

Syndicat Mixte de Gestion de la Nappe Phréatique de la Crau

PROCÈS VERBAL

DU COMITE SYNDICAL DU 3 DECEMBRE 2021

Le Comité Syndical du Syndicat Mixte de Gestion de la Nappe Phréatique de la Crau s'est réuni au Clos Saint-Cézaire à ARLES, sur convocation de Madame Céline TRAMONTIN, Présidente.

Le quorum est atteint pour débiter la séance : 18 présents + 1 procuration

Etaient présents en début de séance :

Pour les membres à voix délibérative :

Mme Martine ARFI	Métropole Aix-Marseille Provence
Mme Catherine BALGUEURIE-RAULET	Arles Crau Camargue Montagnette
Mme Marylène BONFILLON	Métropole Aix-Marseille Provence
Mme Géraldine BUTI	Métropole Aix-Marseille Provence
Mme Aline CIANFARANI	Métropole Aix-Marseille Provence
M. Alexandre COUTURIER	Union Boisgelin Craponne
M. Xavier DUFOUR	Chambre d'Agriculture des BDR
M. Patrick GRIMALDI	Métropole Aix-Marseille Provence
M. Daniel HIGLI	Métropole Aix-Marseille Provence
M. Olivier MICHEL	Aureille
M. Michel NAVARRO	Arles Crau Camargue Montagnette
Mme Anne-Claire ORIOL	Arles Crau Camargue Montagnette
M. Michel PERONNET	Métropole Aix-Marseille Provence
M. Gérard QUAIX	Arles Crau Camargue Montagnette
M. Pierre RAVIOL	Arles Crau Camargue Montagnette
Mme Céline TRAMONTIN	Métropole Aix-Marseille Provence
M. Didier TRONC	Métropole Aix-Marseille Provence
M. Philippe TROUSSIER	Métropole Aix-Marseille Provence

Membres présents à voix délibérative : 18

Procurations : 2

M. Vincent BONFILLON à Mme Marylène BONFILLON

Monsieur Jean-Pierre FRICKER à Madame Céline TRAMONTIN

Membres présents à voix consultative : 1

M. Jean-Louis PLAZY

Assistaient également :

Monsieur Jérémy CLEMENT, GPMM

Charlotte ALCAZAR, SYMCRAU

Emmanuel DAUTANT, SYMCRAU

Violaine JAGU, SYMCRAU

Christelle POLYCARPE, SYMCRAU

Alexis VERBEKE, SYMCRAU

En préambule, Madame la Présidente remercie Monsieur le Maire d'ARLES et Monsieur Pierre RAVIOL, pour l'accueil et la mise à disposition de la salle, et laisse la parole à Monsieur Pierre RAVIOL, Vice-Président du SYMCRAU.

Monsieur Pierre RAVIOL, après avoir excusé Monsieur le maire retenu par ailleurs, souhaite la bienvenue à l'ensemble des élus du SYMCRAU. Il rappelle ensuite le caractère stratégique de la nappe de Crau pour la ville d'Arles et ACCM et le rôle fondamental du SYMCRAU en tant que gestionnaire de la nappe.

Madame la Présidente propose de passer aux points d'informations en attendant que les retardataires arrivent :

- Les PSE (paiements pour services environnementaux) ont été approuvés par l'Agence de l'Eau RMC. Pour rappel les PSE sont un dispositif expérimental pour rémunérer les bonnes pratiques environnementales des agriculteurs sur la Crau. Le SYMCRAU a été lauréat d'un appel à projet de l'Agence de l'Eau pour expérimenter ce dispositif sur le territoire de la Crau. Pendant l'élaboration, le SYMCRAU a travaillé en partenariat avec la profession agricole (Comité de Foin de Crau, Chambre d'Agriculture) et la Réserve Naturelle (à travers le CEN PACA et la CA13). 26 exploitations ont répondu à cet appel à projets dont 70% des exploitations sont en foin de Crau, pour une enveloppe budgétaire avoisinant 2.5 millions d'euros sur 5 ans. Le 1^{er} versement d'environ 500 000 € pour l'année 2021 devrait intervenir avant la fin du 1^{er} trimestre 2022, dès que l'Agence de l'Eau aura versé un premier acompte au SYMCRAU.
- L'Emergence du SAGE de la Crau : Le dernier COPIL qui a eu lieu fin septembre a permis de débattre sur le périmètre du futur SAGE. Le SYMCRAU collecte les avis des différentes structures. Les avis reçus sont parfois divergents. Lors du prochain COPIL, il s'agira de reprendre les débats en tenant comptes des différents positionnements des structures et définir le périmètre du SAGE de la Crau.
- L'Etude préalable sur les futurs locaux du syndicat est lancée, un COPIL de démarrage sera programmé en janvier 2022

Madame la Présidente procède à l'appel des Elus.

Avec 18 délégués présents et 2 procurations, le quorum est atteint et la séance est ouverte.

La Présidente propose Monsieur Xavier DUFOUR comme secrétaire de séance. La proposition est approuvée à l'unanimité.

Le **Procès-verbal du 24 septembre 2021** est soumis à l'assemblée par la Présidente.

Il est approuvé à l'unanimité.

La Présidente fait état des décisions prises depuis le dernier Comité Syndical :

N°26/21 – Réception du marché « étude juridique » du Cabinet Philippe MARC

N°27/21 – Demande de subvention au département pour l'achat d'un véhicule de service électrique

N°28/21 – Réception travaux AQUIFORE (création d'un piézomètre)

N°29/21 – Attribution du marché « achat d'un véhicule électrique » à SAPAS Renault/Dacia Salon de Provence

N°30/21 – Avenant N°1 au marché d'accompagnement du SYMCRAU pour l'émergence du SAGE de la Crau

N°31/21 – Attribution du marché pour un accompagnement BDM (bâtiments durables méditerranéens) durant la phase de conception de l'étude de programmation des futurs locaux du syndicat

La Présidente propose de passer à l'examen des rapports inscrits à l'ordre du jour :

Rapport n°1 – Objet : Gratification des stagiaires de l'enseignement supérieur

Mme la Présidente présente le rapport :

VU le code de l'éducation – art L124-18 et D124-6,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 relative à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2013-660 du 22 juillet 2013 relative à l'enseignement supérieur et à la recherche, articles 24 à 29,

VU la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires,

VU la circulaire du 23 juillet 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'enseignement supérieur en stage dans les administrations et établissements publics de l'Etat ne présentant pas un caractère industriel et commercial,

VU la circulaire du 4 novembre 2009 relative aux modalités d'accueil des étudiants de l'Enseignement supérieur en stage dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ne présentant pas de caractère industriel et commercial,

VU la délibération N°27/14 du 11 décembre 2014 relative à la mise en place des tickets restaurant à destination des agents,

VU la délibération N°16/20 du 3 décembre 2020 relative aux modalités de prise en charge des frais de déplacements temporaires des agents,

Madame la Présidente rappelle que des étudiants de l'enseignement supérieur sont régulièrement accueillis au sein du SYMCRAU pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

Madame la Présidente précise que le versement d'une gratification minimale à un stagiaire de l'enseignement supérieur est obligatoire lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou si au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le stage se déroule sur une période de deux mois, consécutifs ou non.

Lorsque le stage est inférieur ou égal à deux mois, la collectivité peut décider de verser une gratification (non obligatoire) dont le montant et les conditions sont fixées par délibération.

Madame la Présidente propose de fixer comme suit les conditions dans lesquelles une contrepartie financière est versée aux stagiaires de l'enseignement supérieur accueillis au sein du SYMCRAU :

Elle prend la forme d'une gratification dont le montant forfaitaire, accordée en contrepartie de services effectivement rendus à la collectivité, est déterminé par le montant applicable par les textes en vigueur (le montant de la gratification actuellement applicable représente 15% du plafond horaire de la sécurité sociale).

La durée de deux mois s'apprécie en tenant compte de la présence effective du stagiaire.

Les trajets effectués par les stagiaires accueillis au sein d'un organisme de droit public entre leur domicile et le lieu où ils accomplissent leur période de formation en milieu professionnel ou de stage sont pris en charge dans les mêmes conditions que pour les agents publics fixées par le décret 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement.

Le stagiaire accueilli dans un organisme de droit public et qui effectue une mission dans ce cadre bénéficie de la prise en charge de ses frais de déplacement temporaire selon la réglementation en vigueur.

Est assimilé à la résidence administrative du stagiaire le lieu de la période de formation en milieu professionnel ou du stage indiqué dans la convention de stage. Le stagiaire doit également bénéficier des avantages relatifs à la restauration mis en place au sein de la collectivité.

Madame la Présidente propose au Comité Syndical :

- De verser une gratification minimale à un stagiaire de l'enseignement supérieur lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou si au cours d'une même année scolaire ou universitaire, le stage se déroule sur une période de deux mois, consécutifs ou non dans la limite des montants applicable par les textes en vigueur,
- D'attribuer des tickets restaurant à un stagiaire de l'enseignement supérieur lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs dans les mêmes conditions que les agents,
- De prendre en charge les frais de transport en commun, à hauteur de 50% du prix de l'abonnement nécessaire au trajet domicile-travail pour tout stagiaire de moins de deux mois ou de plus de deux mois dans les mêmes conditions que les agents,
- De prendre en charge les frais de mission pour tout stagiaire de moins de deux mois ou de plus de deux mois dans les mêmes conditions que les agents,
- D'autoriser la Présidente à verser une gratification à un stagiaire dont le stage est inférieur à deux mois, à la fin de son stage pour un montant maximum ne pouvant dépasser 300 €,
- De dire que les crédits correspondants seront prévus chaque année en conséquence,
- D'autoriser la Présidente à signer les pièces à intervenir.

La gratification des stagiaires de l'enseignement supérieur est approuvée à l'unanimité

Arrivée de Monsieur Didier REAULT (19 présents + 2 procurations)

Rapport n°2 - Objet : Création d'un poste permanent de technicien territorial et modification d'un poste d'ingénieur territorial

La Présidente précise qu'il convient de réorganiser les missions du service technique suite à la réussite du concours de technicien territorial par Alexis VERBEKE mais également suite à la démission de David VILLESSECHE au 31 janvier 2022. La Présidente lui souhaite le meilleur pour la suite de sa carrière. Alexis va être nommé fonctionnaire stagiaire, et va reprendre les missions prioritaires de suivi de la nappe.

Les missions du poste d'ingénieur occupé pour le moment par David VILLESSECHE, seront modifiées pour permettre de faire un contrat de deux ans à Violaine JAGU recrutée le 2 décembre 2021 pour accroissement temporaire d'activités en CDD de 2 mois.

Mme la Présidente présente le rapport :

VU le code général des collectivités territoriales,

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

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant statut de la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 34, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement,

VU la délibération N°10/21 du 21 mai 2021 relative à l'adoption du tableau des emplois,

Il appartient donc au Comité syndical de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

La délibération doit préciser :

Le grade correspondant à l'emploi créé,

Le motif invoqué, la nature des fonctions, le niveau de recrutement et de rémunération de l'emploi créé, s'il s'agit d'un emploi de non titulaire créé en application du troisième alinéa de l'article 3 de la loi précitée.

Considérant la nécessité de réorganiser les missions entre les agents du Syndicat,

Considérant la nécessité d'ouvrir un poste de technicien territorial,

Considérant que pour le poste permanent de technicien territorial, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire,

Considérant la nécessité de modifier les missions du poste d'ingénieur territorial chargé de mission « réseaux, suivi et connaissance » créé par délibération N°07/17 en date du 21 mars 2017,

Considérant que pour les postes permanents d'ingénieur territorial, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 :

3-3 2° Pour les emplois du niveau de la catégorie A lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la présente loi

Dans ce cadre, il est proposé :

1/ La création d'un poste permanent de technicien territorial « Suivi et observatoire de la nappe » à raison de 35 heures par semaine.

L'agent aura en charge, sous l'autorité de la directrice :

- L'animation de l'observatoire de la nappe
- La maintenance et l'exploitation des réseaux de suivi
- La supervision des études hydrogéologiques notamment sur l'aquifère profond

Niveau de recrutement : bac+2

2/ La modification du poste d'ingénieur territorial « réseaux, suivi et connaissance » par un poste d'ingénieur « Chargé du contrat de nappe et du SAGE »

L'agent aura en charge, sous l'autorité de la directrice :

- L'animation du contrat de nappe (notamment la révision à mi-parcours)
- L'assistance à l'animation du SAGE

Niveau de recrutement : bac +5

Madame la Présidente propose au Comité Syndical :

- D'approuver la création du poste permanent de technicien territorial à compter du 1^{ER} avril 2022, catégorie B à temps complet, comme indiqué ci-dessus,

- De dire que la rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emploi concerné des techniciens territoriaux,
- De dire qu'en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, cet emploi pourra être pourvu par un agent contractuel de droit public dans les conditions de de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984,
- De dire que si l'emploi ne peut être pourvu par les voies statutaires, un contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale d'un an. Il pourra être prolongé, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée de deux ans,
- D'approuver la modification du poste d'ingénieur territorial à compter du 1^{er} février 2022, catégorie A à temps complet comme indiqué ci-dessus,
- De dire que la rémunération et le déroulement de la carrière correspondront au cadre d'emploi concerné des ingénieurs territoriaux,
- De dire qu'en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, cet emploi pourra être pourvu par un agent contractuel de droit public dans les conditions de l'article 3-3, 2° de la loi du 26 janvier 1984 pour les emplois du niveau de la catégorie A, lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi du 26 janvier 1984
- De dire que si l'emploi ne peut être pourvu par les voies statutaires, un contrat sera alors conclu pour une durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Il pourra être prolongé, par reconduction expresse, dans la limite d'une durée de six ans. A l'issue de cette période maximale de six ans, le contrat de l'agent ne pourra être reconduit que par décision expresse et pour une durée indéterminée,
- De modifier le tableau des emplois en conséquence,
- De dire que les crédits correspondants sont inscrits au budget principal au chapitre 12,
- D'autoriser la Présidente à signer les pièces à intervenir.

La création d'un poste permanent de technicien territorial et la modification d'un poste d'ingénieur territorial sont approuvées à l'unanimité

Rapport n°3 – Objet : Actualisation de la délibération cadre relative au télétravail

Mme la Présidente lit le rapport :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature,

VU l'avis du Comité Technique en date du 26 septembre 2017,

VU la délibération n°15/17 du 5 octobre 2017 instaurant le télétravail au sein du SYMCRAU abrogé par la délibération n°21/20 du 3 décembre 2021,

VU le décret n°2020-1257 du 14 octobre 2020 déclarant l'état d'urgence sanitaire,

VU l'accord cadre du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique,

VU le décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

VU l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats,

VU l'avis du Comité Technique en date du 25 novembre 2021,

Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation,

Considérant que l'employeur prend en charge les coûts découlant directement de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment le coût des matériels : ordinateur portables, téléphones portables, accès aux logiciels à distance, abonnements télécommunications et outils ainsi que de la maintenance de ceux-ci,

Considérant les contraintes en matière d'organisation du travail liées à l'épidémie de la COVID-19, Ainsi, dans des contextes particuliers (sanitaires notamment), il est proposé d'étendre la possibilité de recours au télétravail et d'en assouplir les conditions d'éligibilité.

1) Les Activités éligibles au télétravail

- Sont éligibles, les missions de :
 - Etude, analyse et rédaction de rapports, avis et notes
 - Suivi des dossiers courants,
 - Conférences téléphoniques, visio-conférences
 - Suivi administratif et comptable
 - Accueil téléphonique à distance

- Ne sont pas éligibles, les missions de :
 - Terrain
 - Les réunions en présentiel,
 - Accueil physique si nécessaire,
 - Dépôt des parapheurs pour signature

2) Lieux de l'exercice du télétravail

Le télétravail a lieu au domicile des agents. L'utilisation de tiers-lieux pourra être accordé sous réserve que l'agent en fasse une demande préalable en indiquant l'adresse complète.

Aucun frais de location d'espace dédié ne pourra être engagé par le Syndicat à cet effet.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité ou de l'établissement. Un aménagement des horaires entre les jours travaillés sur site et les jours télé travaillés peut être sollicité par l'agent lors de sa demande de télétravail dès lors que celui-ci est fixe et qu'il respecte la réglementation sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale. Un examen est fait par le supérieur hiérarchique au regard des nécessités de service. Le télétravail n'a pas vocation à générer des heures supplémentaires, sauf sur demande expresse de la hiérarchie.

Durant ces horaires, l'agent doit être à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit donc être totalement joignable et disponible en faveur de ses collaborateurs et/ou de ses supérieurs hiérarchiques.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, ce dernier pourra être sanctionné pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique. L'agent

pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

Enfin, tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, tous les accidents domestiques ne pourront donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

Toutefois, durant sa pause méridienne, en principe de 12h30 à 13h30 conformément à la réglementation du temps de travail de l'établissement, l'agent est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

Il convient de rappeler que l'agent en télétravail peut être rappelé à tout moment sur son site d'affectation en cas de nécessité de service et que les coûts de transport afférents sont alors à sa charge. De même, une journée de télétravail peut être suspendue pour cause de nécessité de service (réunion, terrain, ...) et que celle-ci ne peut pas faire l'objet de récupération d'une autre journée de télétravail.

Modalités d'accès des autorités compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail :

L'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

3) Modalité de supervision de l'activité :

Un système déclaratif sera obligatoire par l'envoi d'un email au supérieur hiérarchique direct en début et fin de journée. Un reporting journalier sommaire des tâches réalisées lors de chaque journée de télétravail sera intégré au mail en fin de journée.

4) Modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

L'employeur met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivant :

- Ordinateur portable
- Téléphone portable avec abonnement internet
- Accès à la messagerie professionnelle
- Accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions
- Le cas échéant, formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail

5) Conditions, durée et procédure de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail

- La durée de l'autorisation est d'un an maximum
- L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier
- En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande
- Période d'adaptation : L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de 3 mois maximum
- En dehors de la période d'adaptation prévue à l'alinéa précédent, il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois. Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'administration, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivé. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

6) Quotité autorisée

Le télétravail est mis en place dans le cadre d'une autorisation individuelle dans la limite de 3 jours par semaine en fonction des nécessités de services. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut être inférieur à deux jours par semaine. Les jours, la durée et les horaires sont fixés dans l'autorisation individuelle après demande de l'agent.

Il peut être dérogé à ce principe à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du médecin de prévention et ce pour 6 mois maximum. Cette dérogation est renouvelable une fois par période d'autorisation du télétravail après avis du médecin de prévention.

L'agent en télétravail peut également demander une autorisation temporaire de télétravail en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site. Au cours de cette autorisation temporaire, l'agent peut déroger aux seuils exposés préalablement.

Lors de la notification de l'autorisation, est remis à l'agent un document d'information sur sa situation professionnelle précisant notamment la nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail, ainsi que la nature des équipements mis à disposition par la collectivité et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture d'un service d'appui technique.

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

Lorsqu'il exerce ses fonctions à domicile ou dans un autre lieu privé, l'agent en télétravail :

- fournit un certificat de conformité ou, à défaut, une attestation sur l'honneur justifiant la conformité des installations et des locaux et notamment des règles de sécurité électrique ;
- fournit une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail au (x) lieu (x) défini (s) dans l'acte individuel ;
- atteste qu'il dispose d'un espace de travail adapté et qu'il travaille dans de bonnes conditions d'ergonomie ;
- justifie qu'il dispose de moyens d'émission et de réception de données numériques compatibles avec son activité professionnelle.

7) Exercice du télétravail en conditions particulières

En cas de risque avéré pour la santé des agents à venir exercer leur travail en présentiel, l'autorité territoriale peut placer tout ou partie des agents en télétravail à 100% de leur temps de travail. Les conditions d'exercice de l'activité de télétravail visées à l'article 6 ne s'applique pas en condition exceptionnelle. Cette décision est formalisée par une note de service qui précise les modalités de poursuite de l'activité dans le cadre du contexte spécifique.

8) Modalités de versement de l'allocation forfaitaire de télétravail

Les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient du versement d'une allocation forfaitaire, également dénommée « forfait télétravail ».

Le montant journalier de l'allocation forfaitaire est fixé à 2.50 euros par jour de télétravail dans la limite d'un plafond de 220 euros par an.

L'allocation forfaitaire est versée mensuellement/semestriellement/trimestriellement sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par le Maire/le Président.

Le cas échéant, le montant de l'allocation forfaitaire fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Madame la Présidente propose au Comité Syndical :

- D'abroger la délibération n°21/20 du 3 décembre 2020 relative au télétravail,
- D'approuver les modalités d'exercice du télétravail ci-dessus évoquées,
- D'approuver le versement de l'allocation forfaitaire fixée à 2.50 euros par jour de télétravail dans la limite d'un plafond de 220 euros par an,
- De dire que cette allocation forfaitaire sera versée semestriellement sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par la Présidente,
- De dire qu'en cas de départ de l'agent de la structure (démission, fin de contrat, demande de disponibilité) l'indemnité due sera versée sur le dernier mois de paie,

- De dire que les crédits correspondants sont inscrits au budget principal au chapitre 12,
- D'autoriser la Présidente à signer les pièces à intervenir.

Monsieur Xavier DUFOUR demande si le versement de l'allocation forfaitaire de télétravail couvrira les frais des agents.

A la demande de la Présidente, la Directrice précise que chaque agent est équipé d'un ordinateur portable et d'un téléphone professionnel avec forfait 4G. Cette proposition d'actualisation de la délibération sur le télétravail fait suite aux accords-cadres dans les trois versants de la fonction publique du 13 juillet 2021, et des décrets et arrêtés qui en découlent pour la mise en place d'une allocation forfaitaire dans la fonction publique d'état transposable à la fonction publique territoriale. Cette allocation a vocation à permettre à l'agent de s'équiper entre autre en mobilier et est utilisée librement par l'agent.

L'actualisation de la délibération cadre relative au télétravail est approuvée à l'unanimité

Rapport n°4 – Objet : Organisation du temps de travail au sein du SYMCRAU

La Présidente indique que les collectivités doivent prendre une délibération pour la mise en application obligatoire des 1607 heures dans la fonction publique au 1^{er} janvier 2022.

Mme la Présidente lit le rapport :

VU le Code général des collectivités territoriales,

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

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

VU la Loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115,

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

VU le décret n° 88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,

VU le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels,

VU la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT,

VU la circulaire ministérielle du 18 janvier 2012 n° NOR MFPP1202031C relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011,

VU l'avis du Comité technique en date du 25 novembre 2021,

VU l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique abroge les régimes dérogatoires à la durée légale de travail obligeant les collectivités territoriales dont le temps de travail est inférieur à 1607 heures à se mettre en conformité avec la législation, Les collectivités disposent d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leur assemblée pour prendre une nouvelle délibération définissant les règles applicables aux agents.

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Les cycles peuvent donc varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé, notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité. Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- la durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée comme suit :

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours fériés (8 jours en moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des **garanties minimales** fixées par la directive européenne n°95/104/CE du Conseil de l'Union européenne du 23 novembre 1993 et par le décret n°2000-815 du 25 août 2000, reprises au tableau ci-dessous.

Décret du 25 août 2000	
Périodes de travail	Garanties minimales
Durée maximale hebdomadaire	48 heures maximum (heures supplémentaires comprises) 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12 heures
Repos minimum journalier	11 heures
Repos minimal hebdomadaire	35 heures, dimanche compris en principe.
Pause	20 minutes pour une période de 6 heures de travail effectif quotidien
Travail de nuit	Période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

Madame la Présidente propose au Comité Syndical :

- De valider le protocole sur le temps de travail du SYMCRAU annexé ci-dessous,
- De fixer la durée hebdomadaire de travail selon deux formules retenues en concertation avec les agents:
 - 35 heures par semaine (1607 heures par an) sans journée d'ARTT
ou
 - 37.50 heures par semaine donnant lieu à 15 jours d'ARTT
- De valider le principe de travail d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1^{er} mai) afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées « journée de solidarité », ou de poser un jour d'ARTT pour les agents ayant choisis de travailler 37.50 heures par semaine,
- D'autoriser la Présidente à signer les pièces à intervenir.

PROTOCLE SUR LE TEMPS DE TRAVAIL AU SYMCRAU

Avant-propos

La durée légale du travail se définit par des règles, les « prescriptions minimales » auxquelles il n'est pas possible de déroger, sauf exceptions (prévues par les textes). Ces prescriptions indiquent la durée maximale du travail, heures supplémentaires comprises, au-delà de laquelle les employeurs territoriaux ne peuvent faire travailler leurs agents.

Pour vérifier si le temps de travail d'un agent respecte ces prescriptions minimales, il convient de comptabiliser son temps de travail effectif.

La durée du travail effectif est définie comme « le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles » (Décret 2000-815 du 25.08.2000 - art 2).

L'article 47 de la loi n°2019-828 du 06 août 2019 de transformation de la fonction publique met fin aux régimes dérogatoires à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures autorisés dans la fonction publique territoriale. Cette disposition concerne l'ensemble des agents en relevant, à savoir les fonctionnaires, les stagiaires et les agents contractuels.

Textes de référence

Lois

- Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 7-1.
- Loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- Loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées
- Loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 portant loi de finances pour 2011
- Loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique

- Code du travail articles L. 3131-1, L. 3131-2, L. 3163-1, L. 3164-1.

Décrets

- Décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif.
- Décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatifs aux congés annuels
- Décret n°88-168 du 15 février 1988 pris pour l'application des dispositions du deuxième alinéa du 1° de l'article 57 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique d'État.
- Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.
- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux Indemnités horaires pour travaux supplémentaires.
- Décret n°2002-259 du 22 février 2002 portant dérogation aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement.
- Décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.
- Décret n°2007-22 du 5 janvier 2007 portant dérogations aux garanties minimales de durée du travail et de repos applicables à certaines catégories de personnels exerçant des compétences transférées aux

collectivités territoriales en application des articles 18, 19, 30 et 104 de la loi n° 2004-809 du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales.

- Décret n°2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique

Arrêtés

- Arrêté du 8 janvier 2002 relatif à l'aménagement et à l'organisation du temps de travail des personnels travaillant selon des cycles hebdomadaires et non hebdomadaires, en application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État.
- Arrêté du 28 décembre 2001 portant application du décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif aux modalités d'aménagement et de réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État pour le ministère de la justice.

Circulaires

- Circulaire MFPP 1202031 C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en oeuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.
- Circulaire NOR INT / B / 08 / 00106 / C du 7 mai 2008 relative à l'organisation de la journée solidarité dans la fonction publique territoriale
- Circulaire LBLB0210023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale.
- Circulaire INTA0200053C du 27 février 2002 sur l'application des textes réglementaires relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail pour les personnels relevant de la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur

1. Le cadre légal

Au sein de la fonction publique territoriale, le régime de droit commun relatif au temps de travail est fixé par l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et précisé par l'article 1 du décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature.

1.1 La durée annuelle

La durée annuelle du travail est fixée à **1 607 heures**.

Nombre de jours calendaires	365 j
Nombre de jours de week-ends (52x2)	104 j
Nombre de jours de congés payés	25 j
Nombre de jours fériés (forfait)	8 j
Total (moyenne annuelle)	228 j
228 jours x 7 heures = 1596 heures arrondies à 1600 heures	1600 h
+ 7 heures de solidarité	1607 H

Dérogation :

Cette durée ne peut être réduite qu'après avis du Comité Technique pour tenir compte des sujétions liées à la nature des missions, notamment :

- en cas de travail de nuit,
- du dimanche,
- en horaires décalés,
- en équipes, ou en raison de modulation importante du cycle du travail ou de travaux pénibles ou dangereux,

- cadres d'emplois de l'enseignement artistique et des sapeurs-pompiers.

Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail. Cette réduction annuelle du temps de travail ne consiste donc pas en l'attribution de jours de congés annuels supplémentaires.

Depuis la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, la durée annuelle de temps de travail dans les collectivités est fixée à 1607 heures pour un équivalent temps plein. Cette loi permettait toutefois aux collectivités de déroger à cette disposition sur la durée annuelle du temps de travail en les autorisant à maintenir les régimes de temps de travail mis en place antérieurement.

Cependant, la loi de transformation de la fonction publique a mis un terme à cette dérogation à l'application des 1607 heures à compter de 2022. En effet, l'article 47 de la loi n° 2019-828 prévoit :

- La mise en place obligatoire des 1607 heures au sein des collectivités
- La suppression des régimes de temps de travail plus favorables

Aussi, à compter du 1er janvier 2022, tous les congés accordés réduisant la durée du temps travail effectif sans base légale ou règlementaires ne peuvent plus être maintenus (exemples : « jour d'ancienneté », « jour du maire » ou « du président », « congés de pré-retraite », « ponts », etc...).

1.2 Les garanties minimales

1.2.1 La durée hebdomadaire de travail effectif

La base légale du travail effectif hebdomadaire est fixée à 35 heures pour un emploi à temps complet.

La durée hebdomadaire de travail, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder 48h au cours d'une même semaine ou 44 h en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Le repos hebdomadaire est en principe le dimanche et ne peut être inférieur à 35 heures (24h + 11h de nuit)

1.2.2 La durée quotidienne de travail

En application de l'article 3 du décret n°2000-815 du 25.08.2000, la durée quotidienne de travail ne peut excéder 10 heures.

L'amplitude maximale de la journée de travail, entre l'arrivée le matin et le départ le soir, est fixée à 12 heures.

Le repos quotidien est au minimum de 11 heures.

Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause minimal de 20 minutes.

Exemple : un agent quittant son travail à 19h ne peut reprendre son poste avant 6 heures le lendemain matin.

1.2.3 La pause méridienne

La pause méridienne n'est pas définie dans les décrets relatifs à l'aménagement et à la réduction du temps de travail.

Néanmoins, l'article 4 du décret du 25 août 2000 prévoit que, pour la fonction publique de l'Etat, les modalités de repos et de pause sont déterminées par des arrêtés ministériels. Le Conseil d'Etat a confirmé la compétence ministérielle pour déterminer l'ampleur de la pause méridienne des services de l'Etat (arrêt du 29 oct. 2003).

Ainsi, concernant la fonction publique territoriale, ces modalités doivent être prévues par l'assemblée délibérante des collectivités. La majorité des collectivités appliquent 45 minutes car d'anciennes circulaires relatives aux horaires variables préconisaient, et non obligeaient, une interruption méridienne qui « n'étaient pas en général inférieure à 45 minutes ».

1.2.4 Les dérogations

Seules deux situations permettent de déroger à ces garanties minimales :

- En cas de circonstances exceptionnelles, par décision du chef de service et pour une durée limitée avec une information immédiate du Comité technique,
- Lorsque l'objet du service public l'exige, notamment pour les agents affectés à la protection des personnes et des biens. Les contraintes particulières liées au service sont fixées par décret, ainsi que les compensations offertes aux agents.

1.3 Le travail de nuit

A. La période

Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.

B. La rémunération

Le travail normal de nuit concerne les cas où l'agent accomplit son service normal (hors astreintes et interventions) entre 21 heures et 6 heures du matin.

La rémunération de ces heures est sujette à majoration pour indemnité horaire de travail normal de nuit (arrêtés ministériels des 30 août 2001 et 20 avril 2001).

Indemnité de nuit = 0.17 €

Une majoration pour travail intensif peut être allouée en fonction des contraintes de certains emplois.

Majoration = 0.80 € (sauf filière médico-social 0.90 €)

1.4 Travail le dimanche et jours fériés

A. La période

Le repos dominical ou les jours fériés ne constituent pas une garantie statutaire accordée aux agents publics, qui peuvent être amenés à exercer leurs fonctions le dimanche ou un jour férié, si les nécessités de service le justifient. De plus, le 1er mai ne connaît pas de traitement particulier en matière de rémunération ou de récupération, et doit être considéré au même titre que les autres jours fériés.

B. La rémunération

La rémunération de ces heures est sujette au versement de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés. Celle-ci doit être instaurée dans la collectivité par délibération, et son montant est de 0.74 € par heure de travail (arrêté du 19.08.1975 relatif à l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés).

Cette indemnité est non cumulable, pour une même période, avec l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

2. Organisation du temps de travail au SYMCRAU

2.1 Définition du temps de travail

Le temps de travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition du SYMCRAU et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

2.2 Durée du travail

La durée légale du travail pour un temps complet (35 heures par semaine) est fixée à **1607 heures**.

La durée de travail de référence est de 35 heures hebdomadaire, généralement réparties sur 5 journées de 7 heures, du lundi au vendredi, sauf cas particuliers.

Sur une semaine de 5 jours travaillés, les heures se décomptent ainsi :

- 1 journée de travail équivaut à 7 heures
- ½ journée de travail équivaut à 3 heures 30 minutes

L'employeur est tenu de décompter le temps de travail de ses agents par le pointage des heures et/ou des jours travaillés.

Ainsi à compter du 1^{er} janvier 2022, le SYMCRAU mettra en place un système automatisé de gestion du temps auprès de l'ensemble des agents (titulaires, stagiaires, contractuels) et proposera 2 formules au choix.

Les agents à temps complet désirant effectuer 35 heures de travail par semaine bénéficieront de 25 jours de congés annuels.

Par contre les agents effectuant une durée supérieure à 35 heures (durée annuelle 1607 heures) bénéficieront de jours d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail (ARTT) au prorata du temps supplémentaire travaillé.

Après concertation avec les agents, le SYMCRAU propose une organisation hebdomadaire sur la base soit de 35 heures par semaine (7 heures/jour), soit de 37 heures 30 minutes par semaine (7h30/jour), induisant la possibilité de générer des jours d'ARTT (voir tableau ci-dessous).

Droits annuels	35 H Hebdomadaires	37H30 Hebdomadaires
Congés annuels	25 jours	25 jours
Jours de fractionnement	0 à 2 jours	0 à 2 jours
RTT	0 jour	15 jours
Total des droits	25 à 27 jours	40 à 42 jours

Rappel concernant les jours de fractionnement :

Un ou deux jours de congés supplémentaires, dits « jours de fractionnement », doivent obligatoirement être accordés aux agents qui remplissent les conditions pour en bénéficier :

- Un jour de congé supplémentaire, si l'agent a pris 5, 6 ou 7 jours de congés annuels en dehors de la période comprise entre le 1^{er} mai et le 31 octobre,
- Deux jours de congés supplémentaires lorsqu'il a pris au moins 8 jours de congés annuels en dehors de la période considérée.

Ils ne peuvent être attribués qu'une seule fois au titre de la même année.

2.3 Fixation de jours de fermeture du SYNDICAT dans l'année :

Pour chaque année civile, 6 jours sont arrêtés sur le calendrier durant lesquels le SYMCRAU est fermé et les agents ne travaillent pas. Ces jours sont fixés prioritairement pour correspondre aux ponts suivants les jours fériés, ainsi que durant les fêtes de fin d'année.

Ces jours seront posés en congés (pour les agents à 35 heures) ou en ARTT (pour les agents à 37h30).

La journée de solidarité sera posée également en ARTT (pour les agents à 37h30) ou travaillé pour les agents à 35h par semaine.

2.4 Modalités d'organisation du temps de travail

Un système de pointeuse horaire sera installé sur chaque poste de travail pour être opérationnel au 1^{er} janvier 2022 afin de permettre une souplesse des horaires pour les agents.

Cependant des plages fixes devront être respectées. Durant ces plages fixes aucune heure de récupération ne pourra être posée (hormis dans le cadre des jours d'ARTT pour les agents à 37h30/semaine soit par demi-journée soit par journée).

Plage fixe :

9h00 – 12h00 et 14h00 – 16h30 du lundi au vendredi

En cas de défaut de badgeage, le temps de travail pris en compte équivaldra à la plage fixe soit 5h30.

Plage mobile :

8h00 à 9h00 et 16h30 à 18h00

Pause méridienne :

La pause méridienne est comprise entre 45 minutes et deux heures et doit être prise entre 12h00 et 14h00.

En cas de défaut de badgeage pour la pause méridienne, le temps décompté sera de 2h00.

Crédit d'heures :

Tout agent pourra bénéficier d'un crédit temps de 7h30 maximum par mois.

Ce crédit temps sera géré par l'agent en tenant compte des nécessités de service.

Les heures réalisées au-delà de ces 7h30 seront écrêtées.

Utilisation du crédit d'heures :

L'agent ne pourra utiliser que 7 heures 30 minutes maximum par mois. Elles devront être prises en dehors de la plage fixe en tenant compte des nécessités de service.

2.5 Enregistrement des heures travaillées

Tous les agents sont concernés par l'enregistrement des heures travaillées. Pour rappel, le nombre de jours de congés et le nombre de RTT dépendant du nombre d'heures travaillées, il est indispensable que les agents badgent sur leur poste de travail à chaque prise de poste et à chaque départ, ainsi que durant la pause méridienne.

Télétravail :

Une journée de télétravail ne pourra excéder 7 heures 30 minutes (pour un agent à 35 heures) ou 8 heures (pour un agent à 37 heures 30 minutes hebdomadaire), soit un crédit maximum de 30 minutes.

L'utilisation du crédit d'heures est applicable dans la limite des nécessités de service.

Les formations :

En matière de droit à la formation, une journée de formation est comptabilisée 7 heures (pour un agent à 35 heures) ou 7 heures 30 minutes (pour un agent à 37 heures 30 minutes) par jour. Néanmoins, en matière de temps de travail, la journée de formation se substitue intégralement à la journée initiale de travail de l'agent à temps complet, quelle que soit sa durée.

La mission :

Une mission est un déplacement professionnel hors de la résidence administrative.

Si l'agent passe par les locaux du SYMCRAU à minima le matin et le soir, il badge à son arrivée et son départ comme une journée de travail classique, ainsi que pendant la pause méridienne.

Si l'agent ne passe pas par le bureau le matin et ou le soir il ne badge pas cette journée, et le nombre d'heures décomptées sera de 7 heures (pour un agent à 35 heures) ou 7 heures 30 minutes (pour un agent à 37 heures 30 minutes) par jour.

Cas particulier de mobilisation des agents durant le week-end ou jour férié pour des manifestations :

- Les heures de travail effectuées le samedi seront récupérées en totalité
- Les heures de travail effectuées le dimanche seront récupérées en totalité comme suit :
1 heure travaillée = 1 heure 45 récupérées
- Les heures de travail effectuées les jours fériés seront récupérées en totalité comme suit :
1 heure travaillée = 1 heure 45 récupérées

Suivi du temps de travail

Le temps de travail d'un agent est calculé à partir de ses enregistrements, des horaires déclarés pour une mission ou un déplacement et de ses absences. Ce temps de travail est cumulé jour par jour dans un compteur de temps travaillé pour la période de référence.

Tout agent a accès à son compteur crédit/débit cumulé ce qui lui permet de savoir si son temps de travail effectué est inférieur ou supérieur au temps de travail réglementaire.

A la fin de chaque mois, l'agent doit avoir effectué à minima ses heures de travail.

Tout manquement au règlement est susceptible de sanction.

2.5.1 Désignation du référent

Un référent et un suppléant seront désignés pour assurer le suivi du badgeage. Ils seront les seuls habilités à corriger toutes les anomalies.

Toutefois, cette responsabilité n'empêchera pas les référents d'alerter à tout moment en cas de situation anormale la direction ou la Présidente.

2.5.2 Mission du référent

Le référent est en charge du suivi du temps de travail des agents. Il pourra intervenir en cas de réclamation d'un agent, en examinant sa requête et en rectifiant l'anomalie si celle-ci est justifiée (notamment lors des missions, ou formations).

3 Les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT) au SYMCRAU

Les jours d'ARTT sont accordés en contrepartie d'une durée de travail supérieure à 35 heures hebdomadaires (durée annuelle : 1607 heures).

Les ARTT sont générées par le travail effectif.

Ainsi le nombre de jours d'ARTT attribués annuellement, pour une année complète est de 15 jours ouvrés par an pour une durée de travail de 37 heures et 30 minutes hebdomadaire.

En cas d'année incomplète, ce nombre de jours est proratisé en fonction de la durée des services accomplis.

3.1 Mise en place des RTT

L'organisation du temps de travail hebdomadaire a été définie suivant 2 options.

Chaque agent s'inscrit administrativement dans l'une des options à l'aide du formulaire qui sera mis à disposition. La direction répondra à la demande compte tenu des nécessités de service.

Le formulaire contenant la demande et la réponse sera versé au dossier individuel de l'agent.

La demande est faite pour l'année civile et est reconduite tacitement. En cas de demande de changement, la demande doit être faite de façon expresse au moins deux mois avant le 31 décembre de l'année en cours pour l'année suivante.

Agents concernés :

- Titulaires et stagiaires
- Contractuels de droits publics sous contrat de plus de 6 mois

Agents exclus :

- Les agents à temps non complet
- Les agents contractuels de droit public de 6 mois et moins
- Les agents contractuels de droit privé

Temps partiel :

Pour les agents exerçant leur activité à temps partiel, le nombre de jours d'ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail selon le tableau suivant :

Durée hebdomadaire de travail	37H30
Nombre de jours RTT pour un agent travaillant à temps plein	15 jours
Temps partiel 90%	13.5 jours
Temps partiel 80%	12 jours
Temps partiel 50%	7.5 jours

Cas d'un agent changeant de quotité de travail en cours d'année :

Les droits sont déterminés au prorata de chacune des périodes.

Exemple :

Un agent suit une organisation de travail de 37 heures et 30 minutes par semaine et travaillant à temps partiel 50% du 1^{er} janvier au 31 mai et 80% du 1^{er} juin au 31 décembre.

Période	Droits à jours ARTT
Du 01/01/N au 31/05/N	15 x 50 % = 7.5 jours 5mois / 12 mois = 0.416 5 X 0.416 = 4.69 jours
Du 01/06/N au 31/12/N	15 x 80 % x 7/12 = 7 jours
Total	11.69 arrondis à 12 jours

Journée de solidarité :

Suite à la canicule de l'été 2003, une journée de solidarité a été créée pour assurer le financement d'actions en faveur des personnes âgées ou handicapées confrontées à des situations de perte d'autonomie (loi N°2004-626 du 30 juin 2004). Cette journée fera l'objet d'une demande de RTT.

3.2 Décompte des jours d'ARTT :

3.2.1 Utilisation des jours d'ARTT

- Le décompte des jours d'ARTT s'effectuera à minima par demi-journée.
- La pose de jours ou demi-journées d'ARTT s'effectuera selon les mêmes modalités que pour les congés (selon formulaire fourni).
- Il est possible de cumuler 2 jours d'ARTT consécutivement, sans pouvoir dépasser ces deux jours.
- Il est possible de cumuler 2 jours d'ARTT avec les congés ordinaires, ou fériés.
- Les ARTT devront être pris sur l'année civile correspondante.

3.2.2 Réduction des droits de RTT

Les ARTT ne seront pas dus au titre des congés pour raison de santé. En effet en application de l'article 115 de la loi N°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 et de la circulaire du 18 janvier 2012, les jours de congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels ne génèrent aucun droit à l'acquisition d'ARTT.

Les congés pour raison de santé comprennent les congés de maladie ordinaire, les congés longue maladie, les congés de longues durées, le CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service).

Les jours ARTT ne sont pas défalqués à l'expiration du congé pour raison de santé mais au terme de l'année civile.

C'est le cas également de tous les congés dont le motif est étranger à une raison de santé et notamment le congé de maternité (ou de paternité), quand bien même il n'est pas mentionné dans la loi. Par principe en effet, l'octroi de jours ARTT est subordonné à l'accomplissement effectif d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures. Or, si les agents bénéficiant d'un congé quel qu'en soit le motif sont en position d'activité, ils ne peuvent être regardés comme exerçant effectivement leurs fonctions.

Règle de calcul :

N1 = nombre de jours ouvrables en régime hebdomadaire (N=228)

N2 = nombre maximum de journées ARTT générées annuellement en régime hebdomadaire

Quotient de réduction Q = N1/N2, c'est le nombre de jours ouvrés à partir duquel une journée ARTT est acquise.

Exemple :

Hebdomadaire	Jours ouvrables (N1)	Nombre de jours ARTT (N2)	Quotient de réduction Q	Observations
37.30 heures	228	15	228/15 = 15.2	Dès que l'absence du service atteint 15 jours, une journée ARTT est déduite du capital de 15 jours ARTT.

En conséquence dès lors qu'un agent atteint en une seule fois ou cumulativement un nombre de jours d'absence égal à Q, il convient d'amputer son crédit annuel d'une journée.

Réduction du temps de travail en faveur des femmes enceintes et allaitantes :

A compter du 3^{ème} mois de grossesse et sur certificat médical, une heure sera créditée pour atteindre les sept heures de durée quotidienne du temps de travail.

Dans ce cadre, aucune heure supplémentaire ne pourra être effectuée.

Ce dispositif pourra également être mis en place pour les femmes qui souhaitent allaiter leur enfant. Une heure de travail en moins par jour, répartie en 30 minutes le matin et 30 minutes l'après-midi.

3.2.3 Cessation d'activité, définitive ou temporaire

Si un agent quitte le Syndicat (démission, retraite, mutation, disponibilité, fin de contrat...), il devra veiller à être à jour de son crédit d'heures et des jours de réduction du temps de travail en concertation préalable avec son supérieur hiérarchique.

L'organisation du temps de travail au sein du SYMCRAU est approuvée à l'unanimité

Rapport n°5 – Objet : Délibération relative à la journée de solidarité

Mme la Présidente présente le rapport :

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 7-1,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,

VU la délibération n° 28/21 en date du 3 décembre 2021 relative au temps de travail et fixant les cycles de travail,

VU l'avis du comité technique en date du 25 novembre 2021,

La Présidente rappelle au Comité syndical que conformément à l'article 6 de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004, une journée de solidarité est instituée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

Elle prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée pour les agents (fonctionnaires et agents contractuels).

Cette journée de solidarité est incluse dans la durée légale annuelle de temps de travail, qui est de 1607 heures pour un agent à temps complet.

Pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service.

Dans la fonction publique territoriale, cette journée est fixée par délibération, après avis du comité technique. L'assemblée est amenée à se prononcer sur les nouvelles modalités d'application de ce dispositif au niveau de la collectivité.

La Présidente rappelle que la journée de solidarité peut être accomplie selon la (ou les) modalités suivantes :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1er mai, ou
- le travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur, ou
- tout autre modalité permettant le travail de 7 heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Madame la Présidente propose au Comité Syndical :

- D'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :
 - le travail d'un jour férié précédemment chômé, autre que le 1er mai, à savoir, le lundi de pentecôte (pour les agents bénéficiant de la formule à 35h par semaine sans ARTT), ou
 - l'utilisation d'un jour d'ARTT (pour les agents bénéficiant de la formule à 37.5 h par semaine avec ARTT) ,
- De dire que pour les agents à temps non complet ou à temps partiel, la durée de travail supplémentaire est proratisée en fonction de leurs obligations hebdomadaires de service,
- D'autoriser la Présidente à signer les pièces à intervenir.

La délibération relative à la journée de solidarité est approuvée à l'unanimité

Rapport n°6 – Objet : Rapport d'Orientations Budgétaires 2022

La Présidente rappelle que le rapport d'orientations budgétaires permet de mettre en discussion les priorités d'intervention du SYMCRAU.

L'année 2021 comme 2020 est marquée par la crise sanitaire. Outre les missions courantes du SYMCRAU, durant l'année 2021 :

- L'Etat a notifié les zones de sauvegarde suite à l'étude SINERGI,
- Mise en œuvre des PSE suite à la notification d'attribution par l'Agence de l'Eau
- Refonte de l'identité visuelle du SYMCRAU
- Suite de l'étude OSMOSE2
- Lancement de l'étude de préfiguration du SAGE de la Crau
- ...

Pour 2022 il est envisagé :

- L'élaboration du programme d'actions de la phase 2 du contrat de nappe de la Crau (dépôt du dossier à l'Agence de l'Eau avant juin et signature de contrat de nappe phase 2 à l'automne pour mise en œuvre des actions)
- L'élaboration et la mise en œuvre du plan d'actions pour les zones de sauvegarde
- La fin de l'étude OSMOSE2 au printemps
- La délimitation de SAGE et constitution de la CLE : dépôt du dossier avant fin du 1^{er} semestre puis attente des arrêtés préfectoraux de l'Etat, un pour le périmètre du SAGE et un de constitution de la CLE (certainement pas avant 2023)
- L'animation du site NATURA 2000 sur la Crau à compter du 1^{er} mars 2022 (le COPIL de novembre a validé la reprise de l'animation de NATURA 2000 par le SYMCRAU, Madame ORIOL est Présidente du COPIL NATURA 2000), le recrutement d'un chargé de mission est en cours

- L'étude de programmation du futur siège social du SYMCRAU
- L'appel à projets participation citoyenne sur l'eau en Crau (organisation d'un certain nombre d'évènements avec le grand public)
- Les PSE : versement avant la fin du premier trimestre 2022 de l'année N-1 aux agriculteurs sous réserve du paiement de la subvention par l'Agence de l'Eau
- L'étude sur les aquifères profonds (étude géophysique avec le BRGM, création et équipements de piézomètres, et début d'une thèse en septembre 2022)
- Refonte du site internet et de l'observatoire du syndicat d'ici le printemps

Le budget est en nette hausse pour 2022 (62% d'augmentation) car :

- L'enveloppe des PSE de l'Agence de l'Eau (environ 500 000 €) transitera par le SYMCRAU pour être reversée aux agriculteurs (en section de fonctionnement),
- Le lancement sur l'étude des nappes profondes nécessitera la création de piézomètres et l'achat de sondes (en section d'investissement).

La crise sanitaire engendre une inflation dans tous les domaines d'activités, ainsi il est envisagé une augmentation des participations de l'ordre de 3% pour suivre l'inflation afin de ne pas prendre trop de retard pour les années futures et ainsi appliquer une augmentation plus conséquente à court ou moyen terme. Cette augmentation a été approuvée en bureau syndical.

Depuis une dizaine d'années, le SYMCRAU est monté en puissance, s'est structuré, et a récupéré chaque année des missions supplémentaires. La participation des membres a connu un période de croissance mais n'a pas suivi l'augmentation des dépenses de fonctionnement correspondantes. Cela s'explique par la recherche continue de financement extérieur de la part du syndicat auprès des financeurs institutionnels.

Le SYMCRAU dispose en interne d'un pôle d'ingénierie mutualisé permettant de répondre aux sollicitations des membres ainsi la section de fonctionnement du syndicat est beaucoup plus importante (différentes études et charges de personnel) que la section d'investissement.

Les recettes pour 2022 seront plus conséquentes, notamment avec la subvention de 500 000 € des PSE (à reverser aux agriculteurs), mais également grâce aux acomptes et soldes attendus des différents projets. La part des subventions avoisine les 80% contre environ 50% les années précédentes, ainsi 1€ représente 5 € d'actions engagées en 2022 contre 3 € les années précédentes.

Monsieur PERONNET valide ce qui a été proposé mais souhaite connaître le plan de financement pour le siège social.

Madame TRAMONTIN indique que c'est l'étude de programmation qui va permettre de connaître le coût des travaux et surtout de choisir entre plusieurs scénarios technico-financiers.

Charlotte ALCAZAR précise qu'il a été demandé dans le cahier des charges au programmeur d'étudier parmi les scénarios, un projet ambitieux en terme environnemental, ce qui permettra également de solliciter des financements auprès de différents organismes en plus du Département et de la Région.

Monsieur PERONNET note qu'il y a beaucoup d'études qui avancent, et encourage le SYMCRAU à continuer son travail d'ingénierie. Il est très satisfait que des agriculteurs du Territoire puissent bénéficier des Paiements pour services environnementaux, et indique qu'il souhaite que le SYMCRAU pilote une étude sur l'identification, la quantification des investissements à consentir dans les prochaines années pour pérenniser le transfert d'eau via les canaux d'irrigation qui servent également à l'ensemble des usagers de la nappe.

Madame TRAMONTIN fait le lien également avec les réflexions en cours sur la réhabilitation de l'Etang de Berre. Elle indique que lors d'une réunion plénière à Saint Chamas en présence du Président du Conseil Régional, de la Présidente du Département et de la Métropole, du Préfet de Région et les Maires du Territoire, l'Etat s'en engagé à lancer une étude relative à la dérivation partielle des eaux douces rejetées à l'Etang et une recherche de leur valorisation. Elle indique qu'elle y a fait une intervention afin d'étudier la piste d'une dérivation via le canal de

Craponne sous réserve de la prise en charge de son recalibrage ou consolidation éventuels. Cette perspective permettrait d'assurer une partie de la rénovation des canaux et de sécuriser l'alimentation en eau du territoire. Cette plénière est le point de départ de réflexions sur ce qu'il est possible de faire. Ainsi, les services de l'Etat sous l'égide de la DREAL ont sollicité le SYMCRAU pour étudier les faisabilités.

Monsieur PERONNET souhaiterait que le rôle du SYMCRAU soit plus poussé afin qu'il s'occupe de l'ingénierie des canaux.

Madame TRAMONTIN précise qu'il ne s'agit pas pour le SYMCRAU de se substituer aux ASA, mais de travailler ensemble pour être plus efficace, cependant il faut que les ASA collaborent dans un esprit collectif.

Monsieur REAULT intervient pour rappeler la genèse de cette réflexion sur l'étang de Berre. Il y a un an le Sous-Préfet d'Istres convoquait les services de l'Etat, la Métropole, le GIPREB et l'ensemble des acteurs pour une grande concertation visant à trouver des solutions de réhabilitation suite à un rapport parlementaire préalablement rendu. Cependant, il réaffirme que les collectivités ne doivent pas se substituer à l'Etat dans le financement des solutions. Il insiste sur la nécessité que l'ensemble des collectivités acteurs des Territoires concernés maintiennent une pression dans ce sens sur l'Etat. Pour rappel, tout le monde finance l'Agence de l'Eau dans la facture d'eau, donc c'est normal que l'argent de l'Agence de l'Eau revienne au Territoire.

Monsieur RAVIOL indique qu'il faudrait accompagner les ASA dans la conception et la réalisation des investissements sur les canaux pour enclencher un réel changement.

Départ de Monsieur Michel PERONNET pris par une autre réunion (18 présents + 2 procurations).

Monsieur PLAZY en tant que Président de la Fédération des structures hydrauliques des Bouches-du-Rhône souhaite apporter son soutien au SYMCRAU pour appuyer les futures démarches, même si tous les membres de la fédération ne sont pas d'accord.

Madame TRAMONTIN remercie Monsieur PLAZY de son soutien officiel, en espérant que les ASA s'inscrivent dans cette démarche.

Monsieur REAULT indique que le Territoire a besoin de trouver des solutions communes pour évacuer les eaux douces qui se déversent dans l'étang de Berre, cependant il ne faut pas se porter en demandeur vis à vis de l'Etat mais plutôt offrir des solutions.

Madame BONFILLON indique qu'il faudrait faire un état des lieux des canaux, pour voir quelle quantité d'eau pourrait être prise en plus.

Si c'est le cas c'est à l'Etat de financer les travaux pour mettre en conformité les canaux.

Monsieur DUFOUR s'interroge sur la lecture que va en faire l'Agence de l'Eau et s'y elle va y voir de potentielles économies d'eau.

Monsieur REAULT indique que l'Agence de l'Eau ne peut pas être absente des solutions et des financements à apporter. Les collectivités territoriales et les EPCI veulent bien aider mais ne doivent pas être porteurs.

Mme la Présidente lit le rapport :

En vertu de l'article L.5722-1 du CGCT, la gestion du Syndicat mixte, est assimilée à celle d'une commune de plus de 3 500 habitants. Celle-ci doit obligatoirement organiser un débat d'orientation budgétaire dans les deux mois précédents le vote du budget primitif. Ce débat n'a aucun caractère décisionnel mais doit néanmoins faire l'objet d'une délibération avec vote.

VU l'article 107 de la loi n°2015-991 du 7 août 2015, dite loi NOTRe et le décret 2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, le

rapport d'orientation budgétaire des établissements publics qui comprennent au moins une commune de 3500 habitants et plus, tel que le SYMCRAU, doit comporter :

- Les orientations budgétaires envisagées portant sur les évolutions prévisionnelles des dépenses et des recettes, en fonctionnement comme en investissement,
- La présentation des engagements pluriannuels, notamment les orientations envisagées en matière de programmation d'investissement comportant une prévision des dépenses et des recettes,
- Des informations relatives à la structure et la gestion de l'encours de dette le cas échéant, et les perspectives pour le projet de budget.

Comme pour l'exercice 2021, le rapport présente, en outre, l'évolution prévisionnelle de la structure des effectifs et des dépenses de personnel pour l'exercice auquel se rapporte le projet de budget.

La présentation de ce rapport par l'exécutif doit donner lieu à un débat, dont il sera pris acte par une délibération spécifique de l'assemblée délibérante, et fera l'objet d'un vote. L'assemblée délibérante prendra non seulement acte de la tenue du débat, mais également de l'existence du rapport sur la base duquel se fonde le DOB.

Le contexte général et les grandes orientations 2022

Le premier objectif du DOB est de **mettre en discussion les priorités d'intervention** de la structure dans le contexte financier et administratif de celle-ci.

Evènements marquants 2021 et perspectives :

L'actualité 2021 comme pour 2020 est marquée par la crise sanitaire liée au COVID19 qui touche la France et plus largement l'Europe et le monde.

L'année 2021 a permis la poursuite de l'étude juridique prospective relative à l'évolution statutaire du syndicat, le dépôt du dossier final « Paiement pour services Environnementaux » à l'Agence de l'eau et l'attribution de celui-ci afin de rémunérer des agriculteurs dont les pratiques favorisent la préservation de l'eau et de la biodiversité, la poursuite de la préfiguration du SAGE de la Crau et l'engagement de la démarche de participation citoyenne sur les question de l'eau en Crau » dans le cadre de l'appel à projet de l'agence de l'eau.

Bilan des actions 2021 et priorités 2022 :

Observer et anticiper :

Le réseau de suivi quantitatif et qualitatif :

Objectif : Disposer d'une vision en temps réel de l'évolution de la qualité et du niveau de la nappe

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none"> - Quantité : suivi, maintenance et exploitation des données des 23 piézomètres SYMCRAU, analyse des 10 points des autres réseaux partenaires (INRA, BRGM) - Qualité : échantillonnage (hautes et basses eaux) et exploitation des données des 17 Qualitomètres - Campagne thématique sur les polluants émergents 	Poursuite du suivi (action chronique)
Coûts : 30 000 € + 70 jours de travail	Coûts : 30 000 € + 72 jours de travail

L'observatoire de la nappe :

Objectif : Recenser, inventorier et diffuser à un large public les données et études liées aux eaux souterraines et à l'occupation des sols en Crau

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none"> - animation et mise à jour régulière de l'observatoire - mise à disposition des données lors des demandes - Transmission d'un bulletin quantitatif mensuel - Réalisation de bulletins quantitatifs et qualitatifs annuels 	Refonte de l'observatoire de la nappe et mise en conformité du site

Coûts : 1 500 € + 15 jours de travail	Coûts : 12 000 € + 40 jours de travail
--	---

Le modèle hydrogéologique :

Il s'agit d'un outil de calcul capable de **simuler l'évolution du niveau de la nappe** et **la migration de polluants** dans les eaux souterraines.

Objectif : Evaluer l'impact de projets (aménagement, nouveau captage...),

Réaliser des simulations prospectives liées à d'éventuelles modifications de la recharge de la nappe

Simuler des transferts de polluants depuis la surface dans le cadre de pollutions accidentelles ou diffuses (extension d'un panache de pollution, temps de transfert ...)

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
Utilisation du modèle + mise à jour du modèle	Poursuivre les actions contractualisées dans le cadre du CAHM (étude piézométrique de Salon de Pce, La Péronne, La Guérite)
20 jours maintenance (+ utilisation dans Le dispositif CAHM)	34 jours maintenance (+ utilisation dans Le dispositif CAHM)

Connaître :

L'étude OSMOSE sur le besoin en eau des zones humides (action C3-5 du contrat de nappe)

Objectif :

Définir les besoins en eau des milieux naturels alimentés par la nappe, en quantité et en qualité pour définir les limites d'exploitation des eaux souterraines

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
Début de l'étude OSMOSE2	Fin de l'étude OSMOSE 2
Coûts : environ 104 000 € + 70 jours de travail	Coûts : 71 000 € + 55 jours de travail

L'étude du potentiel d'exploitation des nappes profondes en Crau

Objectif : caractériser le potentiel de cette éventuelle ressource de sécurisation en cas de défaillance quantitative ou qualitative de la nappe superficielle

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
Travail d'investigation (stage sur le miocène) Montage du dossier technique, recherche de partenariat scientifique (université de Rennes) Montage du dossier de subvention	- Encadrement stage de Master (bac +5 pendant 6 mois) - Implantation de 10 piézomètres (+ équipements en sonde) - réalisation d'analyses chimiques et isotopiques - Lancement d'une thèse (à partir de septembre 2022)
Coûts : environ 5 000 € + 40 jours de travail	Coûts : 195 000 € + 55 jours de travail

Accompagner les politiques publiques

L'animation Ressource Stratégique pour l'eau potable et le suivi des projets d'aménagement

Objectif : mettre en place le programme d'actions visant à préserver les zones de sauvegarde pour les besoins actuels et futurs en eau potable

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
Suivi de l'instruction Suivi des projets en zone de sauvegarde et des dossiers de planification urbaine + rédaction des avis Animation dans le domaine agricole	Suivi des projets en zone de sauvegarde et des dossiers de planification urbaine + rédaction des avis Animation dans le domaine agricole
154 Jours de travail	Coûts : 10 000 € + 104 Jours de travail

Le suivi et la contribution aux politiques publiques transversales et/ou supra

(Alimentation en eau potable et gestion des eaux usées, aménagement du territoire, pluvial, politique agricole...)

Objectif : favoriser la prise en compte des enjeux de l'eau en Crau

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none"> - Elaboration du SDAGE 2022-2027 - SAGE Durance - AGORA - Comité sécheresse - Dépollution SPSE 	Poursuite et coordination avec les politiques de l'eau supra et transversales
50 jours de travail	44 jours de travail

Dispositif CAHM

Objectif : mettre à disposition un service d'ingénierie mutualisé en hydrogéologie aux membres et partenaires institutionnels (dispositif CAMH-CRAU), favoriser la prise en compte de la gestion de la et la préservation de la ressource en eau dans les projet

Bénéfice pour les maîtres d'ouvrage :

Disposer d'outils et de services spécialisés clés en main et à moindre coût

Gagner du temps dans les procédures

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
Poursuite et assistance aux porteurs de projets Notamment : -Etude piézométrique du centre-ville de Salon de Pce et du quartier de Bel-Air/ Métropole CT3 -Aide à la rédaction du CCTP du diagnostic de forage AEP de la ZAC de la Crau (Salon)/ Métropole CT3 -Etude hydrogéologique relative au suivi du fonctionnement des bassins de recharge artificiels de la ZAC de la Péronne / EPAD Ouest Provence -Etude hydrogéologique de pré-définition des périmètres de protection du captage de la Guérite à Lamanon / Métropole CT	Poursuite et assistance aux porteurs de projets -Poursuite Etude hydrogéologique relative au suivi du fonctionnement des bassins de recharge artificiels de la ZAC de la Péronne / EPAD Ouest Provence - Poursuite Etude hydrogéologique de pré-définition des périmètres de protection du captage de la Guérite à Lamanon / Métropole CT ...
80 jours de travail	Coûts : 5 000 € + 34 jours de travail

La stratégie CISEF : Sensibiliser aux enjeux de l'eau sur le territoire (volet E du contrat de nappe)

Objectif : Faciliter la compréhension des enjeux de l'eau et des politiques menées et promouvoir les actions exemplaires développées sur le territoire

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
Publication des bulletins annuels et rapport d'activité Manifestations de sensibilisation sur la nappe de la Crau : la plupart des manifestations ont été annulée cause COVID Mise à jour du site internet et de la page Facebook Envoi du bulletin qualité Envoi de la newsletter Refonte de l'identité visuelle et de la charte graphique du Syndicat Mise en place et attribution d'un marché pour la refonte de l'identité visuelle et de la charte graphique du Syndicat	<ul style="list-style-type: none"> - Mise en place d'un catalogue territoriale d'animation pédagogique sur l'eau et le territoire - Manifestations sur la Crau - Poursuite des actions en cours - Refonte du site internet - Mise en œuvre de la stratégie CISEF
220 jours de travail	Coûts : 6 000 € + 190 jours de travail

La participation citoyenne à travers l'élaboration d'un jeu sérieux

Objectif : Faciliter la compréhension des enjeux de l'eau et des politiques menées et connaître l'avis des populations et favoriser la contribution du grand public aux décisions relative à la gestion de l'eau

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none">- Contractualisation avec les partenaires (INRIA et CPIE)- Réalisation de 3 évènements- Elaboration d'une version test de jeu sérieux	<ul style="list-style-type: none">- Suite et fin de l'opération
40 jours de travail	Coûts : 15 000 € + 30 jours de travail

Conforter les moyens d'action du Syndicat

Installer durablement le siège social du SYMCRAU

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none">- Préparation du marché d'étude de programmation et d'accompagnement- Mise en concurrence et attribution- Montage du dossier de subvention de la phase conception	<ul style="list-style-type: none">- Finalisation de l'étude de programmation- Montage du dossier de subvention de la phase travaux- Engagement du marché de maîtrise d'œuvre et démarrage des travaux
15 jours de travail	30 jours de travail et 23 000 € pour la phase conception +la phase réalisation fera l'objet d'une DM ou d'un budget supplémentaire

Faire évoluer les statuts du SYMCRAU

Objectif : Mettre en conformité les statuts du syndicat :

- avec de nouvelles exigences règlementaires
- avec une future labellisation EPTB de nappe

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none">- Concertation avec les partenaires institutionnels sur la labellisation EPTB- Rédaction de statuts modifiés- Analyse de la conformité juridique	<ul style="list-style-type: none">- Mise en œuvre de la procédure administrative de modification de statuts- Rédaction d'un dossier de labellisation EPTB de nappe
Coûts : 11 000 € + 40 Jours de travail	Coûts : 5 000 € + 20 jours de travail

Coordonner les différents acteurs du territoire pour promouvoir une gestion globale et concertée de la ressource en eau sur la Crau

Le contrat de nappe

Objectif : Coordonner, planifier et programmer les moyens pour une gestion durable de la ressource en eau

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none">-finalisation de l'étude OSMOSE- engagement de la stratégie CISEF- émergence du SAGE-engagement de l'étude de programmation des locaux	<ul style="list-style-type: none">- Elaboration du programme d'actions de phase 2- Signature de l'avenant- Mise en œuvre de la phase 2
73 jours de travail (+coût des actions intégrées dans les autres postes)	Coûts : 5 000 € + 210 jours de travail (+coût des actions intégrées dans les autres postes)

Préfiguration SAGE de la Crau

Objectif : Pérenniser la recharge artificielle de la nappe, affirmer un cadre territorial de gestion et de gouvernance pour détermination des volumes prélevables de la Nappe, fixer une dotation « ressource » par catégorie d'usages en fonction des conditions de recharge, définir un cadre commun et local permettant de préserver les zones de sauvegarde

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none"> - Mise en œuvre de la concertation sur les enjeux du SAGE et le périmètre - Définition de la structuration pour le portage en phase élaboration et mise en œuvre 	<ul style="list-style-type: none"> - dossier de candidature avec périmètre et enjeux à traiter dans le SAGE - constitution de la CLE - réalisation d'une étude visant à évaluer les impacts économiques et financiers des différents scénarios futurs d'alimentation en eau du territoire identifiés dans SINERGI à l'horizon 2050.
30 000 € + 100 jours de travail	75 000€ + 115 jours de travail

Mise en place de « Paiement pour Services Environnementaux (PSE) »

Objectif : Favoriser le maintien des prairies fourragères par la mise en œuvre d'un dispositif de rémunération des agriculteurs pour services environnementaux rendus liés à la recharge de la nappe, préserver la biodiversité et la qualité de l'eau (en particulier dans les zones de sauvegarde) en rémunérant les nouveaux services environnementaux rendue au sein des exploitations agricoles

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none"> - Fin de l'étude de définition du dispositif - Dépôt du dossier final à l'Agence de l'Eau RMC - Suivi de l'instruction du dossier - Notification aux agriculteurs et contractualisation 	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du dispositif PSE avec les agriculteurs : - Recueil des pièces justificatives - Mises en paiements - Animation de la démarche et du label haie - Contrôle
13 000 € + 100 jours de travail	490 000 € (agriculteurs) + 65 jours de travail

Animation des sites NATURA 2000 sur la Crau

Objectif : Favoriser la conservation des habitats naturels et des espèces d'intérêts communautaires des sites Crau centrale – Crau sèche

Mise en œuvre 2021	Priorités 2022
<ul style="list-style-type: none"> - Planification technique et financière pour la période 2022-2024 - Montage du dossier de subvention - Contribution au COPIL - Préparation du recrutement 	<ul style="list-style-type: none"> - Démarrage de l'animation NATURA 2000
20 jours de travail	Coûts : 5 000 € + 184 jours de travail

Principes généraux de la construction du budget :

Le budget du SYMCRAU est habituellement construit à partir d'orientations budgétaires tri-annuelles actualisées et débattues à l'occasion du DOB.

Pour mémoire, l'activité du SYMCRAU connaît une phase de croissance depuis une dizaine d'années liée aux exigences règlementaires et à une attente sociétale croissante sur le plan environnemental. Un plan de rattrapage du niveau des participations statutaires a été conduit entre 2017 et 2020 pour mettre en cohérence les capacités de financement du syndicat et ainsi répondre au niveau d'ambition souhaité par les collectivités.

Grâce à l'optimisation systématique des dépenses par la recherche d'un effet levier au travers de subventions auprès de l'Agence de l'Eau, de la Région, du Département et de l'Europe, (permettant de réaliser **3 € d'intervention pour un 1 € de cotisation statutaire**), le programme d'actions 2022 pourra être conduit en maintenant un niveau de cotisation des membres relativement stable (3% d'augmentation envisagée).

Le financement des services d'expertise et de conseil à l'échelle locale (inférieure à l'échelon communal) sera maintenu dans un cadre conventionnel permettant l'auto-financement total de cette opération.

Evolution des dépenses et des recettes

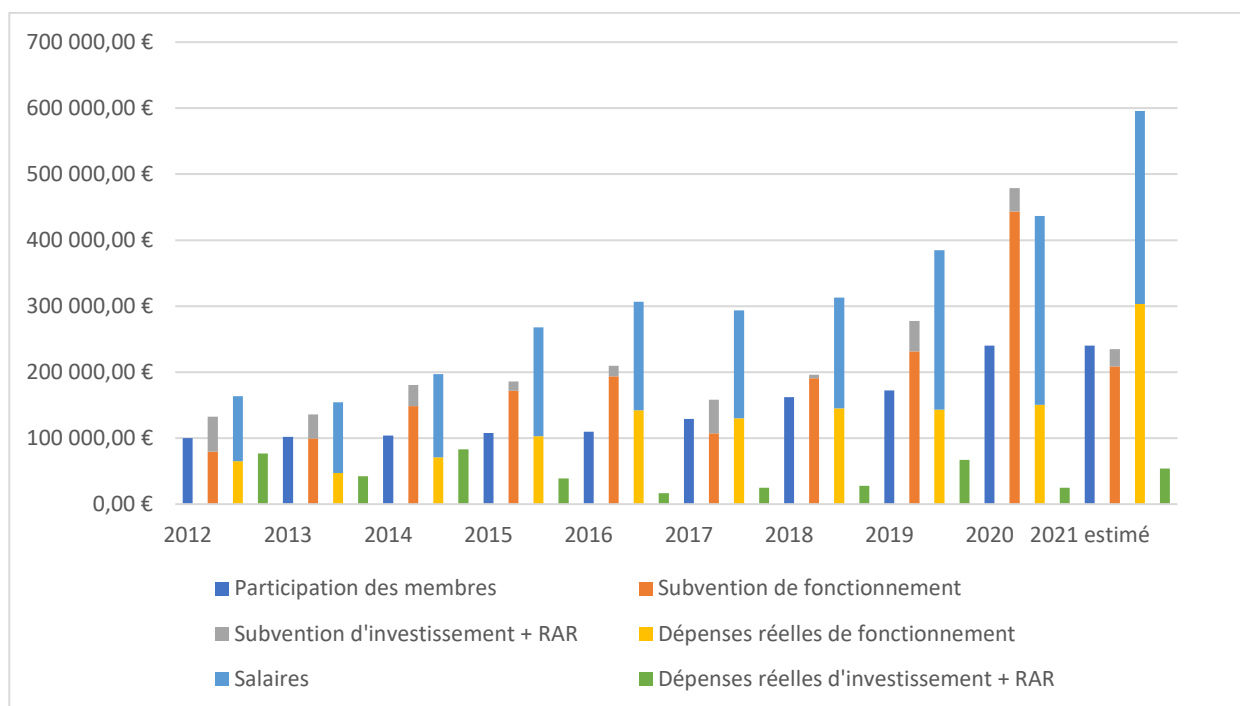


Figure 1 : Etat des dépenses et des recettes depuis 2012

Après une période de croissance jusqu'en 2020 (cf figure 1), et une stabilisation en 2021, l'année 2022 connaîtra une évolution des dépenses et des recettes essentiellement due à deux nouveaux projets :

- la mise œuvre des paiements pour services environnementaux,
- le lancement de l'étude du potentiel d'exploitation des nappes profondes en Crau (fonctionnement et investissement).

Les dépenses d'investissement sont toujours largement inférieures aux dépenses de fonctionnement même si les investissements seront plus conséquents en 2022. Ceci s'explique par l'action du syndicat principalement axée sur des opérations d'étude, d'expertises et d'animation.

En ce qui concerne les recettes, les participations statutaires sont stables et les recettes issues des subventions (Agence de l'Eau principalement ainsi que Région et Département) seront en hausse.

3-1 La masse salariale

La masse salariale représentera environ 29% des dépenses de fonctionnement en 2022 (hors amortissement et résultat reporté). Cette baisse par rapport à 2021 (42%) s'explique par l'importance de nouveaux crédits budgétaire liés aux subventions de l'agence de l'eau RMC reversées aux agriculteurs dans le cadre du PSE.

En 2021, le SYMCRAU fonctionnait avec 6 Equivalents Temps plein répartis sur 6 postes permanents dont 4 pourvus partiellement (temps partiel et temps non complet de 80 à 90%) et un non permanent.

Pour l'année 2022, ce sont environ 7 Equivalents Temps plein qui seront nécessaires répartis sur 7 postes permanents dont certains seront partiellement pourvus (temps partiels). Le besoin supplémentaire correspond au recrutement d'un chargé de missions lié à la reprise de l'animation NATURA 2000 par le Syndicat. Il sera recruté sur un emploi non permanent en contrat de projet du 1/03/2022 jusqu'au 31/12/2024. Il pourra être temporairement nécessaires de recourir à l'emploi de CDD pour accroissement temporaire d'activités.

Les charges de personnel prévues en 2022, s'élèveront à environ 395 000 €.

3-2 Le budget de fonctionnement consacré aux actions

Outre les missions habituelles de suivi de la nappe, l'année 2022 sera marquée par la fin de l'étude OSMOSE 2, la finalisation de la phase d'émergence du SAGE (périmètre, enjeux et composition de la CLE) ainsi que le démarrage de nouveaux projets :

- L'étude du potentiel d'exploitation des nappes profondes en Crau,
- L'étude économique et financière du scénario actuel de transfert d'eau et de scénarios alternatifs

La signature de la phase 2 du contrat de nappe interviendra également courant d'année 2022.

Pour l'année 2022, le budget prévu à l'article 617 (frais d'étude) s'élèvera à environ **350 000 €** contre 370 000 € prévu en 2021 soit une baisse des dépenses prévisionnelles de 20 000 €.

3-3 Evolution des charges de fonctionnement

Les charges de fonctionnement hors charges de personnel et frais d'études sont en légère augmentation. Les crédits prévus pour 2022 s'élèvent à environ **109 000 €** contre 101 000€ prévu sur le budget 2021. Ceci témoigne d'une gestion maîtrisée des dépenses à caractère général malgré l'augmentation de la masse salariale.

3-4 Le budget d'investissement

Le budget d'investissement est généralement plus faible que le budget de fonctionnement (CF figure 1). Ceci s'explique encore une fois par les **missions statutaires du SYMCRAU davantage orientées vers des études, des suivis, de l'animation territorial de la politique de l'eau nécessitant un capital humain spécialisé** (donc du fonctionnement).

Les investissements réalisés par le SYMCRAU depuis sa création correspondent donc à du matériel informatique, trois véhicules, des études préalables à des travaux, des travaux de forage et des équipements d'hydrométrie.

Pour 2022, l'essentiel des dépenses d'investissement correspond à la construction de piézomètres et de l'équipement associé dans le cadre de l'étude du potentiel d'exploitation des nappes profondes en Crau (175 000 €), la poursuite de l'équipement des réseaux de suivi (remplacement de sondes défectueuses), la refonte de l'observatoire de la nappe et du site internet, du matériel informatique, et l'étude préalable des futurs locaux du syndicat.

Concernant les futurs locaux du syndicat, seule l'étude de programmation (qui était prévue initialement en 2021 mais retardée dans l'attente de l'accord de financement du département) sera intégrée au stade du budget primitif 2022. **Les dépenses (autour d'un million d'euros) et recettes afférentes aux travaux d'aménagement (subventions et emprunt éventuel) seront quant à elles intégrées dans le cadre d'un budget supplémentaire sur 2022 ou lors du budget 2023.**

Les **dépenses d'investissement 2022 au stade du budget primitif sont en hausse par rapport à l'année 2021.** Ainsi, elles **s'élèvent en 2022 à environ 224 000 €** (contre 117 000 € prévus en 2021 (hors opération patrimoniale, amortissements et restes à réaliser).

Endettement

Le SYMCRAU a réussi la montée en puissance progressive liée à sa création **sans contracter d'emprunt** tout en s'équipant et en réalisant des travaux.

Le projet **d'installation pérenne dans des nouveaux locaux** ci-dessus évoqué, **pourrait nécessiter à moyen terme de contracter un emprunt** pour des travaux d'aménagement. Toutefois, s'il s'avère nécessaire de recourir à l'emprunt après déduction des subventions, l'objectif sera de rechercher un niveau de mensualité proche des dépenses actuelles de locations immobilières (près de 11 000€/an).

Encadrement du chiffrage des ressources

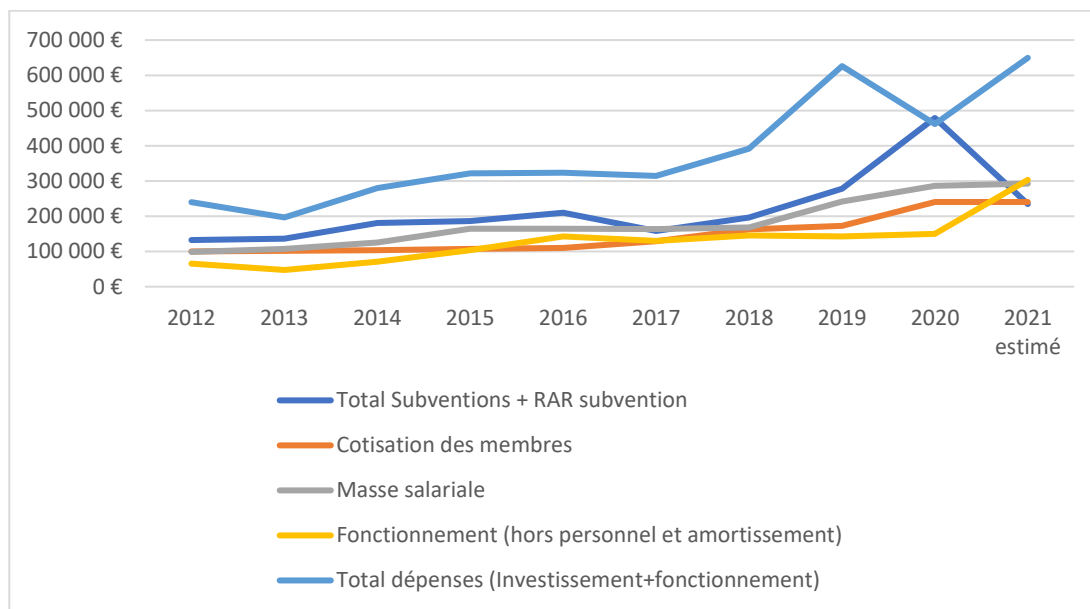


Figure 2 : Evolution des dépenses et de recettes

5-1 Les subventions :

Un effet levier est systématiquement recherché par la mobilisation de co-financements de l'Agence de l'Eau, de la Région et du département, de l'Etat et de l'Europe sur les postes techniques et les actions que met en œuvre le SYMCRAU. Si bien que **pour 1€ de cotisation statutaire, le SYMCRAU réalise 3 € d'intervention (Cf figure 2)**
1€ de contribution statutaire = 3€ d'interventions

Ainsi, malgré le désengagement des crédits européens FEDER en 2013 et le désengagement partiel de la Région ces dernières années, **la part des subventions de fonctionnement dans les recettes est toujours prépondérante**. Elles correspondent essentiellement à des soldes de subventions pour les études et les postes (soldes et acomptes), le suivi qualitatif et quantitatif de la nappe, OSMOSE2 (solde), PSE et la signature d'une convention avec la Région pour une subvention d'exploitation de 50 000 € par an sur trois exercices comptables dès 2022. Les recettes sont en hausse par rapport à 2021. Ceci s'explique par :

- Un important taux d'engagement de nouveaux projets en 2021
- L'obtention de taux de subvention proche de 80% sur les projets
- La mise en œuvre des Paiements pour services environnementaux (aides des agriculteurs pour un montant de 490 000€ financés à 100% par l'agence de l'eau au SYMCRAU puis reversés aux agriculteurs via une convention de mandat)

En 2022, les subventions s'établissent autour **de 1 011 000 € et représente 80%** des recettes réelles (en majorité en section de fonctionnement) contre 52% en 2021.

Cependant, ce modèle économique nécessite une trésorerie suffisante permettant de financer les avances inhérentes aux modalités de versement des subventions après paiement.

La seconde phase du **Contrat de nappe permettra de disposer d'une visibilité pluriannuelle** des subventions qui continueront de conforter les recettes du Syndicat sur les actions.

5-2 Les cotisations statutaires des membres :

La répartition des cotisations des membres est définie par application d'une clé fixée dans les statuts. La montée en puissance du Syndicat est liée à son déploiement progressif depuis sa création. Actuellement toujours en dynamique de progression au bout de 15 ans d'existence, **les attentes des membres et des partenaires institutionnels demeurent croissantes.**

Créé avec 45 000 € de participations statutaires totales en 2006, le budget du SYMCRAU a fait l'objet de deux phases de réévaluation en 2011 (100 000€) puis avec un programme de rattrapage sur 3 ans appliqué sur les années 2017-2020 (240 314.10 €) permettant de mettre en adéquation ambitions politiques, attentes opérationnelles et moyens alloués.

Une légère augmentation des participations statutaires des membres est envisagée à hauteur de 3% correspondant à l'inflation prévisionnelle 2021 en France.

En conclusion, le budget global du syndicat est en progression de 62% en lien principalement avec la mise en œuvre du programme de Paiements pour Services Environnementaux des agriculteurs engagés pour l'eau et la biodiversité. Grâce à une gestion rigoureuse des dépenses et la recherche systématique d'un effet levier à travers des subventions, les nouvelles actions engagées n'occasionnent pas d'augmentation significative de la participation des membres au budget 2022, seule une légère augmentation des participations correspondant à l'inflation actuelle est envisagée.

Le rapport entendu, Mme la Présidente propose au Comité Syndical :

- D'adopter le Rapport d'orientation budgétaire qui prend acte de la tenue du débat d'orientations budgétaires 2022,
- D'autoriser la Présidente à signer les pièces à intervenir.

Annexe 1 : Participations financières des membres envisagées pour l'exercice 2022 - (Sous réserve du vote du budget)

MEMBRES	TAUX STATUTAIRE	PARTICIPATION 2021	PARTICIPATION 2022 ENVISAGEE +3%
METROPOLE AIX MARSEILLE PROVENCE	60,90%	144 463,39 €	148 797,29 €
ACCM	19,20%	45 545,11 €	46 911,46 €
AUREILLE	0,80%	1 897,71 €	1 954,64 €
MOURIES	0,80%	1 897,71 €	1 954,64 €
GPMM	18,30%	43 410,18 €	44 712,49 €
TOTAL membres TAUX STATUTAIRE		237 214,10 €	244 330,52 €
CA13	Forfait	3 000,00 €	3 000,00 €
UBC	Forfait	100,00 €	100,00 €
TOTAL membres FORFAIT		3 100,00 €	3 100,00 €
TOTAL MEMBRES		240 314,10 €	247 430,52 €

Le débat d'orientations budgétaires présenté sous forme de rapport est approuvé à l'unanimité

Départ de Monsieur Philippe TROUSSIER (17 présents + 2 procurations)

Rapport n°7 – Objet : Mise à jour des statuts du syndicat

Madame la Présidente indique qu'il s'agit d'une part d'une mise à jour règlementaire pour intégrer la Métropole Aix Marseille en substitution des trois anciennes EPCI (Agglopolo Provence, SAN OP, CAPM), mais également d'apporter des modifications de fond suite aux conclusions de l'étude juridique qui s'est terminée cette année. Ceci afin de donner la possibilité au syndicat d'exercer en plus de ses compétences, des compétences à la carte en fonction des demandes des membres.

En complément, c'est également l'occasion d'adapter certaines dispositions des statuts du syndicat afin de mettre en conformité les désignations des membres notamment (plus sur proposition des Maires) et d'indiquer que les Vice-Présidents sont issus du Territoire ou en charge des compétences en lien avec la thématique, mais également faciliter la gestion des tenues des comités syndicaux (abaissement du quorum).

La Présidente donne la parole à la Directrice pour une présentation détaillée des modifications proposées.

Départ de Monsieur Alexandre COUTURIER (16 présents + 2 procurations)

Madame BUTI souhaite intervenir pour dire qu'aujourd'hui ils sont trois présents de la Ville de Miramas (1 titulaire et 2 suppléantes), car des membres titulaires d'autres communes ne viennent pas aux comités syndicaux.

Madame TRAMONTIN précise que l'objet de la modification du quorum dans les statuts vise à répondre à cette problématique.

Monsieur PLAZY ainsi que Monsieur TRONC aimeraient que le terme hydrosystème soit précisé dans les statuts.

Monsieur PLAZY indique qu'il serait pertinent de mettre en place des commissions en fonction des thématiques et que cela soit inscrit dans les statuts.

Mme la Présidente lit le rapport :

VU l'arrêté préfectoral du 13 février 2006 créant le Syndicat Mixte de gestion de la nappe phréatique de la Crau,

VU l'arrêté préfectoral du 19 décembre 2008 portant modification des statuts du SYMCRAU,

VU l'arrêté préfectoral du 6 août 2010 portant modification des statuts du SYMCRAU,

VU l'arrêté préfectoral du 1 août 2011 portant modification des statuts du SYMCRAU,

VU l'arrêté préfectoral du 17 juillet 2015 portant modification des statuts du SYMCRAU,

VU l'arrêté préfectoral du 30 décembre 2015 portant représentation-substitution de Métropole d'Aix Marseille Provence aux Communautés d'agglomération Agglopolo Provence et Pays de Martigues et au Syndicat d'Agglomération Nouvelle Ouest Provence au sein du SYMCRAU,

VU le courrier de Monsieur le Sous-Préfet d'Istres en date du 26 octobre 2020 demandant au Comité Syndical du SYMCRAU de modifier les statuts pour intégrer formellement la substitution par la Métropole AMP des intercommunalités préexistantes,

Il est proposé d'engager une modification statutaire visant à :

- Satisfaire la demande de mise en conformité requise par le Sous-Préfet d'Istres relative à la substitution par le Métropole AMP,
- Mettre en conformité d'autres dispositions avec le droit actuel,

- Proposer une mise à jour et une évolution de certaines dispositions avec les besoins actuels de fonctionnement du Syndicat (dénomination, compétences)

Sur ce dernier point, en effet les réflexions en cours sur une partie du territoire de la Crau quant à l'organisation de la politique de l'eau nécessitent de prévoir la possibilité de transfert de certaines compétences si cela s'avérait nécessaire dans l'avenir. Ainsi, en complément de la compétence obligatoire commune à tous les membres dans les statuts actuels, il est proposé de donner au SYMCRAU la faculté de devenir compétent pour le compte des EPCI-FP sur tout ou partie de son territoire (article 4.2), sous réserve des modalités de mise en œuvre décrites ci-après :

- pour assurer la gestion et la préservation de la ressource au sens de L2224-7 du Code Général des Collectivités Territoriales ;
- pour assurer la Gestion des Milieux Aquatiques et la Prévention contre les Inondations au sens du I bis de l'article L 211-7 du Code de l'Environnement (élargissement facultatif de la compétence AEP à la gestion et la préservation de la ressource en lien avec la production d'eau potable – Article 116 de la loi engagement et proximité

Il est proposé (article 5) que le **transfert éventuel d'une de ces compétences ne soit rendu effectif qu'après délibérations concordantes de l'EPCI à fiscalité propre et du SYMCRAU** étant précisé qu'en l'absence de compétence à la carte effective, le Syndicat demeure soumis aux dispositions de droit commun du Code Général des Collectivités Territoriales, c'est-à-dire tel que dans les statuts avant modification. **Ce transfert n'est donc qu'optionnel et il n'est pas rendu effectif par la présente modification de statuts.** Cette dernière permet toutefois de faciliter la mise en œuvre administrative de décisions qui pourraient être prises dans l'avenir concernant l'une et/ou l'autres des compétences (GEMAPI et /ou gestion et préservation de la ressource au sens de l'article 116 de la loi engagement et proximité).

Tableau synthétique des modifications envisagées :

Thème	Article	Objectif de la modification	Ancienne(s) disposition(s)	Nouvelle(s) disposition(s)
Organisation générale des statuts		Clarification rédactionnelle	6 titres et 14 articles: - Titre 1 Constitution Objet Durée - Titre 2 Membres, adhésion, Comité Syndical, Bureau - Titre 3 Administration et fonctionnement - Titre 4 Comptabilité – Budget - Titre 5 Commission technique consultative - Titre 6 Dispositions diverses	Réorganisation en 5 Titres et 19 articles: - Titre 1 CONSTITUTION, DENOMINATION, SIEGE ET DUREE - Titre 2 OBJET ET MISSIONS DU SYNDICAT - Titre 3 ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT - Titre 4 DISPOSITIONS STATUTAIRES ET COMPTABLES - Titres 5 DISPOSITIONS DIVERSES
Dénomination	1	Intégrer l'ensemble des aquifères de la Crau	Syndicat mixte de gestion de la nappe phréatique de la Crau	Syndicat mixte de gestion des nappes de la Crau
Périmètre	1	Conformité réglementaire	aucune disposition	Le périmètre d'interventions du Syndicat mixte correspond au périmètre de la masse d'eau souterraine FRDG 104 et des zones humides directement alimentées (cf carte)

EPTB	1	Consolidation en vue de la labellisation EPTB	aucune disposition	"Conformément aux dispositions de l'article L. 213-12 du Code de l'environnement, le Syndicat pourra prétendre à se transformer en établissement public territorial de bassin (EPTB)."
Siège	2	Conformité réglementaire	Istres	"Mas de la Tour - Chemin d'Amphoux - 13 800 ISTRES"
Durée	3	Conformité réglementaire	Dix ans tacitement renouvelable	"Le Syndicat est constitué pour une durée illimitée"
Compétences	4 et 5	Adaptation légère aux missions actuelles (identification claire du SAGE)	<p>Logique de concours sur des missions obligatoires communes à tous les membres:</p> <p>"Le Syndicat aura notamment pour mission, en liaison avec les orientations du SDAGE, de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - capitaliser l'ensemble des données afférentes à la nappe et réaliser les études qu'il jugera nécessaires pour approfondir la connaissance de la nappe phréatique de la Crau - veiller à ce que les aménagements, les études et les travaux ayant un impact direct sur les systèmes hydrauliques superficiels, la nappe de Crau et leur environnement, respectent les objectifs généraux de préservation des milieux et de sécurité, - suivre les études et opérations nécessaires à une bonne qualité des eaux superficielles et souterraines et à la mise en valeur des milieux aquatiques en général, - suivre la mise en place d'une gestion rationnelle des prélèvements, notamment souterrains, - participer à la négociation de financements auprès des partenaires financiers, - associer à sa demande tous les partenaires publics, associatifs ou privés qu'il jugera utile dans un but de concertation, de coordination et d'approche globale, et préparer toute politique contractuelle correspondante. - assurer la maîtrise d'ouvrage de toutes les opérations de gestion nécessaires à la préservation de la nappe de la Crau, 	<p>Conservation d'une compétence obligatoire commune à tous les membres (avec léger amandements):</p> <p>"Le Syndicat exerce les missions d'animation, de coordination et de sensibilisation en vue :</p> <ul style="list-style-type: none"> - D'assurer un appui technique sur toutes les questions relatives aux aménagements, études et travaux ayant un impact direct sur l'hydrosystème de la Crau (eaux superficiels, nappe de Crau) et leur environnement dans le respect des objectifs généraux de préservation des milieux, des ressources et de sécurité, - suivre les études et opérations nécessaires à une bonne qualité des eaux superficielles et souterraines et à la mise en valeur des milieux naturels en général, - suivre la mise en place d'une gestion rationnelle des prélèvements, notamment souterrains, - participer à la négociation de financements auprès des partenaires financiers, - associer à sa demande tous les partenaires publics, associatifs ou privés qu'il jugera utile dans un but de concertation, de coordination et d'approche globale, et préparer toute politique contractuelle correspondante. - assurer la maîtrise d'ouvrage

		<p>– assurer une coordination entre les différents acteurs du bassin versant visant à promouvoir une gestion globale et concertée de la nappe de la Crau et des milieux aquatiques associés à travers la mise en œuvre d'un document de planification de type charte, contrat de milieu, SAGE ou tout autre outil existant,</p> <p>– assurer une assistance à la maîtrise d'ouvrage aux membres du Syndicat, une mission de conseil ou d'expertise pour des opérations ou des projets liés à la nappe de la Crau "</p>	<p>de toutes les opérations de gestion nécessaires à la préservation de la l'hydrosystème Crau,</p> <p>– assurer une coordination entre les différents acteurs du bassin versant visant à promouvoir une gestion globale et concertée de la nappe de la Crau et des milieux aquatiques associés,</p> <p>– De l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du SAGE en tant que structure porteuse de la commission locale de l'eau (CLE) ;</p> <p>– assurer une assistance à la maîtrise d'ouvrage aux membres du Syndicat, une mission de conseil ou d'expertise pour des opérations ou des projets liés à l'hydrosystème Crau "</p>
	<p>Permet d'éviter une nouvelle modification de statuts si les EPCI membres décident de transférer les compétences visées</p>	<p>Pas de compétences à la carte</p>	<p>Création de compétences à la carte:</p> <p>"Le Syndicat pourra être compétent pour le compte des EPCI-FP :</p> <p>- pour assurer la gestion et la préservation de la ressource au sens de L2224-7 du Code Général des Collectivités Territoriales ;</p> <p>- pour assurer la Gestion des Milieux Aquatiques et la Prévention contre les Inondations au sens du I bis de l'article L 211-7 du Code de l'Environnement."</p>

		<p>Le transfert des compétences se fait par simple délibération de l'EPCI et du SYMCRAU= facilité</p> <p>Tant qu'aucune compétence à la carte n'est effectivement transférée par délibération, le syndicat continu d'exercer ses compétences actuelles à l'identique</p>	<p>Fonctionnement de la compétence à la carte: "L'adhésion à une compétence à la carte s'opère par délibérations concordantes de l'EPCI à fiscalité propre et du SYMCRAU. Le retrait de la compétence à la carte s'opère dans les mêmes conditions. Le retrait ou l'adhésion est opéré, sauf délibération concordante des membres, au premier janvier de l'année suivant les délibérations. <i>La ventilation entre les charges affectables et non affectables sera validée chaque année lors du vote du budget et du compte administratif.</i> <i>Chaque membre ne supporte que les dépenses correspondant aux compétences effectivement transférées au Syndicat et une part des dépenses d'administration générale.</i> <i>Ainsi, chaque charge affectable est rattachée à sa carte de compétence et supportée financièrement par les seuls membres qui y adhèrent.</i> En l'absence de mise en œuvre de compétence à la carte effective, le Syndicat mixte demeure soumis aux dispositions de droit commun du Code Général des Collectivités Territoriales."</p>
--	--	--	--

Autres modes de coopération	6	Asseoir l'utilisation d'outils de coopération déjà utilisé avec des partenaires institutionnels ou des acteurs locaux	aucune disposition	<p>Asseoir la réalisation de missions de collaboration ou de prestations se rattachant à ses compétences ou dans le prolongement de celles-ci avec membres, collectivités territoriales, groupements de collectivités, établissements publics et autres pouvoirs adjudicateurs non membres</p> <p>Permettre de conclure des conventions de délégation de compétences, être coordonnateur de groupements de commandes et centrales d'achat pour des achats se rattachant à son objet</p>
Membres du syndicat	7	Conformité réglementaire (demande de la préfecture par courrier)		<p>Mise à jour : Remplacement du SAN Ouest Provence, de la communauté d'agglomération du Pays de Martigues et de la communauté d'agglomération Agglopoie Provence PAR La Métropole Aix Marseille Provence</p>
Dispositions générales	8	Clarification		<p>Ajout d'un article introductif : "Le Syndicat est administré par un Comité Syndical, un Bureau, des Commissions thématiques (si nécessaire) et un Président. "</p>
Le comité syndical	9	Conformité réglementaire	Composition	<p>Pas de changement de composition et de répartition des sièges Changement rédactionnel sur le mode désignation (suppression de la désignation sur proposition des maires pour mise en conformité réglementaire)</p>
		<p>Limiter les risques de report faute de quorum</p>	<p>Organisation : - Système de suppléance avec n'importe quel suppléant pouvant remplacer n'importe quel titulaire - réunion du comité syndical au minimum tous les trimestres - Quorum à la moitié - les pouvoirs ne comptent pas dans le quorum</p>	<p>Organisation : - Un suppléant associé à un titulaire pris dans l'ordre des délibérations des membres - réinstallation lors de renouvellement > 1/3 - réunion du Comité syndical au moins 3 fois par an - quorum à la moitié avec décompte des pouvoirs dans le quorum. 1 pouvoir max par délégué présent</p>

		Mise en œuvre du système de compétence à la carte	Organisation des scrutins : pas de distinction en fonction des missions débattues	<p>Organisation des scrutins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Distinction entre scrutins relatifs à la compétence obligatoire (tout les délégués votent) et scrutins relatifs aux compétences à la carte (seuls les délégués dont les structures ont transféré la compétence concernée votent) - pas de changement par rapport à la situation actuelle tant qu'aucune compétence à la carte n'est effectivement transférée
Le Bureau et le président	10	Représentativité des VP		Pour les EPCI à fiscalité propre, dans un souci de représentativité des spécificités de la Crau, les Vice-Présidents seront des élus issus des territoires concernés par la nappe ou avec une délégation thématique en rapport avec sa gestion au sein de leur EPCI.
	10 et 11	Clarification rédactionnelle		Réorganisation rédactionnelle dans deux articles dédiés sans changement des dispositions
Budget et répartition des charges	12 et 13	Clarification rédactionnelle	Recettes et dépenses dans un article	Répartition dans deux articles (12 et 13)
		Ajout de la répartition des charges des compétences à la carte		<p>1/ aucun changement de répartition des charges de la compétence obligatoire (missions actuelles)</p> <p>2/charges de fonctionnement et d'investissement des compétences à la carte réparties seulement entre les membres ayant transférés la ou les compétences en fonction de la population des communes concernées par rapport à l'ensemble de la population du syndicat</p> <p>Répartition par compétence</p> <p>3/ répartition des frais d'administration générale entre la compétence obligatoire et les compétences à la carte au prorata de la part des charges de fonctionnement et d'investissement affecté annuellement à chacune.</p>

Comité d'acteurs	ancien titre 5	Suppression d'une instance consultative inutile et redondante avec Comité de nappe et future CLE		Suppression du comité d'acteurs
Adhésion d'un nouveau membre	17	Assouplissement de l'adhésion	l'adhésion d'un nouveau membre est décidée à l'unanimité des membres qui composent le Comité syndical	l'adhésion d'un nouveau membre est décidée à la majorité des deux-tiers des membres qui composent le Comité syndical

Le rapport entendu, Mme la Présidente propose au Comité Syndical :

- D'adopter les modifications ci-dessus décrites conformément au projet de statuts modifié joint en annexe 1,
- D'approuver le modèle de délibération joint en annexe 2 qui sera soumis au vote des assemblées délibérantes des membres du Syndicat à voix délibératives et consultatives conformément à l'article 7 des statuts dans leur version actuelle,
- D'autoriser la Présidente à signer les pièces à intervenir.

Annexe 1 rapport N°7 : Projet de statuts modifiés

(En jaune les parties modifiées)

STATUTS
DU SYNDICAT MIXTE DE GESTION
DE LA NAPPE PHREATIQUE DES NAPPES DE LA CRAU
Arrêté préfectoral du 13 février 2006
modifié par arrêté du 19 décembre 2009, 6 août 2010, 1 août 2011, 17 juillet 2015

Titre 1
CONSTITUTION, DENOMINATION, SIEGE ET DUREE

Article 1 : Constitution, Nature, Dénomination et périmètre

En application de l'article L. 5721.2 du code général des collectivités territoriales, il est constitué un syndicat mixte prenant la dénomination de :

« Syndicat mixte de gestion de la nappe phréatique de la des nappes de Crau », qui réunit les collectivités territoriales et établissements publics ayant adhéré aux présents statuts.

Ce syndicat sera régi par les dispositions des articles L.5721.1 à L5722.6 du code général des collectivités territoriales, cinquième partie, livre VII, titre II.

Le Syndicat mixte est soumis aux dispositions du code général des collectivités territoriales pour tout ce qui n'est pas explicitement prévu dans les présents statuts.

Conformément aux dispositions de l'article L. 213-12 du Code de l'environnement, le Syndicat pourra prétendre à se transformer en établissement public territorial de bassin (EPTB).

Le périmètre du syndicat est annexé aux présents statuts.

Article 4 2: Sièg

Le siège du syndicat est fixé à Mas de la Tour - Chemin d'Amphoux - 13 800 ISTRES.

Article 5 3 : Durée

La durée de vie du Syndicat Mixte est fixée à dix ans tacitement renouvelable.

Le Syndicat est constitué pour une durée illimitée.

Titre 2

OBJET ET MISSIONS DU SYNDICAT

Article 2 4 : Objet et Compétences

Le Syndicat a pour objet la mise œuvre de toutes les opérations de gestion nécessaires à la préservation de la nappe de la des nappes de Crau, l'étude et la coordination de toute intervention s'y afférant ainsi qu'à l'aménagement du réseau hydraulique et aux milieux naturels associés.

Le Syndicat est un syndicat mixte « ouvert » à la carte au sens des dispositions de l'article L. 5212-16 du Code général des collectivités territoriales.

Tous les membres du Syndicat adhèrent en vue d'œuvres ou de services présentant une utilité pour chacune de ces personnes morales.

4.1 – Missions obligatoires (logique de concours)

Le Syndicat aura notamment pour mission, en liaison avec les orientations du SDAGE, de :

Le Syndicat exerce les missions d'animation, de coordination et de sensibilisation en vue :

- De capitaliser l'ensemble des données afférentes à la nappe et réaliser les études qu'il jugera nécessaires pour approfondir la connaissance de la nappe phréatique de la Crau
- veiller à ce que les aménagements, les études et les travaux ayant un impact direct sur les systèmes hydrauliques superficiels, la nappe de Crau D'assurer un appui technique sur toutes les questions relatives aux aménagements, études et travaux ayant un impact direct sur l'hydrosystème de la Crau (eaux superficiels, nappe de Crau) et leur environnement dans le respect des objectifs généraux de préservation des milieux, des ressources et de sécurité,
- suivre les études et opérations nécessaires à une bonne qualité des eaux superficielles et souterraines et à la mise en valeur des milieux aquatiques naturels en général,
- suivre la mise en place d'une gestion rationnelle des prélèvements, notamment souterrains,
- participer à la négociation de financements auprès des partenaires financiers,
- associer à sa demande tous les partenaires publics, associatifs ou privés qu'il jugera utile dans un but de concertation, de coordination et d'approche globale, et préparer toute politique contractuelle correspondante.
- assurer la maîtrise d'ouvrage de toutes les opérations de gestion nécessaires à la préservation de la nappe de la l'hydroystème Crau,
- assurer une coordination entre les différents acteurs du bassin versant visant à promouvoir une gestion globale et concertée de la nappe de la Crau et des milieux aquatiques associés à travers la mise en œuvre d'un document de planification de type charte, contrat de milieu, SAGE ou tout autre outil existant,
- De l'élaboration, la mise en œuvre et le suivi du SAGE en tant que structure porteuse de la commission locale de l'eau (CLE) ;
- assurer une assistance à la maîtrise d'ouvrage aux membres du Syndicat, une mission de conseil ou d'expertise pour des opérations ou des projets liés à l'hydrosystème Crau

4.2 – Compétences à la carte (logique de compétences transférées)

Le Syndicat pourra être compétent pour le compte des EPCI-FP :

- pour assurer la gestion et la préservation de la ressource au sens de L2224-7 du Code Général des Collectivités Territoriales ;
- pour assurer la Gestion des Milieux Aquatiques et la Prévention contre les Inondations au sens du I bis

de l'article L 211-7 du Code de l'Environnement.

Article 5 - Fonctionnement de la compétence à la carte

L'adhésion à une compétence à la carte s'opère par délibérations concordantes de l'EPCI à fiscalité propre et du SYMCRAU. Le retrait de la compétence à la carte s'opère dans les mêmes conditions. Le retrait ou l'adhésion est opéré, sauf délibération concordante des membres, au premier janvier de l'année suivant les délibérations.

La ventilation entre les charges affectables et non affectables sera validée chaque année lors du vote du budget et du compte administratif.

Chaque membre ne supporte que les dépenses correspondant aux compétences effectivement transférées au Syndicat et une part des dépenses d'administration générale. Ainsi, chaque charge affectable est rattachée à sa carte de compétence et supportée financièrement par les seuls membres qui y adhèrent.

En l'absence de mise en œuvre de compétence à la carte effective, le Syndicat mixte demeure soumis aux dispositions de droit commun du Code Général des Collectivités Territoriales.

Article 6 - Autres modes de coopération

Le Syndicat exerce les activités qui présentent le caractère de complément normal et nécessaire de ses compétences.

Il est autorisé à réaliser, au profit de ses membres ainsi que des collectivités territoriales, groupements de collectivités, établissements publics et autres pouvoirs adjudicateurs non membres, des missions de coopération ou prestations se rattachant à ses compétences ou dans le prolongement de celles-ci parmi lesquelles notamment les conventions de quasi-régie, les conventions de coopérations de public-public, les conventions de maîtrise d'ouvrage unique et les conventions de recherche et de partenariat.

Le Syndicat peut conclure avec les EPCI à fiscalité propre ou des communes des conventions de délégation de compétences conformément à l'article L. 1111-8 du CGCT.

Le Syndicat est habilité à être coordonnateur de groupements de commandes dans des domaines se rattachant à son objet dans les conditions prévues aux articles L. 2113-6 et suivants du Code de la commande publique.

Il peut aussi être centrale d'achat au profit de ses adhérents dans les conditions prévues aux articles L. 2113-2 et suivants du Code de la commande publique, pour toute catégorie d'achat ou de commande publique se rattachant à son objet.

Titre 3

ADMINISTRATION ET FONCTIONNEMENT

Article 7 : Les membres du Syndicat mixte

Le Syndicat réunit :

- La Communauté d'Agglomération Arles Crau Camargue Montagnette (ACCM),
- Le SAN Ouest Provence,
- La communauté d'agglomération du Pays de Martigues,
- La communauté d'agglomération AgglopoLe Provence,
- La Métropole Aix Marseille Provence,
- Les communes d'Aurille et de Mouriès,
- La Chambre d'Agriculture des Bouches du Rhône,
- Le Grand Port Maritime de Marseille,
- L'Union du canal commun Boigelin-Craponne.

Les Chambres de commerce et d'Industries Marseille –Provence et du Pays d'Arles, le Comité du Foin de Crau, le Conservatoire des Ecosystèmes de Provence, le Groupement Maritime et Industriel du Golfe de Fos, la Fédération Départementale des Structures Hydrauliques des Bouches-du-Rhône et l'Association Environnement Industrie participent au Syndicat mixte en qualité de membres associés avec voix consultative.

Article 8 – Dispositions générales

Le Syndicat est administré par un Comité Syndical, un Bureau, des Commissions thématiques (si nécessaire) et un Président.

Article 9 : Composition du Le Comité Syndical

1) Il est affirmé qu'aucun membre du Syndicat mixte ne peut, à lui seul, détenir la majorité de sièges.

Le Syndicat mixte est administré par une assemblée délibérante désignée Comité syndical. Celui-ci est composé de délégués titulaires et de délégués suppléants désignés selon les règles fixées par les présents statuts :

a) ~~Les représentants au Comité Syndical des EPCI membres du SYMCRAU :
les délégués titulaires des EPCI qui siègent au Comité syndical du SYMCRAU sont désignés sur proposition des communes concernées de chaque EPCI membres du SYMCRAU.
les délégués suppléants sont désignés par chaque EPCI membre.~~

~~Il est précisé que les délégués suppléants de chaque EPCI peuvent remplacer n'importe quel délégué titulaire de l'EPCI concerné.~~

b) ~~Les représentants au Comité Syndical des autres structures membres du SYMCRAU :
Les désignations des délégués titulaires et des délégués suppléants des autres structures membres du SYMCRAU, (autres que les EPCI) sont effectuées par celles-ci.~~

~~Les actes de désignations sont transmis au SYMCRAU.~~

2) ~~Le Comité Syndical est constitué de 31 sièges.~~

~~La répartition des sièges entre les différents membres du SYMCRAU à voix délibérante ainsi que le nombre de délégués sont déterminés comme suit :~~

~~La Communauté d'Agglomération ACCM dispose de 6 sièges au sein du Comité syndical du SYMCRAU. Ses représentants sont désignés comme suit :~~

- ~~➤ 3 membres titulaires, sur proposition de la Commune de Saint Martin de Crau,~~
- ~~➤ 3 membres titulaires, sur proposition de la Commune d'Arles,~~
- ~~➤ 6 membres suppléants désignés par l'ACCM.~~

~~La Métropole Aix Marseille Provence dispose de 15 sièges.~~

~~Ses représentants sont désignés comme suit :~~

- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Salon de Provence,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune d'Eyguières,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Lamanon,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Saint Chamas,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Martigues,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Port de Bouc,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Saint Mitres les Remparts,~~
- ~~➤ 2 membres titulaires, sur proposition de la Commune d'Istres,~~
- ~~➤ 2 membres titulaires, sur proposition de la Commune de Fos sur Mer,~~
- ~~➤ 2 membres titulaires, sur proposition de la Commune de Miramas,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Grans,~~
- ~~➤ 1 membre titulaire, sur proposition de la Commune de Port Saint Louis du Rhône,~~
- ~~➤ 15 membres suppléants.~~

~~Les communes d'Aureille et de Mouriès disposent chacune d'1 siège. A cet effet, elles désignent chacune un membre titulaire et un membre suppléant,~~

~~Le Grand Port Maritime de Marseille Fos dispose de 3 sièges. Il désigne 3 membres titulaires et 3 membres suppléants,~~

~~La Chambre d'Agriculture dispose de 2 sièges. Elle désigne 2 membres titulaires et 2 membres suppléants,~~

~~L'UBC dispose de 3 sièges. Elle désigne 3 membres titulaires et 3 membres suppléants.»~~

Article 9.1. – Organisation et composition du Comité syndical

Le Syndicat mixte est administré par un Comité syndical composé de délégués titulaires et suppléants désignés par les organes délibérants des membres qu'ils représentent.

Chaque délégué participe au vote de chacune des délibérations relatives à l'exercice de la ou des compétence(s) auxquelles les membres qu'ils représentent adhèrent.

En cas de vacance, la représentation fonctionne selon le système de la suppléance. Chaque membre désigne, pour chaque délégué, un suppléant appelé à siéger, avec voix délibérative, en cas d'empêchement du titulaire.

Le Comité syndical est composé de délégués titulaires répartis comme suit :

- Six délégués titulaires pour la Communauté Arles Crau Camargue Montagnette ;
- Quinze délégués titulaires pour la Métropole Aix Marseille Provence;
- Six délégués titulaires pour la Communauté Arles Crau Camargue Montagnette ;
- Trois délégués titulaires pour le Grand Port Maritime de Marseille;
- Trois délégués titulaires pour l'Union du Canal commun Boisgelin-Craponne;
- Deux délégués titulaires pour la Chambre d'Agriculture des Bouches du Rhône;
- Un délégué titulaire pour la commune d'Aureille ;
- Un délégué titulaire pour la commune de Mouriès ;

La durée de mandat de chaque délégué et/ou suppléant d'un membre du Syndicat est identique à la durée de son mandat au sein de la collectivité qu'il représente.

Lors du renouvellement de l'organe délibérant d'un membre du Syndicat, ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour désigner ses délégués.

En cas de suspension ou de dissolution de l'organe délibérant d'un membre ou de renouvellement de cet organe délibérant ou de démission de tous ses membres en exercice, le mandat des délégués du membre au Comité syndical est prorogé jusqu'à la désignation des délégués par le nouvel organe délibérant.

En cas de vacance parmi les délégués d'un membre pour quelque cause que ce soit, ce membre pourvoit à leur remplacement dans le délai d'un mois.

A défaut d'avoir désigné ses délégués dans le délai prévu aux alinéas précédents, le membre concerné est représenté au sein du Comité syndical par son Président s'il ne compte qu'un délégué, et/ou ses Vice-Présidents dans le cas contraire. Le Comité syndical est alors réputé complet.

Un même délégué ne peut représenter deux membres, que ce soit à titre de suppléant et/ou de titulaire.

Lorsque les membres du Comité syndical sont renouvelés de plus d'un tiers le Comité Syndical doit être réinstallé.

Article 9.2. – Représentation des membres du Syndicat

Lors des scrutins relatifs aux questions liées à l'exercice de la compétence obligatoire visée à l'article 4.1 des présents statuts, ainsi que pour les affaires présentant un intérêt commun à tous les membres et notamment l'élection des membres du Bureau, le vote du budget, l'approbation du compte administratif et les décisions relatives aux modifications des décisions initiales de composition, de fonctionnement et de durée du Syndicat, tous les membres adhérents prendront part au vote.

Lors des scrutins relatifs aux questions liées à l'exercice des compétences à la carte visées à l'article 4.2 des présents statuts, seuls les membres adhérents ayant transféré ladite compétence au Syndicat prendront part au vote.

En l'absence de compétence à la carte effectivement transférée, les règles de droit commun du CGCT s'appliquent.

Article 9.3 – Fonctionnement du Comité syndical

Le Comité syndical est l'organe délibérant du Syndicat. Il se réunit à l'initiative de son Président au minimum

3 fois par an ou à la demande d'au moins un tiers des membres le composant.

A cette fin, le Président convoque les membres de l'organe délibérant par courrier ou courrier électronique adressé au moins cinq jours francs avant la date du Comité syndical. L'ordre du jour est arrêté par le Président. Les convocations mentionnent l'ordre du jour de la réunion du Comité syndical.

Les séances du Comité syndical sont publiques. Elles peuvent toutefois être tenues à huis-clos à la demande du Président. L'organe délibérant se réunit au siège du Syndicat ou dans un lieu choisi par le Président.

Le Président assure la police de la séance.

Le Président du Comité Syndical préside les réunions du Comité Syndical. En cas d'absence du président lors d'une réunion, les membres présents élisent en leur sein un Président de séance.

Article 9.4 – Quorum et vote

Après avoir déclaré la séance ouverte, pour délibérer valablement, le Président constate, en début de séance, que plus de la moitié des délégués du Comité syndical sont présents ou représentés par leur suppléant ou à défaut ont donné pouvoir sans qu'un délégué ne puisse être porteur de plus d'un pouvoir.

Le quorum s'apprécie compétence par compétence. En l'absence de compétence à la carte effectivement transférée, les règles de droit commun du CGCT s'appliquent.

A défaut de quorum, le Comité syndical est réuni de plein droit au plus tôt trois jours francs après la première réunion, et peut alors délibérer valablement sans condition de quorum.

Toutes les décisions du Comité syndical sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés, sauf s'il en est expressément disposé autrement par les présents statuts.

Article 9.5 – Attributions du Comité syndical

Le Comité syndical est chargé d'administrer le Syndicat mixte. Le comité syndical est l'instance décisionnaire et souveraine du syndicat mixte.

Le Comité syndical peut déléguer une partie de ses attributions au Président du Syndicat, au Bureau et au(x) vice-présidents, à l'exception :

- Du vote du budget ;
- De l'approbation du compte administratif ;
- Des dispositions à caractère budgétaire prises à la suite d'une mise en demeure intervenant en application de l'article L. 1612-15 du Code général des collectivités territoriales ;
- Des décisions relatives aux modifications des conditions initiales de composition, de fonctionnement et de durée du Syndicat ou des modifications de statuts et du règlement intérieur, y compris la création et la détermination de la composition des commissions géographiques ;
- De l'adhésion de l'établissement à un établissement public ou un groupement de collectivités territoriales.

Article 10 - Le Bureau

Article 10.1. – Organisation et composition du Bureau

Le Bureau est constitué de :

- Le Président ;
- Des vice-présidents .

Le nombre de Vice-Président(s) est fixé par le Comité syndical. Les Vice-Présidents sont des membres du Comité syndical, élus en son sein. Pour les EPCI à fiscalité propre, dans un souci de représentativité des spécificités de la Crau, les Vice-Présidents seront des élus issus des territoires concernés par la nappe ou avec une délégation

Le mandat des Vice-Présidents prend fin à chaque réinstallation du Comité syndical ou à défaut au bout de six ans.

Article 10.2. – Attributions du Bureau

Le Bureau peut recevoir délégation d'une partie des attributions du Comité syndical conformément à l'article 8.5 des présents statuts.

Article 11 - Le Président

A partir de l'installation de l'organe délibérant et jusqu'à l'élection du Président du Comité syndical, les fonctions de Président sont assurées par le doyen d'âge. Il sera procédé ainsi à chaque renouvellement de l'organe délibérant.

Le Président est élu par le Comité syndical, en son sein.

Le mandat du Président prend fin à chaque réinstallation du Comité syndical ou à défaut au bout de six ans.

En cas de perte de la qualité de membre de cette assemblée ou cessation des fonctions au titre desquelles l'intéressé a été élu, son mandat prend fin. Le Comité syndical élit en son sein un nouveau Président.

Le Président est l'organe exécutif du Syndicat.

Le Président :

- Fixe l'ordre du jour des réunions du Comité syndical et du Bureau, à l'exception de celui des réunions extraordinaires demandées par les membres du Syndicat ;
- Dirige les débats et s'assure de la régularité des votes ;
- Prépare le budget qu'il présente au Comité syndical ;
- Se charge de l'administration du Syndicat, de la préparation et de l'exécution des délibérations du Comité syndical et du Bureau syndical ;
- Peut déléguer par arrêté, sous sa surveillance et sa responsabilité, l'exercice d'une partie de ses fonctions aux vice-présidents, et sa signature au directeur du Syndicat;
- Saisit, pour avis, les commissions thématiques, avant examen par le Bureau et/ou le Comité Syndical des dossiers ;
- Est l'ordonnateur des dépenses et prescrit l'exécution des recettes ;
- Représente le Syndicat dans les actes juridiques nécessaires à l'activité ;
- Dispose d'une voix prépondérante, en cas de partage des votes ;
- Représente le Syndicat en justice ;
- Nomme le personnel du Syndicat, y compris le Directeur ;
- Gère le patrimoine, dirige les travaux et prend toute mesure nécessaire au bon fonctionnement du Syndicat ;

Il rend compte au Comité syndical de ses réunions, de son action et de l'activité du Syndicat mixte, de ses services et du Bureau syndical.

Article 12 - Règlement intérieur

Un règlement intérieur, adopté par le Comité syndical peut, autant que de besoin, venir compléter les règles relatives au fonctionnement du Syndicat mixte.

Titre 4

Comptabilité—Budget

DISPOSITIONS STATUTAIRES ET COMPTABLES

Article 13 – Budget

Le budget du Syndicat pourvoit aux dépenses de toutes natures imposées, tant en fonctionnement qu'en investissement, par l'exécution des missions constituant son objet.

Les recettes du budget du Syndicat sont celles figurant à l'article L. 5212-19 du CGCT.

Elles comprennent :

- La contribution de ses membres ;
- Le revenu des biens, meubles ou immeubles du Syndicat ;
- Les sommes qu'il reçoit des administrations publiques, des associations, des particuliers, en échange d'un service rendu ;
- Les subventions de l'Etat, de la région, du département, des communes et/ ou de toutes autres personnes publiques ;
- Les produits des dons et legs ;
- Les produits des taxes, redevances et contributions correspondant aux services assurés ou aux investissements réalisés ;
- Le produit des emprunts.

Des copies du budget et des comptes du Syndicat seront adressées chaque année aux membres adhérents.

Article 14 – Répartition des charges de fonctionnement et d'investissement

14.1. Répartition des charges de fonctionnement et d'investissement de la compétence obligatoire

Les contributions aux dépenses de fonctionnement comme d'investissement relatives à la compétence obligatoire sont réparties, après déduction de la participation forfaitaires de l'UBC et de la Chambre d'agriculture des Bouches du Rhône entre les communes, les EPCI et le GPMM selon la clé de répartition suivante :

Structures	Clé financement en %
ACCM	19.2%
Aureille	0.8%
Mouriès	0.8%
Métropole Aix Marseille Provence (AGGLOPOLE+CAPM +SAN)	60.9%
GPMM	18.3%
TOTAL	100%

La hauteur de ces contributions est arrêtée annuellement par délibération du Comité Syndical, lors du vote du budget du Syndicat Mixte à partir d'un plan d'actions déterminé préalablement.

Les participations annuelles de la Chambre d'Agriculture et de l'UBC sont fixées forfaitairement ci-après :

- Chambre d'Agriculture : **3 000 €**
- Union du Canal commun Boigelin-Craponne : **100 €**

Le montant de ces participations forfaitaires est susceptible d'être réévalué par accord entre les parties.

14.2. – Répartition des charges de fonctionnement et d'investissement des compétences à la carte

Les contributions aux dépenses de fonctionnement comme d'investissement relatives aux compétences à la carte, lorsqu'elles sont rendues effectives tel que décrit à l'article 5, sont réparties, entre les membres concernés en tenant compte de l'ensemble des populations communales de l'EPCI membre incluse dans le périmètre du Syndicat en fonction de la population totale du Syndicat.

En l'absence de compétence à la carte effectivement transférée seule la répartition définie à l'article 13.1 s'applique.

14.3. Répartition des frais d'administration générale

Les frais d'administration générale sont répartis entre la compétence obligatoire et les compétences à la carte au prorata de la part des charges de fonctionnement et d'investissement affecté annuellement à chacune.

Article 15 - Comptabilité

Le Syndicat mixte est soumis aux règles de la comptabilité publique. Cette comptabilité est assurée par un comptable public nommé conformément au CGCT. Les fonctions de receveur du Syndicat sont assurées par le Trésorier Payeur Général des Bouches du Rhône.

Article 16 – Autres conditions financières

Tout mécanisme financier qui n'aurait pas été prévu par les présents statuts et ses annexes fait l'objet de décision du Comité syndical dans les conditions prévues par les textes en vigueur et sous réserve de ne pas être en contradiction avec les présents statuts.

Titre 5

Commission technique consultative

Article 13 : Comité d'acteurs

~~Le Comité Syndical est assisté par un Comité d'Acteurs chargé de donner un avis consultatif sur tous les problèmes qui se posent à lui dans l'exercice de ses missions notamment dans les domaines administratifs, techniques, scientifiques et d'environnement.~~

~~Ce comité est composé :-~~

- ~~— de représentants des administrations techniques de l'Etat et de l'Agence de l'Eau,~~
- ~~— de représentants des administrations techniques du Conseil Départemental et du Conseil Régional,~~
- ~~— de représentants des administrations techniques des Communes membres, de l'ACCM et de la Métropole,~~
- ~~— d'autres techniciens ou spécialistes désignés par le Bureau du Syndicat,~~
- ~~— de représentants des membres associés.~~

Titres 6 5

DISPOSITIONS DIVERSES

Article 17 - Modifications statutaires

Conformément aux dispositions de l'article L. 5721-2-1 du CGCT et par dérogation à l'article 8.4 des présents statuts, les modifications statutaires sont adoptées par le Comité syndical à la majorité des deux-tiers des membres qui composent le Comité Syndical.

Article 18 – Adhésion d'un nouveau membre

Conformément à l'article L. 5721-2-1 du CGCT, l'adhésion d'un nouveau membre est décidée à l'unanimité à la majorité des deux-tiers des membres qui composent le Comité syndical.

Article 19 – Retrait d'un des membres

Tout membre peut faire valoir son droit au retrait du Syndicat après en avoir informé le Président par un courrier auquel est jointe la délibération portant décision de retrait. Conformément à l'article L. 5721-2-1 du CGCT, le retrait d'un membre est décidé à la majorité des deux tiers des membres qui composent le Comité syndical.

~~Si la majorité des deux tiers des membres du Comité Syndical n'est pas atteinte, la collectivité désirant se retirer pourra le faire avec un préavis de deux ans.~~

Article 20 - Dispositions non prévues

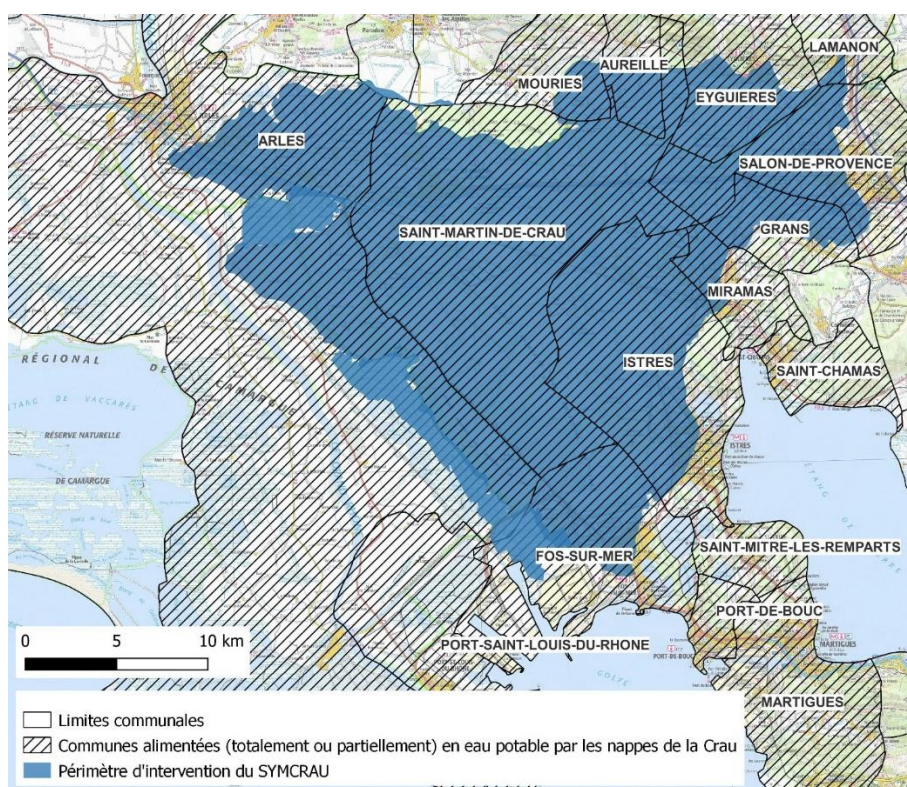
Les dispositions non prévues par les statuts ou par le règlement intérieur sont régies en application des textes en vigueur et notamment des dispositions du Code Général des Collectivités Territoriales.

ANNEXE I : Périmètre du syndicat

Le périmètre d'interventions du Syndicat mixte correspond au périmètre de la masse d'eau souterraine FRDG 104 et des zones humides directement alimentées (Cf carte)

Ce périmètre concerne tout ou partie du territoire communale des communes de:

- Arles,
- Aureille,
- Eyguières,
- Fos sur Mer,
- Grans,
- Istres,
- Lamanon,
- Miramas,
- Mouriès,
- Port Saint Louis du Rhône,
- Saint Martin de Crau,
- Salon de Provence.



Ceci bien que la masse d'eau alimente en eau potable également les communes de Martigues, Port de Bouc, Saint Chamas et Saint Mitres les Remparts.

Annexe 2 rapport N°7 : Projet de délibération soumis au vote des assemblées délibérantes des membres du SYMCRAU

VU l'arrêté du 13 février 2006 portant création du Syndicat Mixte d'études et de gestion de la nappe phréatique de la Crau,

VU la délibération XXXXXX du XXXXXX, actant l'adhésion de XXXXX au sein du Syndicat Mixte d'études et de gestion de la Nappe Phréatique de la Crau,

VU l'arrêté du 19 décembre 2008 portant modification du Syndicat Mixte d'études et de gestion de la nappe phréatique de la Crau afin de prolonger son existence de 18 mois,

VU l'arrêté du 6 août 2010 portant modification du Syndicat Mixte d'études et de gestion de la nappe phréatique de la Crau afin de prolonger son existence d'une année,

VU l'arrêté du 1 août 2011 portant modification des statuts du Syndicat Mixte d'études et de gestion de la nappe phréatique de la Crau,

VU l'arrêté préfectoral du 17 juillet 2015 portant modification des statuts du SYMCRAU,

VU l'arrêté préfectoral du 30 décembre 2015 portant représentation-substitution de Métropole d'Aix Marseille Provence aux Communautés d'agglomération Aggloprovence et Pays de Martigues et au Syndicat d'Agglomération Nouvelle Ouest Provence au sein du SYMCRAU,

VU la délibération N°XX/XX du 3 décembre 2021, actant le projet 2021 de modification des statuts du SYMCRAU,

VU l'article 7 des statuts du Syndicat qui prévoit les conditions de modification des statuts à savoir :

« Les décisions concernant la modification des statuts ou le retrait d'un membre du Syndicat seront prises par délibération à la majorité des 2/3 des membres du Comité Syndical, soumise uniquement au vote des assemblées délibérantes des membres nommément désignés dans les présents statuts. »

CONSIDERANT le courrier de Monsieur le Sous-Préfet d'Istres en date du 26 octobre 2020 demandant au Comité Syndical du SYMCRAU de modifier les statuts pour intégrer formellement la substitution par la Métropole AMP des intercommunalités préexistantes,

Il est proposé d'approuver une modification statutaire visant à :

- Mettre en conformité la disposition relative à la substitution par la Métropole AMP et d'autres dispositions avec le droit actuel,
- Proposer une mise à jour et une évolution de certaines dispositions avec les besoins actuels de fonctionnement du Syndicat (dénomination, compétences).

Sur ce dernier point, en effet les réflexions en cours sur une partie du territoire de la Crau quant à l'organisation de la politique de l'eau nécessitent de prévoir la possibilité de transfert de certaines compétences si cela s'avère nécessaire dans l'avenir. Ainsi, en complément de la compétence obligatoire commune à tous les membres dans les statuts actuels, il est proposé de donner au SYMCRAU la faculté devenir compétent pour le compte des EPCI-FP sur tout ou partie de son territoire (article 4.2), sous réserve des modalités de mise en œuvre décrites ci-après :

- Pour assurer la gestion et la préservation de la ressource au sens de L2224-7 du Code Général des Collectivités Territoriales ;
- Pour assurer la Gestion des Milieux Aquatiques et la Prévention contre les Inondations au sens du I bis de l'article L 211-7 du Code de l'Environnement (élargissement facultatif de la compétence AEP à la gestion et la préservation de la ressource en lien avec la production d'eau potable – Article 116 de la loi engagement et proximité

L'article 5 modifié précise que le **transfert éventuel d'une de ces compétences ne soit rendu effectif qu'après délibérations concordantes de l'EPCI à fiscalité propre et du SYMCRAU** étant précisé qu'en l'absence de compétence à la carte effective, le Syndicat demeure soumis aux dispositions de droit commun du Code Général des Collectivités Territoriales, c'est-à-dire tel que dans les statuts avant modification. **Ce transfert n'est donc qu'optionnel et il n'est pas rendu effectif par la présente modification de statuts.** Cette dernière permet toutefois de faciliter la mise en œuvre administrative de décisions qui pourraient prises dans l'avenir concernant l'une et/ou l'autre des compétences (GEMAPI et /ou gestion et préservation de la ressource dans le cadre de l'article 2224-7 du CGCT).

Il est proposé à l'assemblée délibérante :

- D'approuver les modifications à apporter aux statuts du Syndicat conformément au projet de statuts modifiés joint en annexe1 et au tableau récapitulatif joint en annexe 2,
- D'autoriser le Maire/Président à signer la délibération.

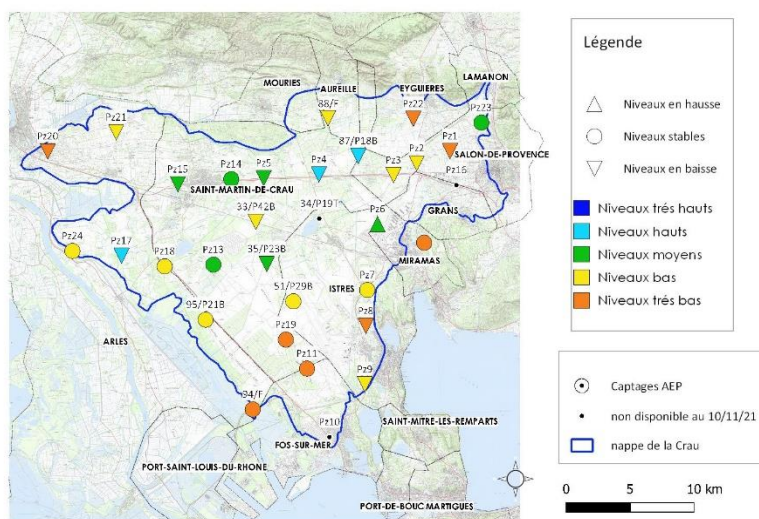
La mise à jour des statuts du syndicat est approuvée à l'unanimité

Revue d'actualités

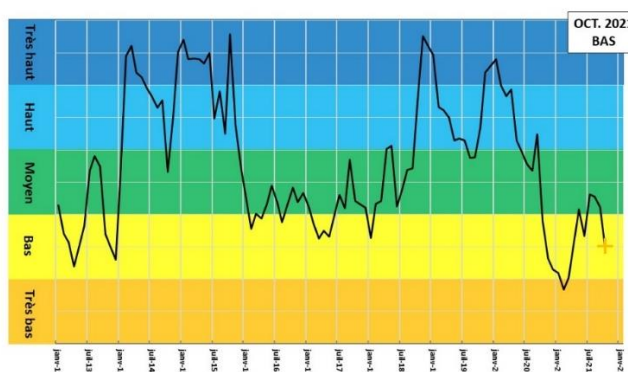
Comment va la nappe ?

Au terme du mois d'octobre, les niveaux piézométriques ont été marqués par l'**arrêt des pratiques d'irrigations gravitaires**.

Près de la moitié des stations présente des niveaux en baisses par rapport au mois de septembre, sur la partie nord du territoire (secteurs irrigués) ; alors que l'autre moitié présente des niveaux stables, principalement sur la partie sud du territoire (secteurs non irrigués)



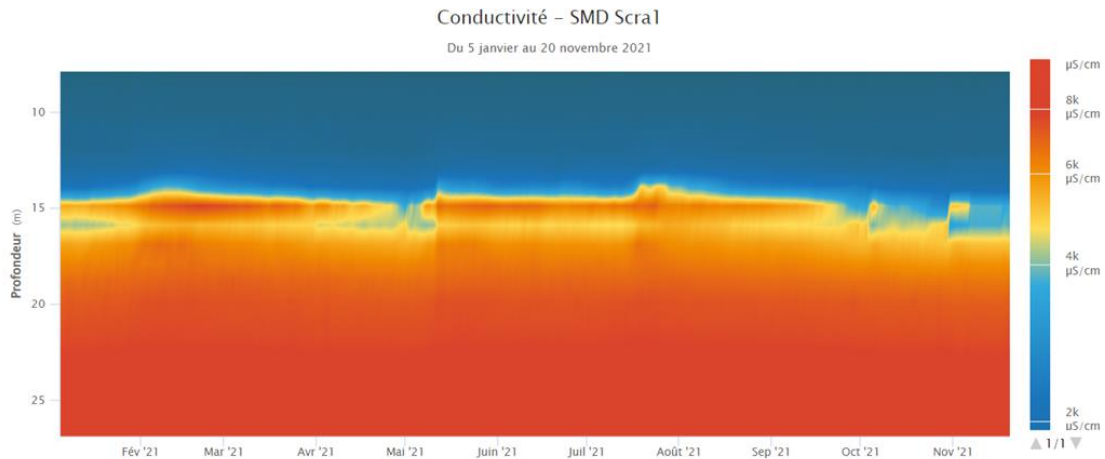
Le calcul de l'indicateur de remplissage laisse apparaître un état relativement bas pour un mois d'octobre, en comparaison de ce même mois sur les années 2013 à 2020.



Si le faible taux de remplissage de la nappe au terme du mois d'octobre n'est pas susceptible d'induire des tensions sur les usages à court terme, il est nécessaire de surveiller avec attention les conditions hydro-climatiques sur le territoire dans les semaines à venir. En cas de déficit marqué sur le cumul de précipitations efficaces au cours des semaines à venir, des tensions localisées sur les usages pourraient survenir à la fin de l'hiver 2021-2022.

Zoom sur la salinité de la nappe en basse Crau

Le piézomètre de surveillance mis en service à la fin de l'année 2019, équipé avec une sonde à enregistrement automatique sur l'ensemble de la colonne d'eau, ne présente pas d'évolution significative depuis le début de l'année 2021.



Cette chronique est en accord avec les relevés de salinité ponctuels qui sont conduits sur l'ensemble de la basse Crau, et avec les sondes de mesures de la salinité positionnées à une profondeur fixe.

L'ensemble des données disponibles s'accordent donc pour souligner la stabilité de la position du biseau salé au sein de l'aquifère des cailloutis de la Crau depuis le début de l'année 2021.

Actualités de l'eau, du territoire et actualités règlementaires :

- Approbation du dossier PSE par l'agence de l'eau - point d'information en Comité syndical
- Point d'avancement sur l'élaboration du SAGE pour la Crau
- Démarrage de l'étude de programmation des locaux

Le SYMCRAU y était :

- 24/09/2021 : Réunion plénière de restitution et d'échanges sur les orientations du plan d'actions Etang de Berre
- 29/09/2021 : Copil NATURA 2000 des 3 marais
- 30/09/2021 : 3^{ème} COFIL du SAGE - discussion à propos du périmètre du futur SAGE
- 08/10/2021 : Comité de Bassin Rhône Méditerranée
- 15/10/2021 : REX du SYMCRAU au cours de la journée technique Eaux souterraines et zones humide organisée par les marais atlantiques
- 15/11/2021 : Copil NATURA 2000 Crau
- 19/11/2021 : Bureau du Comité de Bassin à Lyon
- 24/11/2021 : Copil final sur l'étude gouvernance des Eaux souterraines de la Région et l'Agence de l'EAU

Agenda :

- 01/12/2021 : Forum régional de l'Eau
- 09/10/2021 : Séminaire national des Comités de bassin à Paris
- 10/12/2021 : Bureau du Comité de Bassin et conseil scientifique à Lyon
- 17/12/2021 : Bureau du Comité de Bassin et conseil scientifique à Lyon
- Prochain Comité syndical à fixer avant le 3/02/2022

La séance est levée à 11h45