CONSEIL SYNDICAL DU 20 OCTOBRE 2026

ARNAGE

PROCES-VERBAL DE SÉANCE

ETABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL DU BASSIN DE LA SARTHE
1 Place Saint Léonard · 72130 Saint-Léonard-des-Bois
Tél. 07 43 36 12 64 · contact@bassin-sarthe.org
www.bassin-sarthe.org

L'an deux mille vingt-six, le vingt octobre à quatorze heures trente, le conseil syndical de l'Établissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe, s'est réuni à Arnage, en première convocation, sous la présidence de Monsieur Daniel CHEVALIER.

Présents : Madame Claire BESNIER, Monsieur Ronan DANIEL, Madame Adélaïde DEJARDIN, Monsieur Daniel CHEVÉE, Monsieur Vincent LERAT, Monsieur Pascal DELPIERRE, Monsieur Georges PAVARD, Monsieur Michel ODEAU, Monsieur Éric PAPILLON, Monsieur Patrick GOSNET, Monsieur Pierre PATERNE, Monsieur Olivier RÉTIF, Monsieur Jean-Yves LAUDE, Monsieur Bruno CORBIN, Monsieur Lionel HUBERT, Monsieur Sylvain LEGROS, Madame Isabelle COZIC-GUILLAUME, Monsieur Cyrille GUILBAUD, Monsieur Christophe MASSÉ, Monsieur Marcel MOFFRONT, Monsieur Laurent VAN NIFTERIK.

Absents excusés et pouvoirs : Monsieur Yves LE BOUFFANT, Madame Virginie de LA FRESNAY, pouvoir donné à Monsieur Michel ODEAU, Madame Danièle MARY, Madame Sarah FALCONNET, pouvoir donné à Monsieur Christophe MASSÉ, Monsieur Gilles POUSSE, Monsieur Stéphane COURPOTIN, pouvoir donné à Monsieur Daniel CHEVÉE, Madame Catherine LEMERCIER, Monsieur Dominique DEFAY, Monsieur Éric BOURGE, pouvoir donné à Monsieur Daniel CHEVALIER, Monsieur DAVID CHOLLET, Monsieur Michel COUDER, pouvoir donné à Monsieur Éric PAPILLON, Madame Laurine TALVARD, Madame Élisabeth MOTAS, Monsieur Olivier BERTOLINO, pouvoir donné à Monsieur Pascal DELPIERRE, Monsieur Xavier CONTANT, Monsieur Jean-Michel GROS, pouvoir donné à Madame Isabelle COZIC-GUILLAUME, Monsieur Ulrich HUBERT, Madame Chantal LALANDE, Monsieur Laurent BRÉMOND, Monsieur Gaël PARISOT, pouvoir donné à Monsieur Marcel MOFFRONT.

A été désignée secrétaire de séance : Madame Isabelle COZIC-GUILLAUME.

Le conseil syndical se réunit en première convocation.
Trente voix délibératives sont comptabilisées (18 délégués présents, 4 connectés et 8 pouvoirs).
Le conseil syndical délibère valablement.

Convocations en date du 6 octobre 2026 adressées à chaque membre du conseil syndical de l'Établissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe.

Ordre du jour :

1. Ligne de trésorerie auprès du Crédit agricole Anjou Maine.

2. Programme d'actions de prévention des inondations : Demande d'aide financière pour l'animation 2027.

3. Animation des SAGE Huisne, Sarthe Amont et Sarthe Aval, coordination des accords de territoire Eau : Demande d'aide financière auprès du Conseil régional des Pays de la Loire pour 2027.

4. Analyse de l'impact socio-économique des volumes prélevables dans le cadre du projet de territoire pour la gestion de l'eau du bassin de la Sarthe aval : autorisation à lancer une consultation d'entreprises et demande d'aide financière.

5. Actualisation de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : Décision suite à l'avis consultatif du comité social territorial de la Sarthe.

6. Actualisation des lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'établissement : Décision suite à l'avis consultatif du comité social territorial de la Sarthe.

7. Information sur la sécheresse 2026.

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

Madame Isabelle COZIC-GUILLAUME est désignée secrétaire de séance.

Début de séance : 22 délégués présents ou connectés et 8 pouvoirs.

Ordre du jour n°1 : Ligne de trésorerie auprès du Crédit agricole Anjou Maine.

Monsieur Daniel CHEVALIER, Président, dit que l'Etablissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe (EPTB Sarthe) dispose jusqu'au 21/10/2026 d'un contrat de ligne de trésorerie auprès du Crédit Agricole Anjou Maine, d'un montant de 100 000 euros.

Dans le cadre de la reconduction de cette ligne de trésorerie, le Crédit Agricole Anjou Maine m'a transmis la proposition suivante, le 8 septembre dernier :

- Montant de l'autorisation : 100 000 euros.
- Durée : 12 mois.
- Taux variable : Euribor 3 mois moyenné + 0,40% (index août 2026 : 2,513 %).
- Prélèvement des intérêts : Trimestriellement et à terme échu par le principe du débit d'office.
- Seuil de déblocage minimum : 7 600 euros.
- Frais de dossier : Néant.
- Commission d'engagement : 0,20 % soit 200 euros (prélèvement à la mise en place de ligne de trésorerie).

Le conseil syndical, après avoir délibéré, à l'unanimité autorise, Daniel CHEVALIER, président, à signer tout document relatif à cette proposition de contrat de ligne de trésorerie.

Référence de la délibération : n°26.10.01

Ordre du jour n°2 : Programme d'actions de prévention des inondations : Demande d'aide financière pour l'animation 2027.

Monsieur Michel ODEAU, 2e Vice-président, explique que l'équipe projet qui anime le Programme d'Actions de Prévention des Inondations (PAPI) représente 1 Équivalent Temps Plein (ETP) :

- 0,7 ETP Mission PAPI,
- 0,2 ETP SIG, analyse territoriale,
- 0,1 ETP Gestion de projet, ingénierie financière.

Pour 2027, les dépenses éligibles pour 1 ETP sont de 65 000 euros. Les frais inhérents à l'animation du PAPI sont donc détaillés comme suit :

Poste budgétaire	Montant TTC
	2027
Rémunération : Chargé de mission "Planification PI"	42 000 €
Rémunération : Chargé de mission "SIG, analyse territoriale"	7 400 €
Rémunération : Gestion de projet, ingénierie financière	8 500 €
Charges de fonctionnement	7 100 €
Total	**65 000 €**

L'aide de l'Etat, de 50%, passe par le Fonds de Prévention des Risques Naturels Majeurs (FPRNM dit fonds Barnier). Cette aide de l'Etat sera complétée par le Fonds Européen de Développement Régional (FEDER) qui a été sollicité dans le cadre du PAPI complet pour la période allant du 01/07/2026 au 30/06/2029. Celui-ci permet le financement de 30% des dépenses éligibles.

Une avance de 30 % de la subvention accordée via le FEDER est possible au début de l'opération mais le solde ne sera versé qu'en fin de programme et impose donc une avance de trésorerie.

Le conseil syndical, après avoir délibéré, à l'unanimité autorise, Daniel CHEVALIER, Président, à solliciter le soutien financier de l'État pour soutenir l'animation du PAPI en 2027, selon le plan de financement prévisionnel suivant :

Partenaires	Taux - Modalité	Montant
Etat - FPRNM	50 %	32 500 €
FEDER	30 %	19 500 €
Autofinancement de l'EPTB Sarthe	20 %	13 000 €
Total	**100 %**	**65 000 €**

Référence de la délibération : n°26.10.02

<u>Ordre du jour n°3 :</u> Animation des SAGE Huisne, Sarthe Amont et Sarthe Aval, coordination des accords de territoire Eau : Demande d'aide financière auprès du Conseil régional des Pays de la Loire pour 2027.

Monsieur Daniel CHEVALIER, Président, rappelle que l'Etablissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe (EPTB Sarthe) porte trois Schémas d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE), coordonne cinq accords de territoire – Eau (AT, AT Eau), un Projet de Territoire pour la Gestion de l'Eau (PTGE) et un Programme d'Action de Prévention des Inondations (PAPI). Son action s'inscrit dans les stratégies et plans de l'Etat, de l'Agence de l'eau Loire-Bretagne, des Conseils régionaux et des Conseils départementaux.

L'EPTB Sarthe emploie 7 agents et une apprentie (jusqu'au 31/08/2027). Au total sur l'année, cela représentera 7,2 ETP : 6,2 ETP sont consacrés aux missions liées à la mise en œuvre des SAGE et 1 ETP est consacré au PAPI.

Dans le cadre de sa politique de l'eau, le Conseil régional des Pays de la Loire soutien l'animation des SAGE et des contrats / accords de territoire Eau. Chaque cellule d'animation comprend un animateur et des missions supports mutualisées : Gestion quantitative, appui GEMAPI, SIG et analyse territoriale, assistance administrative et le renfort via l'apprentissage.

Les charges des cellules d'animation sont détaillées comme suit :

Missions	ETP	ETP/ETB total	Charges salariales	Frais de fonctionnement	Total
Cellule animation BV Huisne (SAGE et AT eau)	2,12	29,40 %	123 966,67 €	47 037,04 €	171 003,70 €
Cellule animation BV Sarthe Amont (SAGE et AT Eau)	2,22	30,79 %	123 966,67 €	49 259,26 €	173 225,93 €
Cellule animation BV Sarthe Aval (SAGE et AT Eau)	1,87	25,93 %	95 966,66 €	41 481,48 €	137 448,15 €
Total	6,20	86,11 %	343 900,00 €	137 777,78 €	**481 677,78 €**

Le plan financement prévisionnel global est le suivant :

Partenaires	2027	
	Taux - Modalité	Montant
Agence de l'eau Loire-Bretagne	60,52 %	291 515 €
Conseil régional des Pays de la Loire	20,19 %	96 000 €
Conseil départemental de la Sarthe	2,55 %	13 500 €
Conseil départemental de la Mayenne	3,18 % 19% du reste charge (80 662,78 €)	15 326 €
Autofinancement de l'EPTB Sarthe	13,56 %	65 336,78 €
Total	**100 %**	**481 677,78 €**

Monsieur Cyrille GUILBAUD demande pourquoi les ETB ne sont pas identiques selon les cellules d'animation des Commissions locales de l'eau. Monsieur Vincent TOREAU explique que les temps partiels de deux agents, déjà connus pour 2027, sont considérés dans ces calculs.

Par ailleurs, Daniel CHEVALIER, Président, sensibilise les membres du conseil syndical sur le mode de financement du budget de l'établissement. Il est très dépendant des subventions pouvant être obtenus de l'Agence de l'eau Loire-Bretagne, du Conseil régional Pays de la Loire et dans une moindre mesure des Départements de la Sarthe et de la Mayenne. Il estime ce mode de financement fragile au regard des importantes restrictions budgétaires de l'État qui ont des conséquences sur les capacités financières de l'Agence de l'eau notamment. Il pense nécessaire d'augmenter pendant la mandature l'autonomie financière de l'établissement par l'augmentation de la participation de ses collectivités membres. En 2026, il a été demandé 65 000 euros aux 22 collectivités membres : leurs participations allant de 157,24 € à 19 087,99 €. Il pense que parvenir à une participation de 100 000 euros à la fin de la mandature serait une assurance pour la poursuite des missions de l'établissement. Madame Adélaïde DEJARDIN estime que cela est prématuré et qu'il faudra envisager de solliciter plus fortement les membres que lorsque que les aides de l'Agence de l'eau et de la Région seront significativement moindres. Monsieur Daniel CHEVALIER propose qu'une simulation d'évolution des contributions soit présentée au prochain conseil syndical dans le cadre du débat d'orientation budgétaire.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité, approuve cette demande de financement auprès du Conseil régional des Pays de la Loire.

Référence de la délibération : n°26.10.03

<u>Ordre du jour n°4 :</u> Analyse de l'impact socio-économique des volumes prélevables dans le cadre du projet de territoire pour la gestion de l'eau du bassin de la Sarthe aval : autorisation à lancer une consultation d'entreprises et demande d'aide financière.

Madame Isabelle COZIC-GUILLAUME, 3e Vice-présidente, explique que l'Etablissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe (EPTB Sarthe) porte un Projet de Territoire pour la Gestion de l'Eau (PTGE) sur le territoire du Schéma d'Aménagement et de Gestion des Eaux (SAGE) de la Sarthe aval. Dans ce cadre, une étude a été conduite entre 2022 et 2025 pour définir les volumes prélevables, soit les quantités d'eau pouvant être prélevées sans mettre en danger le fonctionnement des milieux naturels. Pour que ces volumes prélevables entrent en vigueur, ils doivent être transcrits dans un arrêté préfectoral de bassin Loire-Bretagne. Depuis l'intégration au Code de l'Environnement, de la loi n°2025-794 du 11 août 2025 visant à lever les contraintes à l'exercice du métier d'agriculteur, dite "Loi Duplomb", cette validation requiert la conduite d'une Analyse de l'Impact Socio-Économique (AISE) de ces volumes prélevables, à minima sur le volet agricole.

Suite à validation du cahier des charges par la Commission Locale de l'Eau (CLE) le 1er octobre dernier, l'AISE sera externalisée pour le volet agricole, tandis que l'étude des autres usages (eau potable, industrie, etc.) sera conduite en régie, conformément au protocole déjà déployé sur le territoire du SAGE Sarthe amont.

Il est prévu que cette étude soit lancée au cours du premier trimestre 2027 pour une durée de 6 mois. Son enveloppe maximale est cadrée par les lignes directrices gouvernementales pour la réalisation des AISE à 80 000 euros. Seul le recours à une prestation extérieure est considéré dans les tableaux ci-dessous ; le travail en régie mené par le chargé de missions "Gestion quantitative" étant financé par ailleurs.

Les charges liées à la conduite de l'AISE sont détaillées comme suit :

Missions	Prix prévisionnel
Marché de prestation intellectuelle : conduite de l'étude AISE Sarthe aval pour le volet usage agricole	**50 000 €**
Conduite des volets optionnels non-agricoles de l'AISE en régie	Poste gestion quantitative financé
Total	**50 000 €**

Le plan financement prévisionnel global est le suivant :

Partenaires	2027	
	Taux - Modalité	Montant
Agence de l'eau Loire-Bretagne	70 %	35 000 €
FNADT (État)	10 %	5 000 €
Autofinancement de l'EPTB Sarthe	20 %	10 000 €
Total	**100 %**	**50 000 €**

En conséquence, je vous remercie de bien vouloir en délibérer et, si vous en êtes d'accord, d'autoriser, Daniel CHEVALIER, président du conseil syndical, à lancer la consultation pour la réalisation de cette prestation extérieure et de solliciter la demande d'aide financière auprès de l'Agence de l'eau Loire-Bretagne.

Référence de la délibération : n°26.10.04

<u>Ordre du jour n°5 :</u> Actualisation de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : Décision suite à l'avis consultatif du comité social territorial de la Sarthe.

Monsieur Pascal DELPIERRE, 1er Vice-président, rappelle que le conseil syndical s'est réuni le 26 août 2026 et a étudié la mise à jour de la délibération du RIFSEEP voté en juin 2020. Ainsi le conseil syndical a proposé à l'avis du Comité Social Territorial (CST) de la Sathe à l'unanimité, un projet de délibération prenant en compte l'évolution des missions de l'établissement, sécurisant les modalités d'attribution du régime indemnitaire et améliorant l'objectivité des critères utilisés pour apprécier les fonctions exercées et l'expérience professionnelle des agents.

L'avis du CST est le suivant : *« Lors de sa réunion du 16 septembre 2026, le Comité social territorial a procédé à l'examen de votre projet de RIFSEEP dans votre établissement. Le collège des représentants du personnel a rendu un avis défavorable à votre projet (2 abstentions, 6 contre). Le collège des représentants des collectivités a quant à lui rendu un avis favorable à l'unanimité. Les membres du CST relèvent notamment que :*

- *L'expérience professionnelle, le cumul avec d'autres indemnités et primes, le sort du CIA en cas d'absence ou le maintien des sommes versées en cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé de longue maladie ou longue durée ne sont pas mentionnées. Ils vous invitent à vous servir du modèle proposé par le Centre de gestion*

- *Il n'est pas mentionné le sort de l'IFSE en cas de congé de longue maladie, de période préparatoire au reclassement ni en cas de congés annuels ou de naissance. »*

Il est donc proposé le contenu suivant permettant d'apporter des réponses à l'avis consultatif du CST.

Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires ou stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.
- Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe constituée de l'Indemnité principale liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) professionnelle ;
- Une part variable constitué du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

Les montants plafonds fixés par la présente délibération sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Mise en œuvre de l'IFSE. Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre est défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

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

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territorial notifié à l'agent.

<u>Définition des groupes de fonctions</u>

Au regard de l'organigramme et des fiches de postes, les groupes de fonctions par catégories hiérarchiques sont les suivants.

Catégorie statutaire	Groupes de fonctions	Fonctions définies au sein de l'EPTB Sarthe
A	A1	Directeur(rice) – Chargé(e) de mission SAGE - (Ingénieur principal)
	A2	Chargé(e) de mission SAGE - (Ingénieur)
	A3	Chargé(e) de mission Planification Prévention Inondations - (Ingénieur)
	A4	Chargé(e) de mission Gestion quantitative - (Ingénieur)
B	B1	Chargé(e) de mission (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

Définition des critères pour la classification des emplois dans le groupe de fonctions

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité.

Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Fonctions d'encadrement, coordination, pilotage, conception ;
2. Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions ;
3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de leur environnement de travail.

L'IFSE tient compte des critères ci-après :

Critère 1	Critère 2	Critère 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	*Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent*	*Contraintes particulières liées au poste*
Sous critères	Sous critères	Sous critères
• Positionnement dans l'organigramme • Responsabilités humaines, budgétaires et juridiques • Pilotage de projets stratégiques • Animation de réseaux d'acteurs ou de partenariats • Niveau d'autonomie dans la prise de décision • Représentation auprès des élus et partenaires	• Niveau d'expertise attendu • Degré d'autonomie • Niveau d'analyse • Complexité des dossiers • Polyvalence • Veille réglementaire • Capacité à représenter l'établissement • Maîtrise des outils métiers	• Interventions extérieures • Réunions en soirée avec les élus • Disponibilité en période de crise • Multiplicité des interlocuteurs • Pression liée aux échéances réglementaires • Exposition aux conflits d'usage • Contrainte calendaires liées aux procédures réglementaires

L'expérience professionnelle des agents et l'évolution de leurs compétences seront appréciées au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit l'ancienneté.	Autonomie acquise Maîtrise des procédures Capacité à résoudre des situations complexes Transmission des connaissances Capacité à exercer des missions nouvelles
Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)	Acquisition de nouvelles compétences utiles au poste Obtention d'une certification Réussite à une formation qualifiante Mise en œuvre des compétences acquises
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Diversité des expériences professionnelles présentant un intérêt pour les missions exercées. Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

Ce schéma de classification fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans, sans que ce réexamen n'entraine automatiquement une revalorisation de l'IFSE.

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Mise en œuvre du CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est un véritable outil de management visant à valoriser et reconnaître les agents ayant fait preuve de qualités exceptionnelles et d'un engagement professionnel particulier. Son versement n'est pas automatique ni reconductible à l'identique chaque année.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA seront appréciés au regard des critères précis au moment de l'entretien professionnel.

L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite d'un montant maximum fixé par l'assemblée délibérante par groupe de fonction tel que fixé dans l'article 5. Le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 %, sera attribué au vu des critères, pour chaque agent sur le montant maximum annuel défini par l'assemblée délibérante fixé dans le tableau en annexe par groupe de fonctions de chaque cadre d'emploi dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Le CIA tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle lors de l'entretien professionnel :

- Engagement professionnel et investissement personnel ;
- Atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel ;
- Qualité du travail rendu (fiabilité, autonomie, rigueur) ;
- Contribution au fonctionnement collectif de l'établissement (travail transversal, entraide, représentation de l'EPTB, etc.).
- Contribution exceptionnelle : prise en charge de projets stratégiques, missions supplémentaires, recherche de financements, remplacement d'un collègue, conduite d'actions non prévues au plan de charge.

Le CIA sera versé selon une périodicité annuelle au cours du premier semestre de l'année N+1. Les attributions individuelles, étant définies selon l'évaluation professionnelle, ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

<u>Classification des emplois et plafonds</u>

Au sein de l'Établissement Public Territorial du Bassin de la Sarthe, il est prévu les montants suivants :

Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Plafonds indicatifs règlementaires		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	Chargé(e) de mission SAGE	40 290 €	7 110 €	28 203 €	500,00 €
	A3	Chargé(e) de mission Planification Prévention des Inondations	36 000 €	6 350 €	25 200 €	500,00 €
	A4	Chargé(e) de mission Gestion Quantitative	31 450 €	5 550 €	22 015 €	500,00 €
Technicien territorial	B1	Chargé(e) de mission	19 660 €	2 680 €	13 762 €	500,00 €
	B2	Chargé(e) de mission SIG, analyse territoriale	18 580 €	2 535 €	13 006 €	500,00 €
Adjoint administratif territorial	C1	Gestionnaire administratif et comptable	11 340 €	1 260 €	7 940 €	500,00 €

Modalités de versement

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé, le cas échéant, annuellement au cours du premier semestre de l'année N+1.

IFSE et CIA sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, occupant un emploi à temps non complet, etc.

Sort du régime indemnitaire en cas d'absence

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement y compris pour les agents contractuels pour les congés suivants :

- les congés annuels,
- le congé de maternité,
- le congé de naissance,
- le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption,
- le congé d'adoption,
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.
- le congé de maladie ordinaire,
- le congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- le temps partiel thérapeutique,
- la période préparatoire au reclassement.

Le régime indemnitaire est maintenu en cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

Rétroactivité

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée en cours de congé de maladie antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce congé lui demeurent acquises.

Sort du CIA

Si l'IFSE a vocation à suivre le traitement, ce n'est pas automatiquement le cas pour le CIA. Il a vocation à être attribué aux agents qui ont exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.

Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

Ainsi, le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent mais sera modulé en fonction des critères exposés à l'article 3-3 de la présente délibération.

Cumul du RIFSEEP avec les autres primes et indemnités

La part fixe (IFSE) est cumulable, le cas échéant, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences…),
- L'indemnité de maniement de fonds.

Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget au chapitre 012.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1er janvier 2027

Abrogation des délibérations antérieure

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées à la date d'effet précisée. Est donc concernée la délibération n°20.06.01 portant mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le conseil syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité, approuve les éléments d'actualisation du RIFSEEP.

Référence de la délibération : n°26.10.05

<u>Ordre du jour n°6 :</u> Actualisation des lignes directrices de gestion des ressources humaines de l'établissement : Décision suite à l'avis consultatif du comité social territorial de la Sarthe.

Monsieur Pascal DELPIERRE, 1er Vice-président, rappelle que le conseil syndical s'est réuni le 26 août 2026 et a étudié l'actualisation de ses lignes directrices de gestion des ressources humaines votées en octobre 2021 ; ces dernières arrivant à échéance le 31 décembre 2026. Ainsi le conseil syndical a proposé à l'avis du Comité Social Territorial (CST) de la Sarthe à l'unanimité un projet de délibération visant 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.

L'avis du CST est le suivant : *« Lors de sa réunion du 16 septembre 2026, le CST a procédé à l'examen de votre projet de lignes directrices de gestion dans votre établissement.*

Le collège des représentants du personnel a rendu un avis défavorable à votre projet (2 abstentions, 6 contre), les représentants du personnel ayant voté contre n'étant pas favorables à l'instauration de critères. Le collège des représentants des collectivités a quant à lui rendu un avis favorable à l'unanimité. »

Une analyse des lignes directrices de gestion du Centre de gestion de la Sarthe est détaillée ci-après afin de les comparer à celles de l'EPTB Sarthe :

Bloc	Critères proposés par l'EPTB	Relation avec les LDG du CDG 72
1. Différencier les situations d'évolution de carrière	**Avancement de grade** : maîtrise des missions, qualité de l'expertise, investissement dans le développement des compétences. **Réussite à un concours** : aptitude à conduire des projets, aptitude aux missions du nouveau cadre d'emplois, capacité d'adaptation et d'évolution.	**Complément / précision** : les LDG du CDG valorisent déjà concours, formation, compétences et capacité à exercer des fonctions supérieures, mais sans distinguer aussi explicitement ces deux situations.
2. Objectiver la promotion interne	Résultats des entretiens professionnels, compétences acquises, engagement dans le développement professionnel, adéquation compétences/besoins de l'établissement.	**Renforcement et formalisation** de critères déjà largement présents dans les LDG du CDG 72 : CREP, compétences, formation, parcours, motivation, nomination envisagée.
3. Objectiver l'accès aux postes à responsabilité	Expérience, organisation, pilotage, coordination, adéquation profil/responsabilités.	**Précision et adaptation à l'EPTB** : plusieurs dimensions sont déjà valorisées par le CDG (responsabilités, encadrement, capacité à exercer des fonctions supérieures), mais le pilotage et la coordination sont des critères propres à l'EPTB.

Les critères définis par le Centre de gestion de la Sarthe constituent le socle de référence pour l'appréciation des parcours professionnels. Afin de tenir compte des spécificités de l'EPTB Sarthe, de la diversité des situations d'évolution professionnelle et de la nature des missions exercées au sein de l'établissement, il est proposé de maintenir les critères proposés au Comité Social Territorial, définis lors de la séance du 26 aout 2026.

Les modalités sont rappelées ci-dessous :

1. Distinguer les modalités d'appréciation selon la situation d'évolution professionnelle

A. Avancement de grade :

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

B. Nomination à la suite de la réussite à un concours :

- Aptitude à conduire des projets et à exercer les missions correspondant au nouveau cadre d'emplois.
- Capacité d'adaptation et d'évolution vers les nouvelles responsabilités liées au concours obtenu.

2. Préciser les critères d'appréciation de la promotion interne

- Résultats des entretiens professionnels ;
- Compétences acquises ;
- Engagement dans le développement professionnel ;
- Adéquation entre compétences et besoins de l'établissement.

3. Formaliser les critères d'accès aux postes à responsabilité

- Expérience ;
- Capacités d'organisation ;
- Capacités de pilotage et de coordination ;
- Adéquation du profil avec les responsabilités du poste.

Le conseil syndical, après en avoir délibéré à l'unanimité :

- Prend acte de l'avis rendu par le CST lors de sa séance du 16 septembre 2026 sur le projet de mise à jour des lignes directrices de gestion ;
- Maintien le projet de lignes directrices de gestion de l'EPTB Sarthe, comme il a été défini en conseil syndical le 26 aout 2026 ;
- Précise que Daniel CHEVALIER, du conseil syndical, est chargé d'arrêter les lignes directrices de gestion de l'établissement à compter du 1er janvier 2027 conformément au projet présenté et de procéder à leur communication aux agents.

Référence de la délibération : n°26.10.06

<u>Ordre du jour n°7 :</u> Information sur la sécheresse 2026.

Monsieur Vincent TOREAU et Monsieur Clément BUJISHO font un point d'information sur la sécheresse 2026 et plus globalement sur l'année atypique d'un point de vue hydrologique. Le support de présentation est joint au présent procès-verbal.

Aucune question diverse n'est soulevée, Monsieur Daniel CHEVALIER, lève la séance à 16h00.

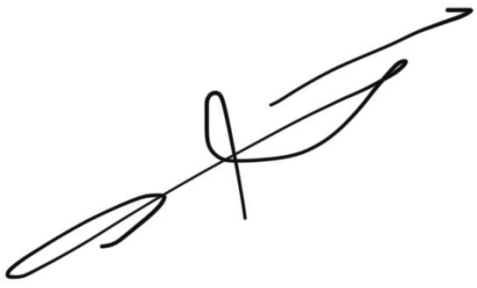
La secrétaire de séance,

Isabelle COZIC-GUILLAUME

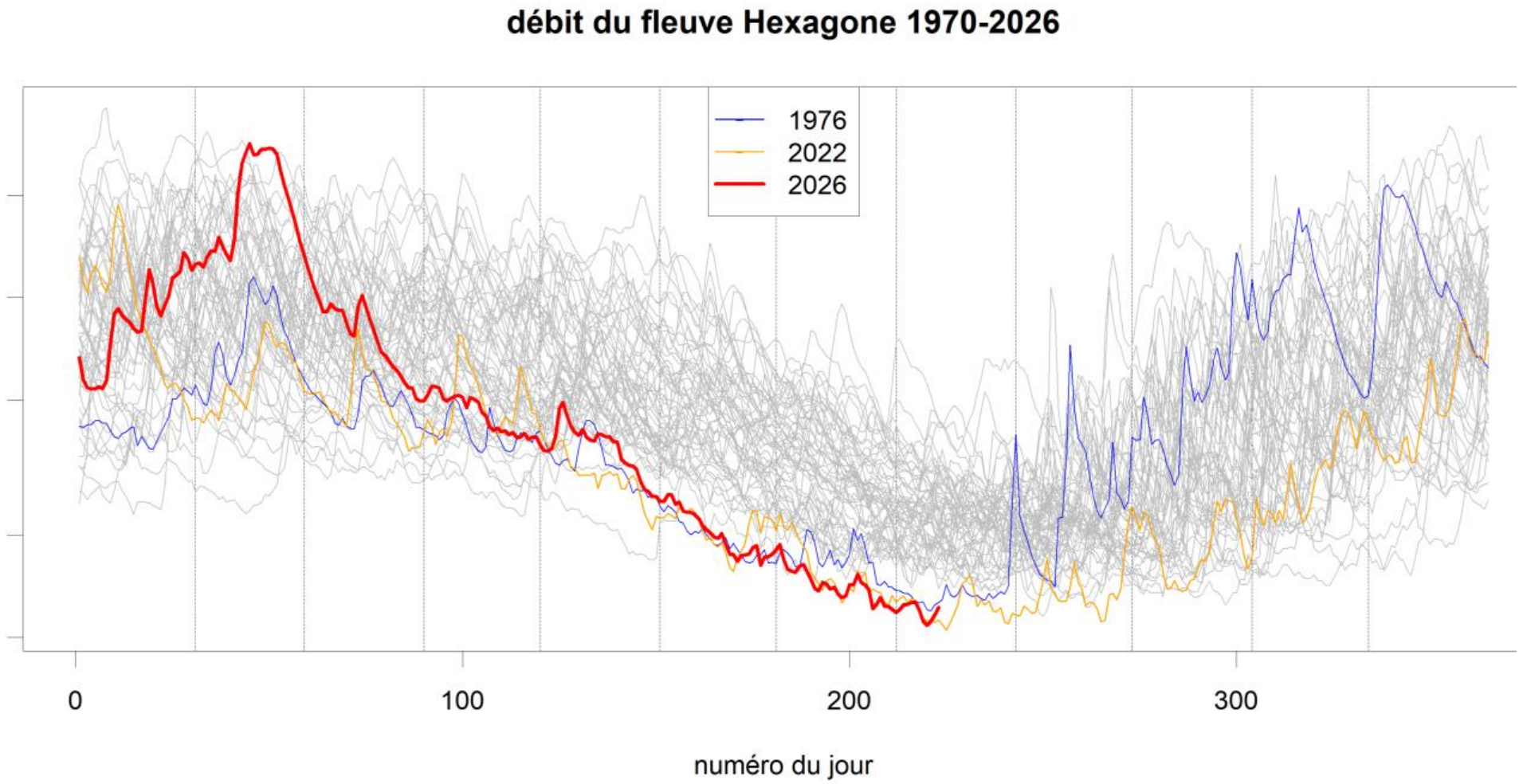


Le président du conseil syndical,

Daniel CHEVALIER

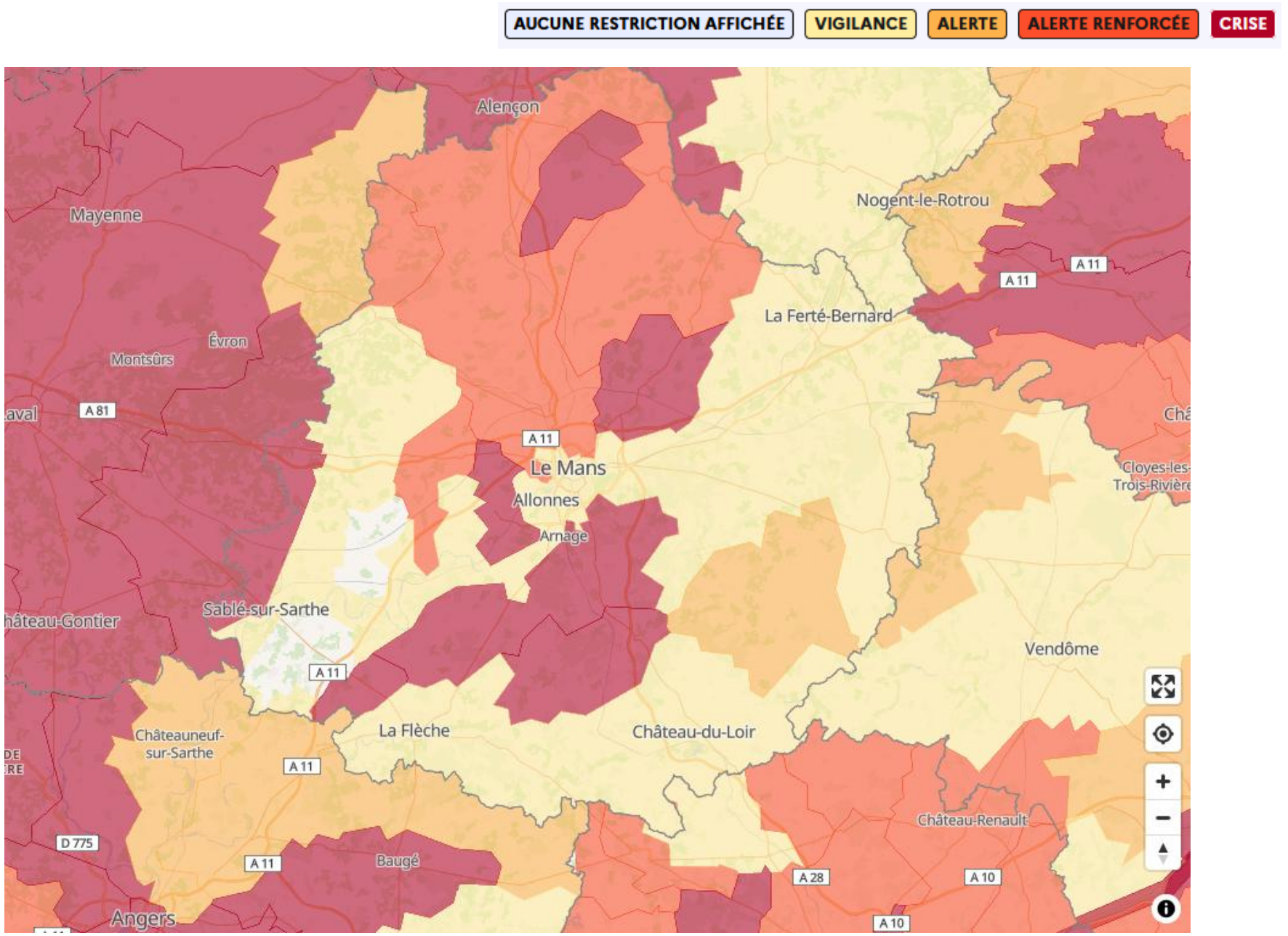


Retours sur la sécheresse 2026



Retours sur la sécheresse 2026

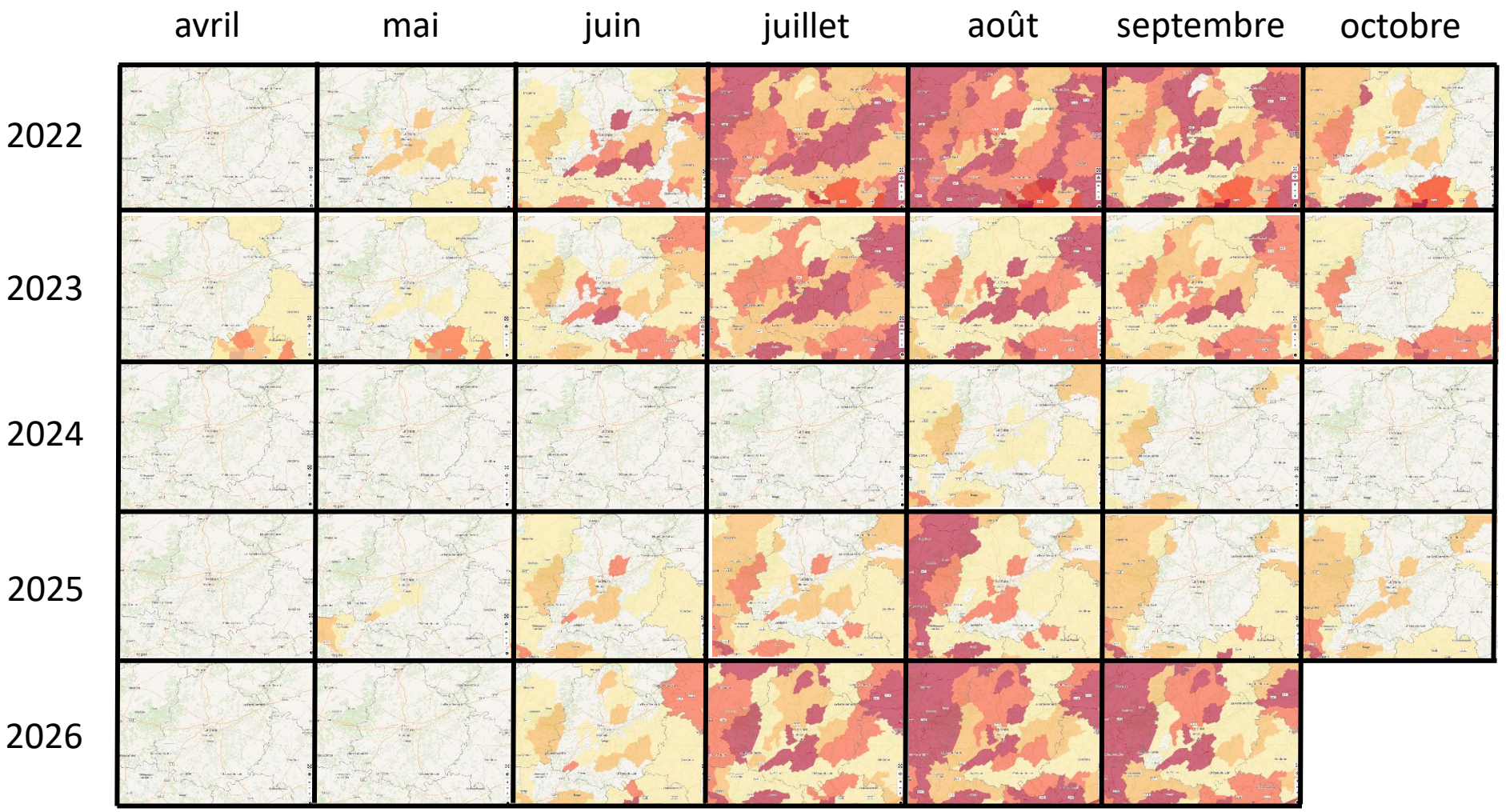
https://vigieau.gouv.fr/



Retours sur la sécheresse 2026

https://vigieau.gouv.fr/

AUCUNE RESTRICTION AFFICHÉE | VIGILANCE | ALERTE | ALERTE RENFORCÉE | CRISE



2026 : ressentir le futur

https://meteofrance.com/presse/bilan-climatique-de-lete-2026-juin-juillet-aout

