



Délibération n° 2022-23

Conseil syndical

Séance du 16 décembre 2022

Date de convocation : 09/12/2022

Nombre de délégués : 32

Nombre de présents : 17

Nombre de pouvoirs : 2

Quorum : 17

Pouvoirs :

Fabien CORDIER : pouvoir à Christophe DEQUESNE

Jean-Luc SOLLER : pouvoir à Jean-Patrick MASSON

Le 16 décembre 2022, le Conseil syndical s'est réuni à 18 heures, au siège, 40 avenue du Drapeau 2100 Dijon, sous la présidence de Jean-Patrick MASSON, sans conditions de quorum.

Président de séance : Jean-Patrick MASSON

Secrétaire de séance : Anne PERRIN-LOUVRIER

Etaient présents

Pour les EPCI :

CC Forêts Seine et Suzon (1 voix/délégué) : Christophe DEQUESNE (T)

CC Ouche-et-Montagne (1 voix/délégué) : Jean-Louis MAILLOT (T) - Jean-Pierre PERROT (T) - Jean-Yves JACQUETTON (S)

CC Pays d'Arnay Liernais (1 voix/délégué) : Elisabeth JEANNIN (T)

CC Plaine Dijonnaise (1 voix/délégué) : Benoît FRANET (T) - Luc JOLIET (T)

CC Gevrey-Chambertin-Nuits-Saint-Georges (1voix/délégué) : Christian MARCHISET

Dijon Métropole (2,1 voix/délégué) : Jean-Patrick MASSON (T) - Pierre PRIBETICH (T) - Nicolas BOURNY (T) - Céline TONOT (T) - Anne PERRIN-LOUVRIER (T) - Didier RELOT (T) - Philippe LEMANCEAU (T) - Jacques CARRELET-DE-LOISY (S) - Antoine HOAREAU (S)

Etaient absents excusés

Hugues ANTOINE - Bruno MALESSIEU - Fabien CORDIER (pouvoir à Christophe DEQUESNE) - Géraldine MEUZARD - Laurent STREIBIG - Christophe POULLEAU - Dominique DUGIED - Laurent FAIVRE - Anne-Marie BAZEROLLE - Camille COL - Denis MYOTTE - Patricia GOURMAND - Jean-Luc SOLLER (pouvoir à Jean-Patrick MASSON) - Gérard HERMANN - Massar N'Diaye - Kildine BATAILLE

Objet : Rapport d'observations définitives de la CRC portant sur l'enquête relative à la gestion de l'eau du Syndicat du bassin de l'Ouche pour les exercices 2017 et suivants

La Chambre régionale des comptes a décidé, en application des articles L.211-3, L.211-4 et R.243-1 et suivants du Code des juridictions financières, de procéder au titre du programme 2022, au contrôle des comptes et de la gestion du syndicat du bassin de l'Ouche, à compter de l'exercice 2017.

Ce contrôle de la CRC est mené dans le cadre des travaux communs des juridictions financières relatifs à la gestion de l'eau et aura notamment pour objet d'évaluer sa gestion quantitative et durable en période de changement climatique.

La CRC a ainsi communiqué, le 30 mai 2022, le rapport d'observations provisoires portant sur l'enquête relative à la gestion de l'eau du Syndicat.

A l'issue de la procédure contradictoire, la Chambre a arrêté ses observations définitives qu'elle a transmises au Président du Syndicat du bassin de l'Ouche. En vertu de l'article L.243-8 du code des juridictions financières, le rapport doit être inscrit à l'ordre du jour de la plus proche réunion et donner lieu à débat.

Après en avoir délibéré, le Conseil syndical, à l'unanimité, :

- **prend acte de la communication du rapport d'observations définitives de la Chambre régionale des comptes portant sur l'enquête relative à la gestion de l'eau du Syndicat du bassin de l'Ouche pour les exercices 2017 et suivants ;**
- **prend acte de la tenue du débat portant sur le rapport.**

Fait à Dijon, le 16 décembre 2022

Le Président,



Jean-Patrick MASSON

Signé électroniquement

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la date soit de sa transmission en Préfecture, soit de sa publication, soit de sa notification.



Délibération n° 2022-24

Conseil syndical

Séance du 16 décembre 2022

Date de convocation : 09/12/2022

Nombre de délégués : 32

Nombre de présents : 17

Nombre de pouvoirs : 2

Quorum : 17

Pouvoirs :

Fabien CORDIER : pouvoir à Christophe DEQUESNE

Jean-Luc SOLLER : pouvoir à Jean-Patrick MASSON

Le 16 décembre 2022, le Conseil syndical s'est réuni à 18 heures, au siège, 40 avenue du Drapeau 2100 Dijon, sous la présidence de Jean-Patrick MASSON, sans conditions de quorum.

Président de séance : Jean-Patrick MASSON

Secrétaire de séance : Anne PERRIN-LOUVRIER

Etaient présents

Pour les EPCI :

CC Forêts Seine et Suzon (1 voix/délégué) : Christophe DEQUESNE (T)

CC Ouche-et-Montagne (1 voix/délégué) : Jean-Louis MAILLOT (T) - Jean-Pierre PERROT (T) - Jean-Yves JACQUETTON (S)

CC Pays d'Arnay Liernais (1 voix/délégué) : Elisabeth JEANNIN (T)

CC Plaine Dijonnaise (1 voix/délégué) : Benoît FRANET (T) - Luc JOLIET (T)

CC Gevrey-Chambertin-Nuits-Saint-Georges (1 voix/délégué) : Christian MARCHISET

Dijon Métropole (2,1 voix/délégué) : Jean-Patrick MASSON (T) - Pierre PRIBETICH (T) - Nicolas BOURNY (T) - Céline TONOT (T) - Anne PERRIN-LOUVRIER (T) - Didier RELOT (T) - Philippe LEMANCEAU (T) - Jacques CARRELET-DE-LOISY (S) - Antoine HOAREAU (S)

Etaient absents excusés

Hugues ANTOINE - Bruno MALESSIEU - Fabien CORDIER (pouvoir à Christophe DEQUESNE) - Géraldine MEUZARD - Laurent STREIBIG - Christophe POULLEAU - Dominique DUGIED - Laurent FAIVRE - Anne-Marie BAZEROLLE - Camille COL - Denis MYOTTE - Patricia GOURMAND - Jean-Luc SOLLER (pouvoir à Jean-Patrick MASSON) - Gérard HERMANN - Massar N'Diaye - Kildine BATAILLE

Objet : Organisation du temps de travail au sein des services du Syndicat du bassin de l'Ouche

Contexte

L'article 47 de la loi n° 2019-828 de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 oblige les collectivités territoriales à redéfinir les règles relatives au temps de travail des agents, afin de se mettre en conformité avec la réglementation en vigueur. En effet, cette dernière définit un seuil plancher et plafond d'heures à travailler sur une année civile. Ce seuil correspond à un total de 1607 heures (incluant 7 heures de journée de solidarité).

Ainsi, elle suppose que les collectivités locales et les établissements publics suppriment les accords dérogatoires au temps de travail qu'ils ont éventuellement mis en place avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale. Cela conduit à procéder à la suppression de certaines dispositions antérieures qui réduisaient la durée de travail effective des agents à moins de 1607 heures annuelles.

Cependant, conformément à l'article 2 du 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, l'organe délibérant peut, après avis du comité technique compétent, réduire la durée annuelle de travail servant de base au décompte du temps de travail pour tenir compte de sujétions liées à la nature des missions et à la définition des cycles de travail qui en résultent, et notamment en cas de travail de nuit, de travail le dimanche, de travail en horaires décalés, de travail en équipes, de modulation importante du cycle de travail ou de travaux pénibles ou dangereux.

Ainsi, les collectivités sont dans l'obligation de se remettre en conformité en veillant à ce que le temps de travail effectif des agents soit bien cadré par référence à ces 1607 heures, sauf dérogations précitées.

Le Conseil syndical a adopté, par délibération du 14 décembre 2016, l'organisation du temps de travail arrêté à 1607 heures. Toutefois, les services préfectoraux demandent que cette délibération soit révisée compte tenu de l'interprétation qui peut être faite du protocole.

Un règlement général du temps de travail des agents du SBO définissant les nouvelles règles du temps de travail en conformité avec la réglementation est annexé à la présente délibération et soumis à votre approbation.

Ce règlement a été élaboré en concertation avec le personnel du SBO.

Ces nouvelles règles de l'aménagement du temps de travail seront applicables au 1^{er} janvier 2023.

Vu les articles L611-1 à L613-11 du Code général de la fonction publique,
Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;
Vu la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, notamment son article 115 ;
Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, et notamment son article 47 ;
Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du comité technique du 1^{er} décembre 2022,

Considérant la nécessité de fixer les règles relatives à l'organisation du temps de travail, du temps partiel et du jour de solidarité applicables aux agents du Syndicat du bassin de l'Ouche,

Après en avoir délibéré, le Conseil syndical décide, à l'unanimité, d'adopter le règlement général du temps de travail du personnel du SBO présenté en annexe.

Le présent règlement général du temps de travail est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Les délibérations antérieures relatives à la mise en œuvre de l'ARTT depuis 2001 sont abrogées à compter du 1^{er} janvier 2023, et remplacées par la présente délibération et son annexe

Fait à Dijon, le 16 décembre 2022

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la date soit de sa transmission en Préfecture, soit de sa publication, soit de sa notification.

Le Président,



Jean-Patrick MASSON

Signé électroniquement



Envoyé en préfecture le 19/12/2022

Reçu en préfecture le 19/12/2022

Publié le

SLOW

ID : 021-200043867-20221216-202224-DE

**Règlement général relatif au temps de travail des agents du
Syndicat du Bassin de l'Ouche**

Annexe à la délibération n°2022-23 du 16 décembre 2022

Partie I - Le temps de travail

1.1 Champ d'application et date d'effet

Le présent règlement général du temps de travail est applicable à compter du 1^{er} janvier 2023.

Il concerne :

- Les personnels de droit public occupant un emploi à temps complet, partiel ou à temps non complet :
 - Les fonctionnaires stagiaires et titulaires ;
 - Les fonctionnaires mis à disposition de la collectivité ainsi que ceux accueillis en détachement ;
 - Les contractuels de droit public ;

- Les personnels de droit privé, pour les seules dispositions les concernant.

Sont exclus les agents mis à disposition, ou en détachement auprès d'autres organismes.

1.2 Définition et grands principes

1.2.1 Le temps de travail

La durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité technique.

Le temps de travail effectif est le temps durant 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.

1.2.2 La durée du travail

La durée du travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées.

Cette durée de référence de 1607h inclut le temps que chaque agent doit réaliser dans le cadre de journée de solidarité, soit 7h pour un temps complet.

Par ailleurs, le travail peut être organisé, le cas échéant, selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier.

1.2.3 Le temps de pause

Il s'agit du temps pendant lequel l'agent n'est pas à la disposition de son employeur et peut vaquer librement à ses occupations personnelles. Il ne constitue pas un temps de travail effectif et ne doit pas, par suite, être rémunéré.

Le temps de pause et/ou de déjeuner est comptabilisé dans le temps de travail dans les seuls cas où l'agent n'est pas autorisé à s'éloigner de son poste de travail et doit rester à disposition de l'employeur.

Lorsqu'un agent accomplit 6 heures de travail effectif par jour en continu, son employeur est tenu de lui accorder un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes qui peut, le cas échéant, coïncider avec la pause déjeuner.

Le temps de la pause de déjeuner pendant lequel l'agent pourra vaquer librement à ses occupations est fixé au minimum à 45 minutes.

1.2.4 Le temps de trajet

Aucune disposition légale ou réglementaire ne prévoit la prise en compte dans le temps de travail du temps nécessaire à l'agent pour se rendre de son domicile à son lieu de travail et inversement, sauf dispositions expresses (notamment temps d'intervention dans le cadre d'une astreinte ou mission).

En revanche le temps de trajet pour se rendre entre 2 lieux d'exercices d'activités est considéré comme du temps de travail effectif.

1.2.5 Le cycle de travail

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle.

Un cycle de travail se définit selon des périodes de référence organisées par service et ou par nature de fonction. Il détermine les bornes horaires quotidiennes et hebdomadaires de travail et les modalités de repos.

La durée du cycle est la période à l'issue de laquelle le rythme de travail se reproduit à l'identique.

Le cycle peut être déterminé à la semaine, à la quinzaine, au mois, au trimestre, à l'année, ou à la saison. Il peut aussi se combiner, se mixer (cycle pluri-hebdomadaire par exemple).

Lorsque le cycle est annualisé, il permet :

- d'augmenter le temps de travail de l'agent pour le concentrer sur les périodes où le besoin est nécessaire et plus intense et de l'alléger sur des périodes plus faibles voir creuses ;
- de lisser la rémunération, quel que soit le temps de travail effectué chaque mois.

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.

Conformément à l'article 4 du décret 2001-623 du 12 juillet 2001, compétence est donnée à l'organe délibérant de la collectivité pour déterminer, après avis du Comité technique compétent, les conditions de mise en place des cycles de travail.

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

Les différents cycles autorisés sont fixés en partie 2 du présent règlement général du temps de travail, consacrée aux cycles de travail.

1.3 Le calcul du temps de travail

1.3.1 Décompte de la durée de référence du temps de travail effectif

Est considéré comme travail effectif le temps durant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations.

La durée annuelle de travail effectif est portée à 1607 heures (incluant la réalisation de la journée de solidarité) pour un agent à temps complet.

DECOMPTE THEORIQUE DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL EFFECTIF	
Nombre de jours dans l'année	365 jours/an
Nombre de repos hebdomadaires par an	104 jours
Nombre de jours de congés annuels	25 jours
Nombre de jours fériés en moyenne par an	8 jours
Nombre de jours travaillés par an	228 jours
Nombre d'heures par jour	7 h
Nombre d'heures par an	1600 h
Journée de solidarité	7 h
Durée annuelle de travail effectif	1607 h

La durée du temps de travail ainsi fixée constitue un plancher et un plafond

- Plancher : la durée annuelle du temps de travail des agents publics dont l'emploi est créé à temps complet ne peut être inférieure à 1607 heures sauf dans le cas où le statut particulier d'un cadre d'emplois préciserait une durée différente ;
- Plafond : le décompte du temps de travail est réalisé, sur la base d'une durée annuelle de travail de 1607 heures, heures supplémentaires non comprises.

1.3.2 La journée de solidarité

La loi n°2004-626 du 30 juin 2004 instaure une journée de travail supplémentaire dénommée « Journée de solidarité » qui s'applique aux agents titulaires et contractuels.

Cette journée est fixée par délibération de l'organe délibérant, après avis du comité technique. Elle est destinée au financement d'actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées.

La loi n°2008-351 du 16 avril 2008 a remplacé l'article 6 de la loi n°2004-626 et supprimé la référence au lundi de Pentecôte qui redevient un jour férié, et apporte des précisions quant aux modalités de réalisation de cette journée.

La journée de solidarité « prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée d'une durée de 7 heures ».

Trois modalités s'offrent à la collectivité, au choix de l'organe délibérant :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées à l'exception des jours de congés annuels, avec possibilité de fractionner ces sept heures.

Les modalités arrêtées par le SBO sont :

- le retrait d'un jour de RTT (uniquement possible pour les agents exerçant sur un temps de travail supérieur à 35h et donc éligibles à l'attribution de RTT) ;
- A défaut, la réalisation de 7h « supplémentaires » non récupérées et non indemnisées (seule opportunité pour les agents travaillant à 35h ou moins).

La journée de solidarité est calculée au prorata du temps de travail des agents à temps non complet et à temps partiel.

1.4 Respect des garanties minimales du temps de travail

L'accomplissement de la durée annuelle du temps de travail s'opère dans le respect des garanties accordées aux agents, qui concernent tant les durées maximales de service que les périodes minimales de repos.

Durée hebdomadaire maximale (heures supplémentaires comprises)	48h ou 44h sur une moyenne de 12 semaines consécutives
Repos hebdomadaire	Minimum de 35h consécutives (24h de repos hebdomadaire consécutives + 11h de repos quotidien) comprenant en principe le dimanche.
Durée maximale quotidienne de travail	10h
Repos journalier minimum	11h consécutives
Amplitude maximale journée de travail	12h
Temps de pause	Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents ne bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Partie II - Les cycles de travail

2.1 Principes généraux

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées 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, de sorte que la durée du travail soit conforme au temps dû sur l'année.

La période de référence est l'année civile.

En fonction des cycles de travail des agents, et si leur durée hebdomadaire et annuelle dépasse le plafond des 1607 heures, ceux-ci ouvrent droit à des jours de RTT.

2.2 Les Réductions du temps de travail : RTT

2.2.1 Attribution

La durée du temps de travail effectif est basée sur 35h par semaine.

Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de 1607 h maximum, sans préjudice des heures supplémentaires et dans le respect des durées de travail hebdomadaire et quotidien définies réglementairement.

Le temps de RTT a pour objet de ramener la durée hebdomadaire d'un cycle de travail à 35h00 (ou 1607h annuelles) en permettant la récupération du temps effectué au-delà.

L'agent peut donc se voir attribuer un nombre de jours RTT en compensation de son cycle de travail si son cycle de travail hebdomadaire régulier est supérieur à 35h.

En cas d'année incomplète (arrivée ou départ en cours d'année) les droits sont calculés au prorata de la période dans la collectivité.

2.2.2 Utilisation des jours RTT

Le décompte des jours RTT s'effectue en jour ou demi-jour. Ils peuvent être posés de manière cumulée, mais ne peuvent être pris par anticipation.

Ils sont à prendre avant le 31 décembre de l'année civile, sauf dans les cas où les nécessités de service n'auraient pas permis à l'agent de prendre ses RTT.

Les jours non pris seront perdus et ne pourront faire l'objet d'une indemnisation.

2.2.3 Les cycles de travail autorisés et les RTT correspondants

Les cycles hebdomadaires

A compter du 1^{er} janvier 2023, les agents peuvent être autorisés à choisir les cycles de 35h/36h/37h/38h ou 39h, après accord du responsable de service et dans le cas où le cycle envisagé est compatible avec les nécessités du service.

Toutefois, selon les nécessités et les besoins des services, les cycles peuvent être imposés aux agents.

Définition des cycles autorisés et de leurs droits à congés et RTT

Temps de travail hebdomadaire	35h	36h	37h	38h	39h
Temps de travail quotidien sur 5 jours	7h	7h12	7h24	7h36	8h
Nombre de jours de congés (en fonction des obligations hebdomadaires de services) Hypothèse d'un agent travaillant 5 jours hebdomadaires	25 jours	25 jours	25 jours	25 jours	25 jours
Nombre de RTT (journée de solidarité non déduite)	0	6 jours	12 jours	18 jours	23 jours
Journée de solidarité pour un temps complet	7h	7h	7h	7h	7h

(Les cycles s'entendent pour un agent à temps complet. Ils sont proratisés pour les agents à temps non complet ou à temps partiel).

Le cas échéant, le choix d'un cycle de travail est fait à minima pour 1 an et renouvelé tacitement ; toute modification doit être demandée par courrier 1 mois avant l'échéance de la période.

2.2.4 Impact des absences sur les RTT

A la différence des congés annuels et des jours fériés, les jours de RTT ne sont pas acquis mais à acquérir.

Aux termes de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011, « la période pendant laquelle le fonctionnaire relevant de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ou l'agent non titulaire bénéficie d'un congé pour raison de santé ne peut générer de temps de repos lié au dépassement de la durée annuelle du travail ».

Aux termes de la circulaire du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique, les jours non travaillés, quel qu'en soit le motif, sous réserve de certaines autorisations d'absence (cf. tableau ci-dessous), n'ont pas vocation à être considérés comme du temps de travail effectif et par voie de conséquence, n'ouvrent pas droit à des jours de réduction du temps de travail.

Ainsi, l'acquisition de jours de RTT est liée à la réalisation effective de durées de travail supérieures à 35 heures par semaine ou 1 607 heures par an.

Les agents en absences rémunérées de type autorisation exceptionnelle d'absence, ou absences pour raison de santé, ne sont pas considérés comme ayant accompli les heures de travail correspondant à leur cycle de travail.

Cas ouvrant droit à j RTT	Cas n'ouvrant pas droit à des j RTT
Formation professionnelle Formation syndicale Exercice d'un droit syndical Heure journalière non travaillée par les femmes enceintes à partir du 3 ^{ème} mois de grossesse Réserve opérationnelle et défense nationale Formation sapeur-pompier volontaire Juré d'Assises	Congé pour raison de santé ASA pour événements familiaux Congé enfant malade Congé enfant handicapé Hospitalisation d'un enfant à charge, du conjoint ou des parents à charge Grossesse pathologique (à partir du 15 ^{ème} jour) Congé parental Disponibilité, congé sans traitement Congé Maternité, Paternité, Adoption

Règle de calcul du quotient de réduction :

Le quotient de réduction (Q) permet de déterminer le nombre de jours à amputer.

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

N2 = nombre maximum de journées RTT générées annuellement en régime hebdomadaire.

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.

Exemple :

- si un agent travaille 37h hebdo pour 228 jours ouvrables (N1) et 12 jours de RTT (N2)
 $Q = 228/12 = 19$ jours

Ainsi, dès que l'absence du service atteint 19 jours, un jour de RTT est déduit du capital de 12 jours.

Ces déductions sont proratisées en cas de temps partiel.

Un état de la situation est établi à minima une fois par an afin de déterminer les reliquats ainsi générés par l'agent.

2.2.5 L'absence de service fait

La Loi portant droits et obligations des fonctionnaires prévoit que l'agent est rémunéré après service fait et qu'il doit consacrer l'intégralité de son temps de travail à ses missions.

Les congés et absences sont prévus par la réglementation. Tout agent s'absentant en dehors de ceux-ci est placé en « absence de service fait ».

Un agent placé dans cette position ne génère ni congés annuels, ni RTT, ni droit à avancement, ce temps étant décompté de la durée effective des services accomplis.

L'agent n'est pas rémunéré pendant cette période d'absence de service fait.

PARTIE III - LES MODALITES DU TEMPS DE TRAVAIL

3.1 Le travail à temps partiel

3.1.1 Généralités

Il existe 3 types de temps partiel :

- Le temps partiel thérapeutique, pour raisons de santé ;
- Le temps partiel de droit, pour raisons familiales ;
- Le temps partiel sur autorisation, sous réserve des nécessités de service pour les autres motifs.

Le temps partiel thérapeutique concerne l'ensemble des agents selon le régime de protection sociale applicable au statut de l'agent. La quotité de temps partiel est déterminée par la procédure d'attribution spécifique à ce régime de temps partiel sur avis médical.

Le temps partiel de droit concerne les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet ou non complet, ainsi que les contractuels ayant un enfant de moins de trois ans et ayant effectué un an de service continu dans la collectivité. Les quotités applicables sont de 50, 60, 70 et 80%.

Le temps partiel sur autorisation concerne les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet ainsi que les contractuels ayant effectué un an de service continu dans la collectivité, à l'exception des agents recrutés en application de l'article 38 de la loi n°84-53 et bénéficiant de l'obligation d'emploi au sens de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Le Syndicat du bassin de l'Ouche décide que les quotités applicables sont de 50, 60, 70, 80 et 90 %.

Lorsque la journée de temps partiel correspond à un jour férié, aucun report sur un autre jour ou récupération ne sont autorisés.

3.1.2 Modalités de temps partiels autorisées

Dans le cadre du temps partiel les modalités suivantes sont autorisées :

- 90 % équivalant à une demi-journée hebdomadaire non travaillée ;
- 90 % sur 2 semaines (semaine 1 = 100 % sans jour de repos, semaine 2 = 80 % avec 1 jour de repos) ;
- 80 % équivalant à une journée hebdomadaire non travaillée ;
- 70 % correspondant à une journée et demie hebdomadaire non travaillée ;
- 60 % correspondant à deux journées hebdomadaires non travaillées ;
- 50 % équivalant à 5 demi-journées hebdomadaires non travaillées ;
- 50 % sur 2.5 jours hebdomadaires.

3.1.3 Droits RTT en fonction de la quotité de temps de travail

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure)

Quotité travaillée	Droit à congé annuel pour une année de service accomplie
	En jours
<i>Rappel</i> : 100% sur 5 jours	25
90% sur 4,5 jours	22,5
80% sur 4 jours	20
70% sur 3,5 jours	17,5
60% sur 3 jours	15
50% sur 2,5 jours	12
50% sur 5 jours	25

Durée hebdomadaire de travail	39h	38h	37h	36h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	18	12	6
Temps partiel 90%	20,7	16,2	10,8	5,4
Temps partiel 80%	18,4	14,4	9,6	4,8
Temps partiel 70%	16,1	12,6	8,4	4,2
Temps partiel 60%	13,8	10,8	7,2	3,6
Temps partiel 50%	11,5	9	6	3

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la [circulaire du 18 janvier 2012](#) 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.

**Pour le calcul des RTT, la règle de l'arrondi au 0,5 ou à l'entier le plus proche s'applique.*

3.2 Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont effectuées à la demande du responsable de service, au-delà du cycle de travail de l'agent.

Le nombre maximum d'heures supplémentaires effectuées dans un mois ne peut excéder 25 heures (pour un agent à temps complet, heures de dimanche, jours fériés et nuit incluses).

La compensation de ces heures doit être prioritairement réalisée sous la forme d'un repos compensateur. A défaut et dans le respect du cadre réglementaire, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées par l'attribution d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires, tel que prévu par la délibération n°2021-540 du 28 janvier 2021.

3.3 **Le télétravail**

En télétravail, les agents sont soumis aux mêmes règles et aux mêmes cycles de travail qu'habituellement.

Le télétravail fera l'objet d'une délibération ultérieurement.

3.4 **Les heures variables**

Au sein du cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires variables fixés de la façon suivante :

- Plage variable de 8h à 9h15
- Plage fixe de 9h15 à 12h
- Pause méridienne flottante entre 12h et 14h d'une durée minimum de 45 minutes
- Plage fixe de 14h à 16h30
- Plage variable de 16h30 à 19h

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent. Pendant les plages variables, l'agent a la liberté de choisir chaque jour ses heures d'arrivée et de départ.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque mois un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire.

Le choix du cycle de travail est déterminé de manière individuelle, en fonction des besoins du service et est choisi pour une durée indéterminée. Il pourra toutefois être modifié chaque année.

Cette liberté journalière de choix des heures d'arrivée et de départ s'entend sous réserve des nécessités de service. Les plages variables permettent donc d'adapter les horaires de travail en fonction de l'activité.

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.



Délibération n° 2022-25

Conseil syndical

Séance du 16 décembre 2022

Date de convocation : 09/12/2022

Nombre de délégués : 32

Nombre de présents : 17

Nombre de pouvoirs : 2

Quorum : 17

Pouvoirs :

Fabien CORDIER : pouvoir à Christophe DEQUESNE

Jean-Luc SOLLER : pouvoir à Jean-Patrick MASSON

Le 16 décembre 2022, le Conseil syndical s'est réuni à 18 heures, au siège, 40 avenue du Drapeau 2100 Dijon, sous la présidence de Jean-Patrick MASSON, sans conditions de quorum.

Président de séance : Jean-Patrick MASSON

Secrétaire de séance : Anne PERRIN-LOUVRIER

Etaient présents

Pour les EPCI :

CC Forêts Seine et Suzon (1 voix/délégué) : Christophe DEQUESNE (T)

CC Ouche-et-Montagne (1 voix/délégué) : Jean-Louis MAILLOT (T) - Jean-Pierre PERROT (T) - Jean-Yves JACQUETTON (S)

CC Pays d'Arnay Liernais (1 voix/délégué) : Elisabeth JEANNIN (T)

CC Plaine Dijonnaise (1 voix/délégué) : Benoît FRANET (T) - Luc JOLIET (T)

CC Gevrey-Chambertin-Nuits-Saint-Georges (1voix/délégué) : Christian MARCHISET

Dijon Métropole (2,1 voix/délégué) : Jean-Patrick MASSON (T) - Pierre PRIBETICH (T) - Nicolas BOURNY (T) - Céline TONOT (T) - Anne PERRIN-LOUVRIER (T) - Didier RELOT (T) - Philippe LEMANCEAU (T) - Jacques CARRELET-DE-LOISY (S) - Antoine HOAREAU (S)

Etaient absents excusés

Hugues ANTOINE - Bruno MALESSIEU - Fabien CORDIER (pouvoir à Christophe DEQUESNE) - Géraldine MEUZARD - Laurent STREIBIG - Christophe POULLEAU - Dominique DUGIED - Laurent FAIVRE - Anne-Marie BAZEROLLE - Camille COL - Denis MYOTTE - Patricia GOURMAND - Jean-Luc SOLLER (pouvoir à Jean-Patrick MASSON) - Gérard HERMANN - Massar N'Diaye - Kildine BATAILLE

Objet : Plan de financement des postes d'animateurs SAGE et Contrat de bassin

L'animateur SAGE est chargé du suivi et de la mise application du SAGE :

- Création des outils nécessaires à sa mise en application,
- Accompagnement des collectivités et autres maîtres d'ouvrages pour la prise en compte des dispositions et des règles du SAGE dans les différents domaines d'application (eau-assainissement, plans locaux d'urbanisme, programmes d'aménagement urbain, installations classées, prévention des inondations...),
- Rédaction des avis de la CLE sur les dossiers soumis dans le cadre des opérations soumises à déclaration ou autorisation au titre de la loi sur l'eau,

L'animateur Contrat de Bassin est chargé de la mise en œuvre du contrat de bassin 2022-2024, et plus particulièrement des missions suivantes :

- Engagement des programmes d'études et de travaux,
- Concertation avec les acteurs locaux pour l'engagement des actions du contrat,
- Suivi des études et des actions réalisées par les partenaires locaux,
- Dossiers de travaux hors programmation Contrat

Le technicien de rivière est chargé de :

- l'élaboration et la mise en œuvre du programme pluriannuel d'entretien des cours d'eau
- de la mise en œuvre du contrat de bassin à travers la concertation et la conduite de projets.

Les charges de personnel (salaires et charges patronales) pour l'année 2023 sont estimées 178 600 €.

Les demandes de subvention à l'Agence de l'eau sont réparties en plusieurs dossiers, pour l'animation et pour la mise en œuvre des travaux. Cette délibération concerne uniquement les aides sur l'animation.

Le principe du plan de financement 2023 est le suivant :

- **Agence de l'eau RMC** : 50% des dépenses éligibles pour les deux postes de chargés de mission, avec uniquement 65% du temps de travail (taux maximal par défaut) pour l'animation du Contrat Ouche.
- **Région Bourgogne - Franche-Comté** : 10 % des dépenses éligibles pour le chargé de mission Contrat Ouche et 20% pour le technicien de rivière.

Le plan de financement prévisionnel 2023, pour les postes, est ainsi établi comme suit :

		SAGE	Contrat de bassin	Technicien de rivière
TOTAL DES DEPENSES - Salaires et charges		87 000,00	56 600,00	35 000,00 €
Agence de l'eau RMC	Assiette max. de l'ETP	100% 87 000,00	65% 36 790,00	-
	Subvention	43 500,00	18 395,00	0,00
Région BFC	Subvention	0,00	5 660,00	7 000,00
SBO	Reste à charge	43 500,00	32 545,00	28 000,00

Les frais de fonctionnement sont financés par l'agence de l'eau à hauteur de 15% du salaire chargé.

Après en avoir délibéré, le Conseil syndical décide, à l'unanimité, de :

- **approuver le plan de financement tel que présenté par Monsieur le Président,**
- **autoriser le Président à demander l'aide financière de l'Agence de l'eau RMC et de la Région Bourgogne-Franche-Comté,**
- **autoriser Monsieur le Président à signer tout document permettant l'exécution de la décision**

Fait à Dijon, le 16 décembre 2022

Le Président,

Jean-Patrick MASSON

Signé électroniquement

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la date soit de sa transmission en Préfecture, soit de sa publication, soit de sa notification.



Délibération n° 2022-26

Conseil syndical

Séance du 16 décembre 2022

Date de convocation : 09/12/2022

Nombre de délégués : 32

Nombre de présents : 17

Nombre de pouvoirs : 2

Quorum : 17

Pouvoirs :

Fabien CORDIER : pouvoir à Christophe DEQUESNE

Jean-Luc SOLLER : pouvoir à Jean-Patrick MASSON

Le 16 décembre 2022, le Conseil syndical s'est réuni à 18 heures, au siège, 40 avenue du Drapeau 2100 Dijon, sous la présidence de Jean-Patrick MASSON, sans conditions de quorum.

Président de séance : Jean-Patrick MASSON

Secrétaire de séance : Anne PERRIN-LOUVRIER

Etaient présents

Pour les EPCI :

CC Forêts Seine et Suzon (1 voix/délégué) : Christophe DEQUESNE (T)

CC Ouche-et-Montagne (1 voix/délégué) : Jean-Louis MAILLOT (T) - Jean-Pierre PERROT (T) - Jean-Yves JACQUETTON (S)

CC Pays d'Arnay Liernais (1 voix/délégué) : Elisabeth JEANNIN (T)

CC Plaine Dijonnaise (1 voix/délégué) : Benoît FRANET (T) - Luc JOLIET (T)

CC Gevrey-Chambertin-Nuits-Saint-Georges (1voix/délégué) : Christian MARCHISET

Dijon Métropole (2,1 voix/délégué) : Jean-Patrick MASSON (T) - Pierre PRIBETICH (T) - Nicolas BOURNY (T) - Céline TONOT (T) - Anne PERRIN-LOUVRIER (T) - Didier RELOT (T) - Philippe LEMANCEAU (T) - Jacques CARRELET-DE-LOISY (S) - Antoine HOAREAU (S)

Etaient absents excusés

Hugues ANTOINE - Bruno MALESSIEU - Fabien CORDIER (pouvoir à Christophe DEQUESNE) - Géraldine MEUZARD - Laurent STREIBIG - Christophe POULLEAU - Dominique DUGIED - Laurent FAIVRE - Anne-Marie BAZEROLLE - Camille COL - Denis MYOTTE - Patricia GOURMAND - Jean-Luc SOLLER (pouvoir à Jean-Patrick MASSON) - Gérard HERMANN - Massar N'Diaye - Kildine BATAILLE

Objet : Etude prospective pour l'adaptation au changement climatique sur les bassins versants de l'Ouche, de la Tille et de la Vouge - Maîtrise d'ouvrage

a) Contexte et périmètre de l'étude

Le SDAGE 2022-2027 aborde la question de l'adaptation au changement climatique comme première orientation fondamentale. La Disposition 0-02 demande à « Développer la prospective pour anticiper le changement climatique ».

C'est dans ce cadre que l'Agence de l'Eau RM&C et les services de l'Etat ont organisé deux réunions associant les Présidents de CLE, de l'InterCLE puis les Présidents des syndicats de bassins, afin d'envisager une démarche prospective commune sur les bassins Ouche, Tille et Vouge (incluant la nappe de Dijon Sud), les 2 septembre et 10 octobre 2022.

Le périmètre d'étude étendu aux 3 bassins versant se justifie par :

- Le partage de plusieurs masses d'eau souterraines via l'exploitation AEP
- La position centrale de la métropole dijonnaise et de son bassin de vie (via le SCoT)
- Un ensemble d'activités socio-économiques complémentaires et potentiellement sensibles à l'évolution du climat.

b) L'étude prospective : objectifs

- Définir une stratégie du territoire face au changement climatique,
- Identifier et planifier les actions et investissements nécessaires afin d'anticiper les effets du changement climatique sur la ressource en eau,
- Arbitrer collectivement les bons choix au regard de leurs bénéfices, coûts et impacts possibles.

c) Les différentes étapes de l'étude

- Etat des lieux de l'équilibre quantitatif actuel ;
- Analyse de scénarios prospectifs contrastés sur une période de 30 ans ou 50 ans ;
- Analyse des coûts-bénéfices et du risque de « regret » ;
- Définir un plan d'actions global qui sera adapté localement aux particularités des bassins versants

d) Portage

A l'issue de la réunion du 10 octobre dernier, les présidents de CLE et de syndicats ont souhaité que le syndicat du bassin de l'Ouche porte l'étude et soit maître d'ouvrage (partie administrative) ; la partie technique de cette sera menée par les 4 syndicats.

Lors de sa réunion du 22 novembre 2022, la CLE de l'Ouche a accepté ce portage et le lancement de cette étude.

Le coût de l'étude est évalué entre 150 et 200 K€ avec un financement possible à hauteur de 70 % par l'Agence de l'Eau RMC et 10% par la Région Bourgogne-Franche-Comté. Le restant à charge serait réparti entre les syndicats associés. La durée de l'étude est estimée à 18 mois.

Le suivi sera assuré par un comité de pilotage constitué des présidents de CLE, présidents de syndicats de bassins, services de l'Etat et financeurs. Ce comité de pilotage sera appuyé par un comité technique regroupant les techniciens des collectivités et les services de l'Etat.

Par ailleurs, une large part sera faite à la concertation via des groupes de contributions (CLE élargies) qui seront mobilisés pour l'élaboration de la stratégie notamment.

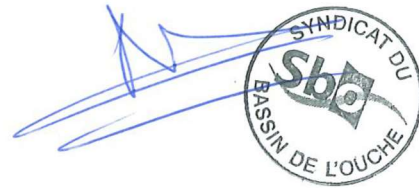
La CLE de l'Ouche sollicite donc sa structure porteuse, le SBO, pour assurer la maîtrise d'ouvrage de l'étude, construire le plan de financement en partenariat avec les syndicats concernés et les financeurs potentiels.

Après en avoir délibéré, le Conseil syndical décide, à l'unanimité, de :

- **approuver le projet d'étude prospective,**
- **approuver l'étendue du périmètre aux bassins de l'Ouche, de la Tille et de la Vouge, y compris la nappe de Dijon sud,**
- **accepter la maîtrise d'ouvrage de la dite étude prospective, sous réserve du plan de financement approuvé,**
- **autoriser Monsieur le Président à signer tout document permettant l'exécution de sa décision.**

Fait à Dijon, le 16 décembre 2022

Le Président,



Jean-Patrick MASSON

Signé électroniquement

Le Président :

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte.
- informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de la date soit de sa transmission en Préfecture, soit de sa publication, soit de sa notification.