluations des Accords de territoire Eau ;
- La poursuite des travaux liés au Programme d'Actions de Prévention des Inondations (PAPI) du bassin de la Sarthe, notamment la réalisation de son évaluation environnementale ;
- L'accompagnement des différentes politiques portées par l'établissement dans le domaine de la gestion de l'eau.

Dans ce contexte, le recours à un apprenti constitue une solution adaptée permettant d'apporter un appui opérationnel aux équipes tout en garantissant la continuité des missions de l'établissement. Il est aussi l'occasion de former sur un temps long un futur professionnel des métiers de l'eau sur des sujets divers et transversaux.

Un recrutement en adéquation avec les missions de l'EPTB

Il est ainsi proposé de recruter, pour une durée d'un an, une étudiante préparant une Licence professionnelle "Métiers de la Protection et de la Gestion de l'Environnement", parcours "Gestion de l'Eau et Développement de ses territoires" (Site de Châteauroux de l'Université d'Orléans). L'apprentie participera principalement :

- La réalisation des bilans et des évaluations des Accords de territoire Eau ;
- A la contribution à l'évaluation environnementale du PAPI Sarthe ;
- A l'appui des chargés de mission sur différentes actions relatives à la gestion de l'eau (acquisition de données, mise en place de réseaux d'acteurs, contribution aux actions de sensibilisation, etc.).

Ces missions présentent un réel intérêt pédagogique et correspondent aux compétences développées dans le cadre de la formation suivie. La période de présence de l'apprentie au sein de l'établissement sera de 36 semaines (soit 70% du temps de la formation).

Les incidences financières

Le coût de la formation, 6 900 €, sera pris en charge par l'établissement et sera réglé à l'issue du cycle de formation, en 2027. Ce montant sera donc inscrit au budget primitif 2027.

L'étudiante appelée à être recrutée ayant plus de 25 ans, sa rémunération sera équivalente à 100 % du SMIC, soit 1 867,02 € bruts mensuelles pour 35 heures de travail hebdomadaire.

Au total ce recours à un contrat d'apprentissage coûtera près de 29 500 €. L'Agence de l'eau Loire-Bretagne et la Région des Pays-de-la-Loire seront sollicitées pour financer cet apprentissage au minimum pour moitié, Dans la mesure où ce recours vise à appuyer les cellules d'animation des Commissions locales de l'eau, il entre dans le champ d'application de leurs modalités d'aide.

Le conseil syndical, après avoir délibéré, à l'unanimité, autorise, Daniel CHEVALIER, président, à recourir à un contrat d'apprentissage à compter de la rentrée universitaire 2026-2027. Ce contrat concerne Madame Maud POIROT, qui préparera à compter du 1^{er} septembre 2026, une licence professionnelle "Métiers de la Protection et de la Gestion de l'Environnement", parcours "Gestion de l'Eau et Développement de ses territoires" pour une durée d'un an. Le conseil syndical autorise également le président et son vice-président délégué aux ressources humaines à signer le contrat d'apprentissage ainsi que l'ensemble des documents afférents à ce recrutement. Les crédits nécessaires seront inscrits au budget de l'établissement.

A la suite de cette décision, la parole est donnée à Madame Maud POIROT. Elle présente son parcours et les raisons qui l'amènent à suivre une licence professionnelle dédiée aux métiers de l'eau. Monsieur Daniel CHEVALIER se félicite de l'arrivée de Maud POIROT qui présente un profil intéressant de par ses compétences dans les domaines de l'urbanisme et son expérience en bureau d'études.

Référence de la délibération : n°26.08.01

Ordre du jour n°2 : Décision modificative n°1 au budget primitif 2026.

Monsieur Daniel CHEVALIER explique Dans le cadre du recours à un contrat d'apprentissage, il est proposé d'abonder à hauteur de 10 000 € le chapitre 12 (charges de personnel).

Par ailleurs, suite au vote le 22 mai dernier des indemnités de fonction du président et des trois vice-présidents du conseil syndical, il est aussi proposé d'abonder à hauteur de 1500 € le chapitre 65 (autres charges courantes). Le détail de cette décision modificative est le suivant :

- Section de fonctionnement :
 - Chapitre 12, compte 6218 (autre personnel extérieur) : + 1 000 €
 - Chapitre 12, compte 6417 (rémunérations des apprentis) : + 6 400 €
 - Chapitre 12, compte 6457 (cotisations sociales liées à l'apprentissage) : + 2 600 €
 - Chapitre 65, compte 65311 (indemnités de fonctions des élus) : + 1500 €
 - Chapitre 67, compte 673 (titres annulés sur exercices antérieurs) : - 11 500 €.

Le conseil syndical, après avoir délibéré, à l'unanimité adopte la décision modificative proposé.

Référence de la délibération : n°26.08.02

Madame Sarah FALCONNET et Monsieur Pierre PATERNE rejoignent la séance (25 délégués présents ou connectés et 1 pouvoir).

Ordre du jour n°3 : Engagement de l'établissement dans une phase d'émergence d'un projet de territoire pour la gestion de l'eau sur le bassin de la Sarthe amont.

Monsieur Pascal DELPIERRE rappelle que l'Établissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe (EPTB Sarthe), la Préfecture de la Sarthe et la Chambre d'agriculture des Pays de la Loire ont engagé conjointement une analyse des impacts socio-économiques des trajectoires de retour à l'équilibre définies dans le cadre de l'étude Hydrologie, Milieux, Usages et Climat (HMUC) de la Sarthe amont. Cette analyse est nommée ESE (Étude Socio-Economique).

Elle répond aux évolutions du cadre réglementaire introduites par la loi n° 2025-268 du 24 mars 2025 visant à lever les contraintes à l'exercice du métier d'agriculteur, dite "loi Duplomb", et précisées par la circulaire interministérielle du 17 décembre 2025 relative à la gestion quantitative de la ressource en eau. Elle constitue désormais un élément nécessaire à la validation réglementaire des volumes prélevables.

L'étude bénéficie d'un accompagnement financier de l'Agence de l'eau Loire-Bretagne. Toutefois, l'ESE souhaitée par le territoire, va au-delà des exigences de la loi Duplomb, puisqu'elle comporte un volet macro-économique (analyse des impacts socio-économiques répondant à la loi Duplomb) et un volet micro-économique, s'expliquant par le faible nombre d'irrigants sur le bassin de la Bienne.

Dans le cadre de ses modalités d'intervention, l'Agence de l'eau ne peut financer le volet micro-économique de l'ESE que dans le cadre d'une démarche d'émergence d'un Projet de Territoire pour la Gestion de l'Eau (PTGE), matérialisée par l'élaboration d'une feuille de route territoriale.

Le présent rapport a donc pour objet de proposer au conseil syndical d'engager l'EPTB Sarthe dans cette phase d'émergence, conformément à la feuille de route qui va être élaborée par l'établissement puis validée par le préfet référent. Cela permettra de répondre aux conditions de financement de l'étude. Il ne porte pas sur la création ni sur la validation d'un Projet de Territoire pour la Gestion de l'Eau (PTGE).

Un territoire déjà largement engagé dans la gestion quantitative

Le bassin versant de la Sarthe amont dispose d'ores et déjà d'un socle technique et partenarial particulièrement solide.

Depuis plusieurs années, la Commission locale de l'eau (CLE), avec l'EPTB Sarthe, conduit des travaux importants portant notamment sur :

- La révision du SAGE Sarthe amont ;
- La réalisation de l'étude HMUC ;
- La définition des volumes prélevables ;
- L'élaboration des trajectoires de retour à l'équilibre quantitatif ;
- La conduite de l'étude socio-économique ;

- La concertation avec les différents acteurs du territoire.

Ainsi, les principaux diagnostics techniques, hydrologiques, environnementaux sont déjà disponibles et des éléments socio-économiques viendront les compléter.

Dans ces conditions, l'engagement dans une phase d'émergence d'un PTGE ne nécessite pas la réalisation de nouvelles études de diagnostic. Il s'agit principalement de valoriser les travaux déjà réalisés afin de définir les modalités d'organisation d'une démarche territoriale adaptée au bassin de la Sarthe amont.

Une phase d'émergence destinée à éclairer les décisions des acteurs du territoire

Cette phase d'émergence permettra, sous le pilotage de la CLE, d'étudier l'intérêt de la démarche, ses modalités de gouvernance, son périmètre ainsi que les conditions de sa mise en œuvre sur le territoire. Elle vise à apporter aux acteurs locaux les éléments techniques, juridiques, économiques et financiers nécessaires à une décision éclairée.

Dans ce cadre, l'opportunité de conduire une analyse économique et financière proportionnée, destinée à apprécier les différents scénarios envisageables pour le retour à l'équilibre de la ressource en eau et à orienter le choix d'un éventuel programme d'actions, fera l'objet d'un examen spécifique par la CLE.

La feuille de route sera aussi l'occasion d'identifier les actions déjà engagées, celles restant à conduire ainsi que les modalités de gouvernance les plus pertinentes.

À l'issue de cette phase d'émergence, les conclusions seront présentées à la CLE ainsi qu'au conseil syndical.

Toute décision relative à la poursuite ou non de la démarche, à l'engagement d'un PTGE, à son contenu, à son programme d'actions, à sa gouvernance ou aux moyens nécessaires à sa mise en œuvre devra faire l'objet d'une nouvelle délibération de la CLE Sarthe amont et du conseil syndical. *In fine*, le conseil syndical restera le seul à décider des suites à donner aux conclusions de cette phase d'émergence.

Cette feuille de route s'appuiera sur les travaux déjà conduits dans le cadre du SAGE, de l'étude HMUC et de l'ESE en cours, afin de proposer une démarche progressive, pragmatique et proportionnée aux enjeux du territoire. Elle pourra aussi s'inspirer de la feuille de route établie dans le cadre du PTGE du bassin de la Sarthe en 2023.

Une démarche compatible avec les moyens de l'établissement

L'EPTB Sarthe assure déjà le portage et l'animation du PTGE Sarthe aval. Compte tenu des moyens prévus de mobiliser sur cette démarche, il est proposé que l'engagement de l'EPTB Sarthe sur le bassin de la Sarthe amont soit limité, dans un premier temps, à l'animation de la phase d'émergence et à l'élaboration de la feuille de route territoriale.

Les conditions d'une éventuelle poursuite de la démarche seront examinées ultérieurement, au regard des conclusions de cette phase, des attentes exprimées par la CLE et des capacités techniques et financières de l'établissement.

Monsieur Daniel CHEVALIER estime important de valoriser le travail qui a été réalisé par l'EPTB Sarthe et que de manière général que les Commissions locales de l'eau garde le contrôle et le pilotage des PTGE.

Le conseil syndical, après avoir délibéré, à l'unanimité, approuve l'engagement de l'EPTB Sarthe dans une phase d'émergence d'un Projet de Territoire pour la Gestion de l'Eau (PTGE) sur le bassin de la Sarthe amont. Il autorise Daniel CHEVALIER, président du conseil syndical, à conduire, en lien avec la CLE Sarthe amont et les partenaires du territoire, les travaux nécessaires à l'élaboration d'une feuille de route d'émergence du PTGE. Il est précisé que cette décision porte exclusivement sur la phase d'émergence et l'élaboration de la feuille de route. Toute décision relative à la poursuite de cette démarche ou à la formalisation d'un PTGE sera soumise à l'approbation préalable de la CLE Sarthe amont et du conseil syndical.

Référence de la délibération : n°26.08.03

Ordre du jour n°4 : Saisine du Comité technique territorial sur l'actualisation de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Monsieur Pascal DELPIERRE dit que par délibération du 24 juin 2020, le conseil syndical a instauré au sein de l'EPTB Sarthe le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), conformément aux dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Après plusieurs années d'application, il apparaît nécessaire de faire évoluer cette délibération afin de mieux prendre en compte l'évolution des missions de l'établissement, de sécuriser les modalités d'attribution du régime indemnitaire et d'améliorer l'objectivité des critères utilisés pour apprécier les fonctions exercées et l'expérience professionnelle des agents.

Le présent rapport a donc pour objet de proposer une mise à jour des critères de classement des emplois et des modalités de réexamen de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), sans modifier les principes fondateurs du RIFSEEP ni les plafonds réglementaires applicables.

Une évolution des missions de l'établissement

Depuis l'instauration du RIFSEEP, les missions exercées par l'EPTB Sarthe se sont considérablement diversifiées. Il assure aujourd'hui l'animation de politiques publiques complexes, en particulier dans les domaines de :

- La gestion qualitative de l'eau (SAGE, assistance à la GEMAPI...) ;
- La prévention des inondations (PAPI, SLGRI...) ;
- La gestion quantitative de la ressource en eau (HMUC, SAGE, PTGE) ;
- La contractualisation avec les partenaires institutionnels pour faire bénéficier les porteurs de projets de financements de l'Agence de l'eau, de la Région Pays de la Loire et de l'État (Accords de territoire Eau, PTGE, PAPI) ;
- L'animation de démarches partenariales impliquant de nombreux acteurs.

Ces évolutions ont notamment conduit à recruter un chargé de mission quantitatif en juillet 2025 et conduisent les agents à exercer des missions qui ont évoluées. Il apparaît donc nécessaire que la délibération traduise plus fidèlement ces spécificités.

Une meilleure objectivation des critères d'attribution

La mise à jour proposée vise principalement à préciser les critères d'appréciation des fonctions exercées. Les trois critères réglementaires prévus par le décret du 20 mai 2014 sont maintenus :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception ;
- La technicité, l'expertise, l'expérience et les qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- Les sujétions particulières et les contraintes propres aux emplois.

En revanche, les sous-critères sont précisés afin de mieux refléter les responsabilités effectivement exercées au sein de l'établissement. Ainsi, pourront notamment être pris en compte :

- Le niveau de responsabilité et d'autonomie ;
- Le pilotage de projets stratégiques ;
- L'animation de réseaux d'acteurs et de partenariats ;
- La complexité et la diversité des dossiers traités ;
- Le niveau d'expertise attendu ;
- Les contraintes liées aux déplacements, aux réunions en horaires décalés, aux échéances réglementaires ou à la représentation de l'établissement.

Cette évolution permettra d'assurer une appréciation plus homogène des différents emplois.

Une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle

La mise à jour proposée vise également à préciser les modalités d'appréciation de l'expérience professionnelle des agents. Conformément à la réglementation, cette appréciation ne repose pas sur la seule ancienneté mais sur l'expérience effectivement acquise dans l'exercice des fonctions. Seront notamment pris en compte :

- Le développement de nouvelles compétences ;
- L'autonomie acquise dans l'exercice des missions ;

- La capacité à conduire des dossiers complexes ;
- La mobilisation des compétences acquises au bénéfice du service ;
- La transmission des connaissances ;
- Les formations suivies lorsqu'elles contribuent au développement des compétences utiles aux missions exercées.

Une actualisation rendue nécessaire par l'évolution du cadre réglementaire

La présente mise à jour vise à intégrer les évolutions réglementaires intervenues depuis l'adoption de la délibération initiale, notamment celles résultant de l'arrêté du 5 novembre 2021 fixant les montants de référence applicables aux cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux et des techniciens territoriaux dans le cadre du RIFSEEP.

Cette actualisation permet également de maintenir le positionnement indemnitaire retenu par le conseil syndical lors de l'instauration du RIFSEEP, en conservant un niveau de régime indemnitaire équivalent à 70 % des plafonds réglementaires, malgré l'évolution des montants de référence fixés par les textes.

Par ailleurs, la délibération est mise à jour afin de préciser les critères de classement des emplois et les modalités de prise en compte de l'expérience professionnelle, dans un objectif de transparence, d'équité entre les agents et de sécurisation juridique des décisions individuelles.

Les montants individuels de l'IFSE continueront d'être fixés par arrêté du président du conseil syndical, dans le respect des groupes de fonctions, des plafonds ainsi actualisés et des crédits inscrits au budget.

Il est à noter que les montants globaux de l'IFSE octroyés aux 7 agents de l'EPTB Sarthe correspondent à 53 % de l'enveloppe plafond global de l'EPTB mise à jour et de 37 % du plafond réglementaire.

Au regard de l'organigramme fonctionnel et des fiches de poste des agents, les groupes de fonction par catégories hiérarchiques proposées sont les suivantes (en bleu les évolutions) :

Catégorie statutaire	Groupes de fonctions	Fonctions définies au sein de l'EPTB Sarthe
A	A1	Non concerné Directeur(ice) – Chargé(e) de mission SAGE (Ingénieur principal)
	A2	Directeur(ice) – Chargé(e) de mission SAGE (Ingénieur principal) Chargé(e) de mission SAGE (Ingénieur)
	A3	Chargé(e) de mission SAGE (Ingénieur) Chargé(e) de mission Planification Prévention Inondations (Ingénieur)
	A4	Chargé(e) de mission Planification Prévention Inondations (Ingénieur) Chargé(e) de mission Gestion quantitative (Ingénieur)
B	B1	Chargé(e) de mission SAGE (technicien principal)
	B2	Chargé(e) de mission SIG, analyse territoriale (technicien principal)
	B3	Non concerné
C	C1	Gestionnaire administratif et comptable (Adjoint administratif principal)
	C2	Non concerné

S'agissant des plafonds selon les groupes de fonctions, la proposition est la suivante (en bleu les évolutions) :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafonds indicatifs réglementaires		Montants plafonds retenus par la collectivité	
			IFSE	CIA	IFSE (70 % du montant du plafond réglementaire)	CIA (montant forfaitaire)
Ingénieur territorial	A1	Directeur(rice) / chargé(e) de mission SAGE	46 920 €	8 280 €	32 844 €	500,00 €
	A2	Directeur(rice) / chargé(e) de mission SAGE Chargé(e) de mission SAGE	32 130 € 40 290 €	5 670 € 7 110 €	22 490 € 28 203 €	500,00 €
	A3	Chargé(e) de mission SAGE Chargé(e) de mission Planification Prévention des Inondations	25 500 € 36 000 €	4 500 € 6 350 €	17 850 € 25 200 €	500,00 €
	A4	Chargé(e) de mission Planification Prévention des Inondations Chargé(e) de mission Gestion Quantitative	20 400 € 31 450 €	3 600 € 5 550 €	14 280 € 22 015 €	500,00 €
Technicien territorial	B1	Chargé(e) de mission SAGE	17 480 € 19 660 €	2 380 € 2 680 €	17 480 € 13 762 €	500,00 €
	B2	Chargé(e) de mission SIG, analyse territoriale	16 015 € 18 580 €	2 185 € 2 535 €	11 210 € 13 006 €	500,00 €
Adjoint administratif territorial	C1	Gestionnaire administratif et comptable	11 340 €	1 260 €	7 940 €	500,00 €

Monsieur Daniel CHEVALIER insiste sur le fait que l'EPTB Sarthe dispose d'une gestion financière maîtrisée et contenue tout en maintenant une certaine attractivité pour ses agents. Monsieur Daniel CHEVÉE relève que le RIFSEEP est un outil de management important, nécessaire pour maintenir les compétences et l'expertise des agents.

Le conseil syndical, après avoir délibéré, à l'unanimité, approuve le principe de la mise à jour de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), afin de tenir compte de l'évolution des missions de l'établissement ainsi que des évolutions réglementaires, notamment l'actualisation des plafonds indemnitaires. Il valide les modifications proposées concernant les critères et sous-critères de classement des emplois ainsi que les modalités de prise en compte de l'expérience professionnelle et maintien l'ensemble des autres dispositions de la délibération actuellement en vigueur qui ne sont pas modifiées par le présent projet. Le comité syndical autorise également Daniel CHEVALIER, président du conseil syndical, à saisir le Comité social territorial du Centre de gestion de la Sarthe pour recueillir son avis sur ce projet de délibération.

Le conseil syndical délibèrera définitivement sur cette affaire après avis du Comité social territorial du Centre de gestion de la Sarthe.

Référence de la délibération : n°26.08.04

Ordre du jour n°5: Saisine du Comité technique territorial sur l'actualisation des lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'établissement.

Monsieur Pascal DELPIERRE rappelle que la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique a instauré les lignes directrices de gestion, qui définissent les orientations générales de la politique de ressources humaines des collectivités territoriales et de leurs établissements publics.

Par délibération du 7 octobre 2021, le conseil syndical de l'EPTB Sarthe a adopté ses premières lignes directrices de gestion pour une durée de six ans, après avis du Comité technique. Celles-ci arrivent à échéance au 31 décembre 2026.

Afin d'assurer la continuité de cette politique de gestion des ressources humaines et de tenir compte des évolutions intervenues depuis leur adoption, il est proposé d'actualiser les lignes directrices de gestion applicables à compter du 1^{er} janvier 2027.

Cette actualisation ne remet pas en cause les principes retenus en 2021. Elle vise principalement à préciser et objectiver les critères permettant d'apprécier les parcours professionnels des agents, afin de garantir la transparence des décisions, l'égalité de traitement entre les agents et la prise en compte des besoins de l'établissement.

Ainsi, le projet de lignes directrices de gestion prévoit notamment :

- La distinction des critères applicables à l'avancement de grade et à la nomination à la suite de la réussite à un concours, afin de mieux prendre en compte les spécificités de ces deux situations. Les critères proposés à l'ajout sont :

Pour l'avancement de grade :

1. Maîtrise des missions confiées et qualité de l'expertise développée dans le poste occupé ;
2. Investissement dans le développement de ses compétences (formations, perfectionnement professionnel, préparation à un examen professionnel).

Pour la réussite à un concours :

1. Aptitude à conduire des projets et à exercer les missions correspondant au nouveau cadre d'emplois.
 2. Capacité d'adaptation et d'évolution vers les nouvelles responsabilités liées au concours obtenu.
- La définition de critères objectifs pour l'examen des promotions internes, fondés notamment sur les résultats des entretiens professionnels, les compétences acquises, l'engagement dans le développement professionnel et l'adéquation entre les compétences de l'agent et les besoins de l'établissement ;
 - La formalisation de critères d'appréciation pour l'accès à un poste à responsabilité, portant notamment sur l'expérience acquise, les capacités d'organisation, de pilotage et de coordination ainsi que sur l'adéquation entre le profil de l'agent et les responsabilités du poste.

Ces évolutions permettent de disposer de lignes directrices de gestion plus précises, plus lisibles et mieux adaptées au fonctionnement de l'EPTB Sarthe, tout en conservant un dispositif simple et proportionné à la taille de l'établissement. Les critères proposés reposent sur des éléments objectivables issus notamment des entretiens professionnels, du parcours de formation et de l'expérience acquise par les agents.

Conformément aux dispositions du Code général de la fonction publique, le projet de lignes directrices de gestion doit être soumis pour avis au Comité Social Territorial placé auprès du Centre de gestion de la Sarthe, préalablement à son adoption définitive par le Comité syndical.

Monsieur Daniel CHEVÉE déclare être totalement favorable à cette actualisation des lignes directrices de gestion.

Le conseil syndical, après avoir délibéré, à l'unanimité, approuve le projet de mise à jour des lignes directrices de gestion de l'EPTB Sarthe et autorise Daniel CHEVALIER, président du conseil syndical à saisir le Comité social territorial du Centre de gestion de la Sarthe pour recueillir son avis sur ce projet de délibération.

Ces lignes directrices de gestion seront soumises à l'approbation définitive du conseil syndical d'ici le 31 décembre 2026, pour une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2027.

Référence de la délibération : n°26.08.05

Ordre du jour n°6 : Information relative à la réponse de la préfecture de la Sarthe sur l'assimilation démographique de l'EPTB Sarthe et ses conséquences en matière de gestion des ressources humaines.

Monsieur Pascal DELPIERRE informe le conseil syndical que par courrier du 5 février 2026, l'Établissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe (EPTB Sarthe) a sollicité la Préfecture de la Sarthe afin d'obtenir une position juridique sur le seuil démographique applicable à l'établissement, notamment au regard des dispositions statutaires relatives au recrutement et à l'évolution de carrière des agents.

Par courrier en date du 29 avril 2026, la Préfecture a apporté plusieurs précisions sur les règles applicables aux syndicats mixtes fermés, nature juridique de l'EPTB Sarthe.

Elle rappelle tout d'abord que les syndicats mixtes fermés ne relèvent pas des dispositions de l'article R.313-14 du Code général de la fonction publique, qui fondent l'assimilation sur des critères de population. Leur situation relève des dispositions de l'article R.313-13 du même code, selon lesquelles l'assimilation à une commune s'apprécie au regard de trois critères cumulatifs : les compétences exercées, l'importance du budget et le nombre ainsi que la qualification des agents à encadrer.

Après analyse des statuts de l'EPTB Sarthe, la Préfecture considère que, compte tenu du caractère très spécialisé de ses compétences, l'établissement ne peut être assimilé à une commune au sens de ces dispositions. Dès lors, le premier des trois critères cumulatifs n'étant pas rempli, l'EPTB Sarthe ne peut bénéficier d'une assimilation démographique, sous réserve de l'appréciation souveraine du juge.

La Préfecture précise toutefois que cette absence d'assimilation n'a plus d'incidence sur la création de certains grades. En effet, le décret n° 2025-1096 du 19 novembre 2025 a supprimé le seuil de 2 000 habitants auparavant applicable aux cadres d'emplois des attachés territoriaux et des ingénieurs territoriaux. En conséquence, l'EPTB Sarthe est désormais en mesure de créer des emplois d'attaché principal et d'ingénieur principal, sans qu'une assimilation démographique ne soit nécessaire.

En revanche, la Préfecture rappelle que les dispositions du décret n° 88-546 du 6 mai 1988 demeurent applicables aux emplois fonctionnels de direction. Ainsi, seuls les syndicats mixtes fermés assimilables à des communes de plus de 10 000 habitants peuvent créer un emploi fonctionnel de Directeur général des services (DGS), et ceux assimilables à des communes de plus de 20 000 habitants un emploi de Directeur général adjoint (DGA). En l'absence d'assimilation démographique reconnue, ces emplois fonctionnels ne peuvent donc pas être créés au sein de l'EPTB Sarthe.

Cette réponse permet ainsi de sécuriser la gestion des ressources humaines de l'établissement en clarifiant le cadre juridique applicable. Elle confirme notamment les possibilités d'évolution de carrière des agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, tout en précisant les limites actuelles concernant la création d'emplois fonctionnels de direction.

Aucune question diverse n'est soulevée, Monsieur Daniel CHEVALIER, lève la séance à 12h00.

Le secrétaire de séance,

Michel ODEAU



Le président du conseil syndical,

Daniel CHEVALIER

