

REPUBLIQUE FRANCAISE

**SYNDICAT MIXTE D'ÉTUDES  
ET D'AMENAGEMENT DE LA GARONNE**



**SÉANCE PLÉNIÈRE du 21 DÉCEMBRE 2017**

à 9h30

**HÔTEL DU DÉPARTEMENT à AGEN (47)**

A l'Hémicycle

**RAPPORTS**

Administration : 61 rue Pierre Cazeneuve - 31200 TOULOUSE  
Tel : 05.62.72.76.00 / Fax : 05.62.72.27.84  
Email : [smeag@smeag.fr](mailto:smeag@smeag.fr) / Site : [www.smeag.fr](http://www.smeag.fr) / [lagaronne.com](http://lagaronne.com)

Membre de l'Association Française des Etablissements Publics Territoriaux de Bassin  
Membre de la Mission Opérationnelle Transfrontalière



# SOMMAIRE

	PAGES
<b>I - APPROBATION DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017</b>	<b>1</b>
<b>II - ADMINISTRATION GÉNÉRALE</b>	<b>3</b>
<b>II.1 - DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2018</b>	<b>5</b>
Budget Principal et Budget Annexe	
<i>Rapport</i>	
<b>II.2 - BUDGET PRINCIPAL 2017</b>	<b>43</b>
Décision modificative n° 2	
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>II.3 - COMMANDES PUBLIQUES - Attribution et signature de marchés publics</b>	<b>45</b>
SAGE - Phase 2 - Evaluation socio économique	
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>III - PGE GARONNE-ARIEGE</b>	<b>49</b>
<b>III.1 - PGE Garonne-Ariège :</b>	<b>51</b>
Présentation du projet de Plan de Gestion d'Etiage révisé	
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>III.2 - Gestion du soutien d'étiage 2017</b>	<b>79</b>
Bilan provisoire de la campagne de soutien d'étiage 2017	
<i>Rapport d'information</i>	
<b>IV - RESSOURCES HUMAINES</b>	<b>95</b>
<b>IV.1 - CONTRAT GROUPE ASSURANCE STATUTAIRE 2019-2022 - CDG 31 :</b>	<b>97</b>
Participation à la mise en concurrence	
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>IV.2 - VALIDATION DU DOCUMENT UNIQUE</b>	<b>100</b>
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>IV.3 - CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE</b>	<b>117</b>
Avancement de grade	
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>IV.4 - CREATION DE DEUX EMPLOIS PERMANENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE</b>	<b>119</b>
Avancement de grade	
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>IV.5 - CREATION DE DEUX EMPLOIS OCCASIONNELS</b>	<b>121</b>
Filières administrative et technique	
<i>Rapport et délibération</i>	
<b>IV.6 - REGLEMENT DE FORMATION</b>	<b>123</b>
<i>Rapport d'information</i>	

ANNEXES

- Liste des arrêtés pris par M. le Président du SMEAG depuis la réunion du Comité Syndical en date du 22 septembre 2017,
- Etude de gouvernance à l'échelle du Bassin Garonne-Ariège-Rivières de Gascogne (*information suite la réunion du Comité Technique du mercredi 29 novembre 2017*)

I - APPROBATION DU PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU 22 SEPTEMBRE 2017

---

*Document séparé*



## II - ADMINISTRATION GÉNÉRALE

---

II.1 - DÉBAT D'ORIENTATIONS BUDGÉTAIRES 2018  
Budget Principal et Budget Annexe

II.2 - BUDGET PRINCIPAL 2017  
Décision modificative n°2

II.3 - COMMANDES PUBLIQUES - Attribution et signature de marchés publics  
SAGE - Phase 2 - Evaluation socio-économique



## II - FINANCES - BUDGET

---

### II-1 - DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2018

---

#### RAPPORT

-----

Chaque année, dans les deux mois précédant le vote du budget, un débat sur les orientations budgétaires est inscrit à l'ordre du jour du Comité syndical.

La loi NOTRe, promulguée le 7 août 2015, en a modifié les modalités de présentation. Dans le cadre de l'amélioration de la transparence de la vie publique et dispositions diverses de facilitation de la gestion des Collectivités territoriales, il est ainsi spécifié, à l'article L. 2312-1 du code général des collectivités territoriales :

*« Le budget de la commune est proposé par le maire et voté par le conseil municipal. Dans les communes de 3 500 habitants et plus, le maire présente au conseil municipal, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que sur la structure et la gestion de la dette. Ce rapport donne lieu à un débat au conseil municipal, dans les conditions fixées par le règlement intérieur prévu à l'article L. 2121-8. Il est pris acte de ce débat par une délibération spécifique ».*

Les nouveautés par rapport au débat d'orientation budgétaire sont les suivantes :

- La présentation d'un rapport d'orientation budgétaire (ROB) est désormais obligatoire.
- Ces informations doivent désormais faire l'objet d'une publication.
- La présentation de ce rapport par l'exécutif doit donner lieu à débat, dont il sera pris acte par une délibération spécifique. Cette délibération n'était pas demandée auparavant.

Le ROB n'est pas qu'un document interne : il doit être transmis au préfet mais aussi faire l'objet d'une publication, notamment sur le site internet de la collectivité.

Le rapport d'orientation budgétaire a pour objet de rendre compte des grandes lignes budgétaires, et ainsi donner une visibilité au projet du SMEAG dans son ensemble. Il n'a pas vocation à se substituer au vote du budget où l'ensemble des recettes et des dépenses sont présentées. Il n'a donc pas à être détaillé. Cependant, il semble important que les élus puissent évaluer le travail réalisé et les orientations proposées à la lumière d'exemples concrets.

**Le rapport qui vous est présenté est complété par deux (02) annexes financières :**

- Annexe financière N° 1 : Information sur les budgets
- Annexe financière N° 2 : Information sur les dépenses de personnel

## I - BUDGET PRINCIPAL

### Contexte général

Le débat d'orientations budgétaires 2018 s'inscrit, comme celui de l'année 2017, dans un environnement financier contraint.

Comme souhaité, les efforts de gestion financière ont été maintenus en 2017 afin de limiter au maximum l'appel à la ligne de trésorerie souscrite auprès de la Caisse d'Épargne de Midi-Pyrénées (taux flooré à 0 + marge de 1,80%). Toutefois, le recouvrement tardif des participations financières des collectivités membres et des financeurs (Etat et Agence de l'Eau), n'a pas permis d'améliorer significativement la situation et continue de grever le budget principal.

Il est important de préciser, à nouveau, que ces orientations budgétaires 2018 s'inscrivent dans la continuité de l'activité du SMEAG, telle que reprise dans ses statuts récemment révisés, et dans l'attente des décisions qui seront prises à l'issue de la présentation des scénarios retenus au terme de l'étude dite « de gouvernance à l'échelle du bassin Garonne-Ariège-Rivière de Gascogne », de ses conclusions, et donc du choix du scénario final, attendu dans le courant de cette année 2018 (le rapport d'état des lieux a été communiqué aux membres du COPIL fin novembre 2017).

La démarche d'évolution statutaire entreprise devra donc être poursuivie, en 2018, pour prendre en compte les conclusions de cette étude dite « de gouvernance » et aboutir en 2019.

En l'attente, les actions qui seront menées par le SMEAG en 2018, s'inscriront globalement dans la continuité de celles déjà existantes, avec toutefois quelques modifications apportées qui seront développées dans la suite du rapport.

Dans le prolongement des préconisations de l'audit financier de 2015, et à l'instar des orientations budgétaires 2016 et 2017, qui tenaient compte de la définition d'un projet politique dont le processus d'élaboration découlait des conclusions de la conférence des exécutifs, le niveau de participation des collectivités membres a été fixé à 700.000,00 euros (budget de fonctionnement), que je vous propose de maintenir, en 2018.

Il est rappelé que cette contribution est calculée selon des clés de financement, lesquelles s'appuient sur ce montant de participation totale, étant entendu que ces contributions seront ré-examinées à l'occasion du budget 2019, tel qu'indiqué dans les nouveaux statuts du SMEAG.

### Situation de la Collectivité

Le Syndicat Mixte n'a pas de fiscalité propre. Ses recettes proviennent :

- Des contributions des membres,
- Des subventions, dépendant des actions menées,
- Des financements extérieurs,
- Des remboursements de charges salariales.

## Tendances budgétaires et grandes orientations de la collectivité

Je propose de retenir les principes suivants pour l'élaboration du Budget principal 2018 :

- Les dépenses prévues en 2018, s'inscriront dans le cadre strict des missions du Syndicat Mixte (cf actions envisagées p13 à p15 du rapport qui seront présentées aux services des collectivités membres, en janvier 2018, pour validation), et sans prise en compte des conclusions de l'étude dite « de gouvernance » qui seraient portées à la connaissance des membres, en cours d'année,
- La contribution des collectivités membres s'effectuera selon les clés de répartition financières fixées par les nouveaux statuts,
- Il n'est pas prévu d'appel de participations supplémentaires des membres au cours de cette année,
- Aucune action territorialisée ne sera portée par le Syndicat Mixte, sauf demande expresse de membres de la collectivité ayant un intérêt avéré à la porter,
- Les actions « socle » du Syndicat Mixte engagées en 2017 seront poursuivies en 2018 (Animation SAGE, Soutien d'Etiage, Observatoire de la Garonne, Animation Plan Garonne,...). Il sera proposé de réduire, voire d'abandonner les missions relatives à l'Animation Milieux Aquatiques (Garonne Amont, Garonne Débordante, Val d'Aran), selon les souhaits exprimés par les collectivités membres concernées,
- Les actions portées par le SMEAG viseront à bénéficier d'un subventionnement maximal des partenaires financiers (Europe, Etat, Agence de l'Eau), de manière à couvrir au mieux les charges de fonctionnement, dont les salaires. En ce qui concerne l'aide financière de l'Agence de l'Eau Adour Garonne, il conviendra de prendre en compte l'évolution possible, à la baisse, de ses engagements suite aux décisions nationales prises à l'examen de du Projet de Loi de Finances 2018,
- Il est visé, à périmètre d'intervention identique, une masse salariale stable, au regard des dernières années qui devra toutefois tenir compte des évolutions identifiées ci-dessous :
  - Evolutions législatives et réglementaires connues à ce jour :
    - Restauration du jour de carence
    - Gel du PPCR annoncé par le gouvernement en 2018
    - Mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire RIFSSEP
  - Nouvelles dépenses :
    - Participation aux Couvertures Prévoyance de Santé
  - Evolution des effectifs syndicaux (Budget principal) :
    - Modification de la quotité de travail souhaitée par des agents et acceptée
    - Possible fin de mise à disposition d'un agent auprès d'une collectivité
    - Maintien du recours à deux emplois occasionnels (6 mois)
    - Appel à l'apprentissage et aux stages

- Il sera ensuite apprécié l'opportunité de faire évoluer les actions du Syndicat Mixte, ainsi que l'impact de ces évolutions sur ses moyens humains et financiers :
  - Missions nouvelles (à faire confirmer):
    - Animation Natura 2000 Occitanie (candidature SMEAG déposée)
    - Mise en œuvre anticipées de mesures du SAGE (sous réserve avis CLE)
      - Zones Humides
      - Economies d'eau
    - Missions relatives à la mise en œuvre des PAOT (souhait AEAG)
  - Missions réduites et/ou abandonnées :
    - Animation Milieux Aquatiques (Garonne Amont, Garonne Aval, Val d'Aran)
    - Recherche et Innovation
    - Coopération Internationale (serait limitée aux seules actions PGE)

Il s'agira donc :

- de prioriser les dépenses du Syndicat Mixte tout en continuant de mener les actions efficaces et de qualité, qui auront été décidées, voire les optimiser,
- de continuer à faire preuve d'une extrême vigilance sur la gestion du budget principal, qui devra être rigoureuse,
- de continuer à réduire les dépenses du Syndicat Mixte, dans le cadre des décisions qui seront prises lors du vote du budget, et d'augmenter les recettes, si possible,
- de réduire l'appel à la ligne de trésorerie en optimisant, durant l'année, les versements des contributions des collectivités membres et des subventions attendues, et donc procéder à un suivi attentif de la réalisation des missions,
- de faire un appel fractionné, des participations financières des collectivités, avec l'appui de leurs services financiers, de manière à ne pas grever la trésorerie syndicale,
- d'effectuer des points réguliers d'information sur l'exécution du budget du Syndicat Mixte, au vu des tableaux de bord de gestion financière, d'analyser les écarts éventuels, et, après évaluation, de prendre les décisions appropriées.

Pour ce faire, il sera nécessaire d'identifier préalablement, les postes de dépense pour lesquelles des économies pourront être réalisées, et :

- poursuivre, en 2018, les renégociations, entamées en 2017, des contrats, des conventions, des loyers,..., en cours, de manière à bénéficier des meilleures conditions tarifaires, pour une meilleure qualité des prestations,
- identifier précisément les besoins de la collectivité avant mise en concurrence systématique des prestataires et fournisseurs,

- mettre en œuvre, en 2018, les procédures internes comptables de suivi, initiées en 2017 (démarche qualité),
- d'initier un contrôle de gestion,
- mettre en œuvre, d'une manière générale, toutes les actions identifiées concourant à une réduction des charges générales de fonctionnement.

A ce sujet, le recours à des groupements de commandes conclus avec les collectivités membres du Syndicat Mixte devra être envisagé, de manière à pouvoir disposer de meilleures conditions tarifaires.

Je vous propose que la gestion des charges de personnel et des frais associés fasse l'objet de réunions de travail spécifiques du Bureau Syndical, en 2018, au cours desquelles seront examinées les situations du personnel du Syndicat Mixte, en place, au regard de la mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP, des règles statutaires applicables au personnel de la fonction publique territoriale et, d'une manière générale, des évolutions législatives en matière de gestion de ce personnel.

En ce qui concerne le RIFSEEP, le dispositif, notamment composé d'une part fixe (IFSE) et d'une part variable (CIA), a vocation à remplacer tous les régimes indemnitaires existants. Il est proposé que, dans un premier temps soit présenté un projet visant à instaurer l'IFSE, dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2018, puis, dans un deuxième temps, un second projet pour instaurer le CIA.

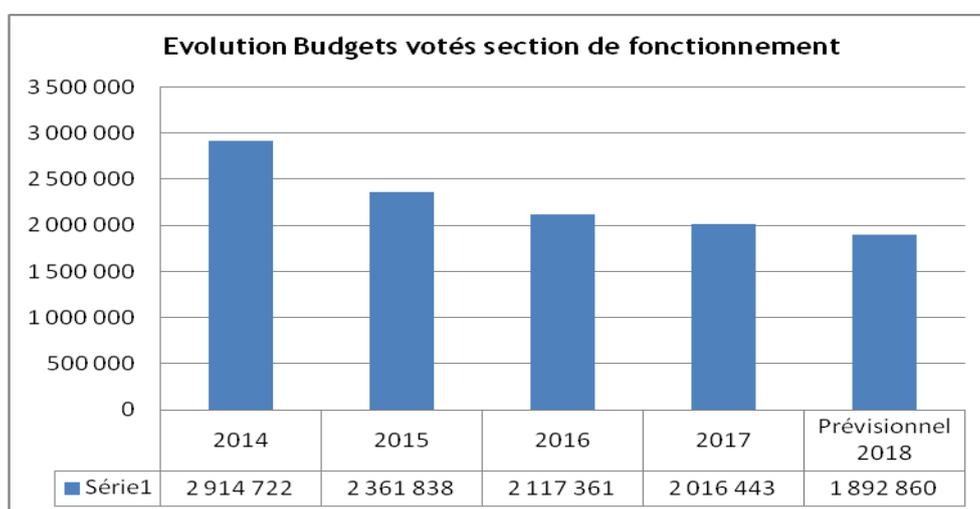
Je vous annonce que le « Chantier Social », démarré en 2017, s'achèvera en 2018.

## SECTION DE FONCTIONNEMENT

### DEPENSES

La section de fonctionnement du budget est élevée au regard de la section d'investissement en raison de la nature et de l'objet du Syndicat Mixte et des caractéristiques des missions exercées. Elle est estimée à **1.892.860,00 €** à ce jour, en baisse de 6,50% par rapport au Budget Primitif 2017.

2017		2018	
<b>DEPENSES</b>			
BP 2017	2 016 443	Crédits nouveaux	1 754 002
BS 2017	0	Restes à réaliser (engagés)	138 858
DM			
<b>TOTAL Dépenses votées</b>	<b>2 016 443</b>	<b>TOTAL prévisionnel Dépenses</b>	<b>1 892 860</b>



Les efforts de gestion budgétaires entrepris permettent de diminuer, en 2018, les dépenses de fonctionnement, malgré un niveau d'activité prévu sensiblement comparable à celui de l'exercice précédent et à effectif constant.

Cette interprétation est toutefois à expliciter de manière plus détaillée :

- Le budget prévisionnel, à ce stade, a été construit sur la base des informations portées à la connaissance des services à la date du 15 novembre 2017,
- **Les rattachements des dépenses ainsi que les « restes à réaliser » ont été estimés à cette date, des nouveaux engagements de dépenses pouvant encore être effectués avant la fin d'année 2017,**
- Les taux des aides pouvant être allouées par les financeurs, en 2018, sont ceux pratiqués en 2017,
- Les règles internes de gestion budgétaires des opérations financées appliquées en 2017 ont été reproduites en 2018.

## Budget prévisionnel 2018

Dépenses			Recettes		
Chapitre	Libellé	Montants	Chapitre	Libellé	Montants
011	Charges à caractère général	735 918	002	Résultat de fonctionnement reporté	317 109
012	Charges de personnel	1 008 000	013	Atténuations de charges	13 000
66	Charges financières	25 000	042	Opérations d'ordre entre section	3 600
042	Dotations aux amortissements	10 400	70	Produits des services	205 000
022	Dépenses imprévues	113 542	74	Dotations, subventions, participations	1 354 150
		<b>1 892 860</b>			<b>1 892 860</b>

### Détail du chapitre 74

Participations des collectivités membres	700 000
Financement prestations	319 724
Financement animation	334 426

1 354 150

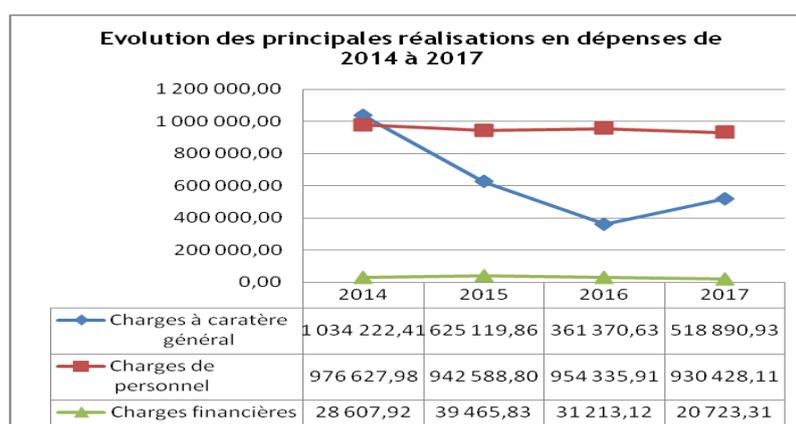
Depuis la transmission des documents d'orientations budgétaires aux membres du Bureau Syndical, réunis le 1<sup>er</sup> décembre dernier, pour leur examen préalable, l'Agence de l'Eau Adour-Garonne a notifié une recette qui était incertaine au titre de l'animation du PAPI 2017. Cette recette, prise en compte dans le cadre des rattachements à hauteur de 35.891,00 €, a pour effet d'augmenter le résultat reporté du même montant.

Une diminution de dépenses de l'ordre de 123.000,00 €, entre 2018 et 2017, est prévue après rattachement à l'exercice 2017 des dépenses prévisionnelles au 31 décembre 2017 sur le chapitre « Charges à caractère général ». Le poste « études » représente plus de 50,0% de cette diminution. Le taux de réalisation de 70,0%, en 2017, des prestations du marché lié au SAGE - Phase II Etudes - pour le lot correspondant à la rédaction des documents (PAGD et règlement), dont le montant est de 239.000,00 €, explique en grande partie cette diminution.

Le perfectionnement de la comptabilité analytique et le croisement des différents postes de dépenses permet de diminuer l'ouverture de crédits nécessaire au fonctionnement. Une meilleure analyse des besoins réels aboutit également à une estimation moindre de ces derniers. Enfin des recherches d'optimisation des dépenses dans le courant de l'année 2017 porteront leurs fruits en 2018.

Ces modalités, qui aboutissent à une réduction des dépenses prévisionnelles, ne pourront toutefois être renouvelés chaque année.

### RAPPEL :



## Répartition prévisionnelle des charges de personnel et frais assimilés pour année 2018 :

Le chapitre globalisé 012 « charges de personnel et frais assimilés » comptabilise les dépenses de personnel (rémunérations, cotisations et contributions sociales et les impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations).

Pour l'année 2018, les charges de personnel peuvent être estimées à 1.008.000,00 €, en prenant en compte les évolutions législatives et réglementaires connues à ce jour, selon la décomposition ci-après :

### Effectif constant (base 16 agents)

Répartition des charges de personnel 2018	Montant en €	%	
Salaires et traitements (base 16 agents)	492.000,00	48,81%	68,25 %
Régimes indemnitaires	155.000,00	15,38%	
CNAS, tickets restaurant	25.000,00	2,48%	
Bonifications indiciaires, SFT	16.000,00	1,59%	
Cotisations diverses	233.000,00	23,12%	31,75 %
Cotisation CNFPT, CDG de la FPT	11.000,00	1,09%	
Assurance du personnel	50.000,00	4,96%	
Médecine du travail	2.000,00	0,20%	
Versement transport	11.000,00	1,09%	
Autres charges	13.000,00	1,29%	
Dépense de personnel	1.008.000,00	100,00%	

Rappel : Budget Principal 2017 : 951.000,00 € - Prévisionnel CA 2017 au 15/11/17: 930.428,00 €

**A effectif constant, les charges de personnel 2018 sont en augmentation par rapport à celles inscrites au Budget principal 2017 (+6,0%), induites principalement par l'application, en 2017, du PPCR (revalorisation et régime indemnitaire induit), non pris en compte au budget 2017, ainsi que la titularisation d'un agent contractuel.**

Ainsi le projet de Budget 2018 proposé pour les charges de personnel, dans son chapitre 012 « charges de personnel et frais assimilés », tient compte des effectifs en place à ce jour (15 agents) et à recruter (un Chargé de mission PGE, emplois occasionnels, apprentis, stagiaires, ...); étant précisé que, à ce stade, l'animation Natura 2000 en Occitanie projetée au budget n'est réalisée que par seul 1,0 ETP (sauf décision contraire, au vu de la suite qui sera donnée au dossier).

Il permet donc de prendre en charge :

- les dépenses supplémentaires liées notamment aux avancements suivants:

- l'avancement de grade des agents, après propositions,
- l'avancement d'échelon des agents.

- celles prévues pour des recrutements, des recours à du personnel occasionnel, administratif et technique, et l'accueil d'apprentis et de stagiaires :

- la poursuite du recrutement d'un agent, initié suite au Comité Syndical du 13 juillet 2017 - CDD 6 mois renouvelable une fois - pour assurer les missions nouvelles relatives à la mise en œuvre opérationnelle de la révision du PGE, **financé par le budget annexe**, à partir de sa prise de fonction, prévue à la fin du 1<sup>er</sup> trimestre 2018 (soit 34.500,00 €),
- la poursuite, en 2018, de la mise à disposition d'un agent auprès d'une Collectivité Territoriale (0,23 ETP) pour assurer diverses missions sur le secteur Garonne amont, étant précisé que cette mise à disposition est révoquant par l'une des trois parties,
- la rémunération d'une Chargée de mission pour la préparation de l'animation Natura 2000 Occitanie, pendant 3 mois (CDD de 2x3 mois démarré en septembre 2017 qui s'achèvera en mars 2018),
- le recours possible à deux employés occasionnels, pour répondre à des besoins spécifiques d'ordre administratif et technique, tout en assurant la continuité du service public (saisonnalité, pics d'activité ou absences) conformément à l'article 3 de la loi n° 2012-347 du 26 janvier 1984 - Besoin temporaire sur emploi non-permanent - durant 2 x 6 mois (soit 33.000,00 €),
- la gratification de 2 stagiaires (soit 7.000,00 €),

- les modifications souhaitées, en fin d'année 2017, par deux agents de leur quotité du temps travaillé (- 0,30 ETP), afin de développer des activités professionnelles personnelles (création d'entreprise),

Par contre, il ne prend pas en compte :

- la poursuite de la mise en œuvre du PPCR (gel annoncé par le Gouvernement en 2018),

- le recrutement d'un ingénieur chargé de Mission « Crues/Inondations », affecté en soutien à la réalisation du PAPI Garonne Girondine, tel qu'approuvé prise par le Comité Syndical par sa délibération du 11 mars 2014 (emploi restant non pourvu).

Enfin, les frais relatifs aux actions de formation du personnel dispensées par des organismes de formation para-publics et/ou privés, estimés pour l'année 2018 à 15.000,00 €, sont affectés au Chapitre 011.

### Indicateurs liés aux rémunérations :

Pour un effectif total équivalent temps plein (ETP) 2018 = 14,67 ETP

→ Masse salariale 2018 : Charge prévisionnelle personnel / Effectif 14,67 ETP = 68.711,00 €

(Rappel : Masse salariale 2017 : Charge réelle personnel / Effectif 13,67 ETP = 68.063,50 €)

### Evolution des Charges de personnel - Chapitre 012 - en euros, de 2014 à 2017 (prévisionnel)

	2014	2015	2016	2017 (prév.)	2018
Charges de personnel (€) Budget	1.026.000,00 €	1.000.500,00 €	1.013.500,00 €	951.000,00 €	1.008.000,00 €
Charges du personnel (€) C.A.	976.627,98 €	942.588,80 €	954.335,91 €	930.428,00 €	---
Taux de réalisation C.A. / Budget	95,18%	94,21%	94,16%	97,83%	---

Trois scénarios portant sur l'impact, sur la masse salariale, de recrutements successifs de nouveaux agents (emplois en CDD) pour assurer de nouvelles missions ont été effectués et présentés aux membres du Bureau Syndical réunis le 1<sup>er</sup> décembre 2017.

En conclusion, au vu des trois scénarios, le recrutement de nouveaux agents impacte peu l'équilibre du budget principal, les dépenses de personnel étant couverte par les recettes attendues (financement des nouvelles actions réalisées) sur la base des hypothèses retenues suivantes :

- en dépenses : recrutement d'ingénieurs territoriaux rémunérés sur la base de l'échelon 4 de la FPT et bénéficiant d'un régime indemnitaire,
- en recettes : actions financées au taux de 60,0% par l'Agence de l'Eau.

Toutefois, il convient de noter que ces recrutements pourraient avoir un impact sur la trésorerie du SMEAG, compte tenu du délai de perception des subventions attendues.

Enfin, les bureaux actuels du SMEAG ne permettent pas l'accueil de personnel supplémentaire, sauf à supprimer le recours au personnel occasionnel et à réduire le nombre de stagiaires accueillis habituellement.

## SECTION DE FONCTIONNEMENT

### RECETTES

2017		2018	
RECETTES			
BUDGET 2017		BUDGET 2018	
RECETTES			
Participations des membres	700 000	Participations des membres	700 000
BP 2017	2 016 443	Mise à disposition	0
BS 2017	0	Remboursement budget annexe	205 000
DM	0	Restes à réaliser subventions	118 880
Subventions	744 120	Subventions	535 271
		Autres	16 600
Excédent reporté	367 055	Excédent reporté	317 109
<b>TOTAL Recettes votées</b>	<b>2 016 443</b>	<b>TOTAL Recettes prévisionnelles</b>	<b>1 892 860</b>

Avec une estimation des recettes attendues de 1.892.860,00 €, l'équilibre du budget est trouvé à un niveau de participation des collectivités membres identique à celui des années précédentes à hauteur de 700.000,00 €. Ce niveau permet de compenser la diminution de l'excédent reporté, lié au résultat déficitaire de l'exercice 2017.

Le résultat prévisionnel de l'exercice 2017 déficitaire à hauteur de 49.946,00€ intègre les prévisionnels de dépenses et de recettes à intervenir au titre de l'exercice 2017, soit en réalisation soit au titre des rattachements à l'exercice, dont la recette liée à l'animation 2017 du PAPI, non certaine lors de l'élaboration des documents présentés lors du bureau du 1<sup>er</sup> décembre dernier.

L'estimation faite des dépenses 2017 comprend le prévisionnel de réalisation au 31 décembre 2017 des prestations en cours, liées aux différentes actions et principalement le SAGE, les dépenses de fonctionnement courant à intervenir d'ici la fin de l'exercice et la paie de mois de décembre ainsi que les rattachements de prestations dont le service fait sera exécuté au 31 décembre 2017.

L'estimation des recettes 2017 comporte les réalisations et les rattachements à l'exercice 2017 des financements extérieurs lié au prévisionnel de réalisation des actions au 31 décembre 2017 sur la base duquel les financements sont assurés.

La prise en compte du résultat de l'exercice 2017 impacte le prévisionnel du budget 2018.

La poursuite de la réalisation du SAGE Vallée de la Garonne est intégrée dans le budget prévisionnel 2018 tant en dépenses qu'en recettes pour l'intégralité de la programmation.

Des incertitudes pèsent sur la réalisation de l'action PAPI, en 2018, tant sur le contenu de l'action elle-même, en cours de redéfinition, que sur ses modalités de financement possibles.

La réalisation du projet RIVERSUDOE est conditionnée à son acceptation. Le projet de budget 2018 intègre le financement de cette action à hauteur de 75,0% des frais de personnel et de structures éligibles.

Les modalités de financement par l'Agence de l'Eau Adour-Garonne des actions portées en 2018 ne sont à ce jour pas définitivement arrêtées.

## ACTIONS PORTEES PAR LE SMEAG EN 2018 (PREVISIONS)

Le tableau ci-après résume les actions qui seraient portées par le SMEAG en 2018.

Les actions seront détaillées (dans leur contexte actualisé et compte-tenu des enjeux identifiés et des objectifs fixés) dans les projets de rapports qui auront été préparés au préalable avec les services des collectivités membres et les financeurs.

Ces rapports seront soumis à l'approbation du Comité Syndical lors de la séance de vote du Budget principal.

### ACTIONS PROJETEES EN 2018

Projet	Opération	Contenu
SAGE	Élaboration de la phase 2	Rédiger le projet de SAGE puis conduire de la concertation Présenter le projet de SAGE à la CLE Préparer la réalisation des premières mesures
<b>Partage des connaissances</b>		
SIG - Observatoire	Outil d'analyse du territoire et de partage des connaissances	Pérenniser l'Observatoire en : - Actualisant, parfaire et consolider la structuration et le partage des données, - Continuant de mener la concertation autour de la mise à jour des tableaux de bord créés, - Développant le tableau de bord « Qualité » en y intégrant de nouveaux indicateurs, - Engageant des actions de communications / sensibilisations autour de l'observatoire afin d'améliorer l'utilisation de l'outil et de créer une relation entre le SMEAG et les utilisateurs actuels et potentiels
Communication générale	Mise en valeur des acquis du SMEAG et de ses missions	Communication sur les évènements par mise en réseau, sites internet (espace extranet...), publication de documents (Chroniques, ...), accompagnement stratégique,...  Communication via les réseaux sociaux

Projet	Opération	Contenu
<b>Collaboration</b> <b>Coopération</b>		
Collaboration avec la recherche appliquée	Intégration des acquis des projets de recherche dans les actions du SMEAG	Participer et valoriser les projets de recherche en cours  Partager les nouvelles connaissances et les expériences
Coopération transfrontalière	Projet d'échanges d'expériences RIVERSUDOE	Animer le Groupe de travail « outil et méthode »  Mettre en réseau les acteurs garonnais et étrangers
Coopération transfrontalière	Coopération avec le Val d'Aran  (si RIVERSUDOE est accepté)	Analyser les modalités concrètes de soutien d'étiage de la Garonne à partir du Val d'Aran
Coopération transfrontalière	Coopération avec le Val d'Aran  (si RIVERSUDOE n'est pas accepté)	Initier un projet de coopération de gestion transfrontalière des débits de la Garonne (instrumentation, réseau de suivi, Plan d'Arem,...)
<b>Milieus naturels et zones humides</b>		
DOCOB  Nouvelle-Aquitaine	Mise en œuvre des actions du Document d'objectifs  (2 <sup>ème</sup> cycle)	Poursuivre l'animation agricole sur un périmètre élargi et suivre les agriculteurs engagés  Continuer à apporter une aide technique aux collectivités porteuses de projets le long de la Garonne en les incitant à s'engager dans des contrats Natura 2000 ou la Charte  Développer les interventions de communication et de sensibilisation auprès du grand public (manifestations, interventions,...)  Accompagner les projets autour de la Garonne en veillant à leur cohérence avec les actions reprises dans les documents de planification
DOCOB  Occitanie	Mise en œuvre des actions du Document d'objectifs  <b>(si la candidature du SMEAG pour l'animation est retenue)</b>	Contribuer au COPIL puis relancer la dynamique avec les acteurs locaux  Préparer puis conduire la première année d'animation du DOCOB

Projet	Opération	Contenu
<b>Qualité des milieux</b>		
Station de mesure de la qualité des eaux de l'estuaire	Suivi de la qualité de l'eau de l'estuaire et Garonne aval (en relation avec le PGE – bouchon vaseux)	<p>Contribution financière (le SMEAG est membre du réseau de mesure de la qualité des eaux de l'estuaire MAGEST qui gère 4 stations)</p> <p>Préparer le renouvellement de la convention pour mise en œuvre en 2019 (en lien avec <i>mesure 12 du PGE</i>)</p>
Poissons Migrateurs amphihalins	Coordination du programme sur la Garonne	<p>Organiser la mise en œuvre des actions : suivi technique et financier, évaluation,</p> <p>Animer le Groupe Migrateurs Garonne</p> <p>Communiquer auprès des acteurs de la pêche</p> <p>Compléter le tableau de bord « Migrateurs » en lien avec l'Observatoire</p>
<b>Animation territoriale</b>		
<p>Garonne débordante:</p> <p>(sous réserve – selon la suite qui sera donnée au projet RIVERSUDOE)</p>	Réponse aux attentes des collectivités membres sur le territoire considéré	<p>Porter à connaissance les enjeux Garonne et répondre aux sollicitations des acteurs</p> <p>Fédérer les acteurs pour porter des opérations complexes, mettre en réseau</p> <p>Accompagner les collectivités pour passer à l'action</p>
<b>Réappropriation du fleuve</b>		
Contributions diverses	Participation aux démarches des partenaires	Répondre aux sollicitations reçues et émettre des avis (documents d'urbanisme, documents de sensibilisation, conseil de biotope,..)
PLAN GARONNE 2014-2020	Animation des territoires, culture Garonne	Continuer à faire remonter les attentes des porteurs de projets, les besoins de terrain et les attentes pour orienter le Plan Garonne

<p><b>PLAN GARONNE 2014-2020</b></p>	<p><b>Animation des territoires, culture Garonne</b></p>	<p><b>Préparer la prochaine déclinaison du Plan Garonne, défendre les intérêts des collectivités et des porteurs de projet pour préserver les acquis voire élargir l'enveloppe financière</b></p> <p><b>Préparer l'appel à projet 2018-2020</b></p> <p><b>Accompagner les collectivités et les porteurs de projets, assurer les retours d'expérience et valoriser les actions menées</b></p> <p><b>Structurer un réseau autour des « espaces de découverte Garonne »</b></p>
<p><b>Crues et inondations</b></p>		
<p><b>Gestion du risque inondation PAPI</b></p>	<p><b>Élaboration d'un PAPI dit complet sur la Garonne girondine</b></p>	<p><b>Dans le prolongement, des conclusions du PAPI d'intention, élaborer le dossier PAPI (en référence au Cahier des Charges PAPI III)</b></p> <p><b>Mener les concertations nécessaires sur le projet</b></p> <p><b>Finaliser le dossier et le déposer pour instruction mi-2018 - Présenter le projet en CMI fin-2018</b></p> <p><b>Communiquer, informer, animer,... durant le projet (plaquettes d'information, site internet, réunions, ateliers,...)</b></p>
<p><b>Elaboration du projet politique</b></p>		
<p><b>Gouvernance Garonne</b></p>	<p><b>Démarche pour la définition d'une véritable gouvernance Garonne</b></p>	<p><b>Participer au COTECH de l'étude de gouvernance à l'échelle du bassin Garonne – Ariège – Rivières de Gascogne (orientation A1 du SDAGE 2016-2023)</b></p>

## SECTION D'INVESTISSEMENT

### DEPENSES

Le niveau de dépenses envisagées est de l'ordre de 30.000,00 € destinés à permettre l'investissement nécessaire pour le renouvellement du matériel et des logiciels informatiques ainsi que l'acquisition de mobilier de bureau.

### RECETTES

L'appel à cotisations est effectué en fin d'année en fonction des dépenses réellement exécutées et après déduction de la recette issue du FCTVA.

## **II - BUDGET ANNEXE**

Le budget annexe de gestion d'étiage a été créé à partir de 2014 au moment de l'instauration de la redevance dite de Gestion d'étiage (PGE).

Depuis 2017, pour une plus grande lisibilité budgétaire, les présentations intègrent aux dépenses, l'ensemble des charges fixes relevant de la Gestion d'étiage, y compris les charges et frais de structure et de personnel affecté.

Le nouveau Plan de Gestion d'Etiage (PGE) Garonne-Ariège, dont la révision a véritablement démarré en 2016, devrait être validé par le représentant de l'État au premier semestre 2018.

Sa mise en œuvre sur la période 2018-2027 comporte diverses actions (42 mesures) dont certaines relèvent de la responsabilité du SMEAG, voire de sa maîtrise d'ouvrage, les autres nécessitant un simple suivi par le SMEAG, animateur de la mise en œuvre du PGE.

Parmi les actions figurant au PGE Garonne-Ariège qui relèvent du SMEAG nous pouvons d'ores-et-déjà en identifier trois principales.

### **Le soutien d'étiage : sa gestion annuelle et le renouvellement des accords**

L'opération est encadrée par des contrats de coopération pluriannuelle avec les gestionnaires de réserves (Électricité de France et les institutions interdépartementales des barrages de Montbel et de Filhet), l'État et l'Agence de l'Eau.

Le contrat 2017-2018 passé avec l'Institution interdépartementale du barrage de Filhet présente un caractère expérimental.

La dépense totale maximale prévisionnelle, permettant de mobiliser 59 millions de mètres cubes d'eau (59 hm<sup>3</sup>), est estimée à **3.760.000,00 €** non assujettis à la TVA :

(Rappel 2017 : 3.860.000,00€)

- 3.440.000,00 € sur EDF (rappel : 3,54 M€ en 2017)
- 240.000,00 € sur Montbel,
- 80.000,00 € sur Filhet

L'actualisation des coûts du contrat avec EDF montre une baisse de 3,0 % entre 2017 et 2018.

L'année 2018 verra :

- L'engagement des négociations avec l'État et les gestionnaires des réserves en vue du renouvellement des trois accords pour la période 2019-2023 (*mesures 26, 27, 28 et 29 du projet de PGE 2018-2027*) ;
- La poursuite de l'expérimentation des lâchers d'eau depuis la réserve de Filhet (*mesure 29 du projet de PGE*) ;
- La poursuite des échanges avec les opérateurs espagnols depuis les retenues en Val d'Aran, une rencontre étant intervenue à Vielha le 20 novembre 2017 (*mesure 31 du projet de PGE*).

La gestion des réalimentations nécessite la mobilisation de données et de moyens spécifiques.

Le nouveau Tableau de bord, dénommé « Plate-forme e-tiage » (*mesure 36 du projet de PGE*), développé sur 2016 et expérimenté sur 2017 sera pleinement opérationnel en 2019. L'opération nécessite une enveloppe prévisionnelle d'environ 110.000,00 € (Rappel 2017: 100.000,00 €) au titre de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, pour la mobilisation de la donnée et pour le renforcement de l'hydrométrie (*mesure 05 du projet de PGE*).

L'année 2018 pourrait être également l'occasion d'engager une actualisation de la clé interdépartementale de répartition des dépenses de gestion d'étiage qui date de 2004-2005, compte tenu de l'évolution des paramètres constitutifs (SDAGE et révision du PGE) et dans la perspective de la révision des statuts en 2019.

### **La redevance pour service rendu dite de « Gestion d'étiage »**

La collecte du produit de la redevance de gestion d'étiage entre en cinquième année de mise en œuvre. Après ces quatre premières années d'instauration et de consolidation, nous entrons dans une étape de stabilisation des bases de la redevance : les taux, prorata tarifaire, coefficients de pondération, modalités de calcul et de recouvrement, la gestion des impayés via la Paierie Régionale et les bilans annuels de la redevance instaurés et sa typologie).

En 2017, le marché public concernant la facturation et de recouvrement des sommes a été attribué à la société CACG pour la période 2017-2018-2019.

L'opération dans sa globalité nécessite une enveloppe prévisionnelle d'environ 90.000,00 € (Rappel 2017: 70.000,00 €) au titre de l'Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage (AMO). Elle intègre une somme de 8.400,00 € TTC pour homogénéiser la donnée d'autorisation à l'échelle interdépartementale (*mesure 17 du projet de PGE*).

### **La mise en œuvre du PGE Garonne-Ariège**

L'année 2018 verra le suivi de la mise en œuvre interdépartementale du PGE, son évaluation, la finalisation de sa validation et sa mise en œuvre pour la période 2018-2027.

Outre les différentes actions qui ont été largement concertés depuis près de dix-huit mois, la nouveauté du PGE réside dans sa déclinaison opérationnelle au travers des différents Projets de Territoire qui émergent et des différents Sage existants, en élaboration, dont celui de la Garonne, ou projetés.

L'opération nécessite une enveloppe prévisionnelle d'environ 90.000,00 € (Rappel 2017 : 100.000,00 €) au titre de l'Assistance à la Maîtrise d'Ouvrage, en l'attente de la passation d'un marché pluriannuel à bons de commande sur les différents lots nécessaires à sa mise en œuvre (au 2<sup>e</sup> semestre 2018).

La mise en œuvre de ce programme sur la Gestion quantitative en étiage, mission phare et emblématique du SMEAG, nécessite toujours de seconder l'agent chargé de cette mission, en procédant au recrutement du 2<sup>e</sup> Chargé de mission, sur le poste créé, mais non pourvu depuis l'année 2013. Les crédits disponibles au budget annexe le permettent.

Le Plan de financement prévisionnel des dépenses relevant de la gestion d'étiage reste de 50,0 % au titre de l'Agence de l'Eau Adour-Garonne (AEAG) et de 50,0 % au titre du SMEAG dont :

10,0 % au titre des cotisations des six collectivités membres,

40,0 % au titre du produit de la redevance pour service rendu.

En ce qui concerne les dépenses de recouvrement de la redevance, il convient de noter que l'AEAG nous aide financièrement à titre dérogatoire, le SMEAG étant encouragé à assurer seul, sur ses fonds propres issus de la redevance, ce recouvrement, voire également en ce qui concerne les charges et frais de personnel et de structure dédiés.



## ANNEXE FINANCIERE N ° 1

### AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2018

#### RAPPORT

Le Syndicat Mixte d'Etudes et d'Aménagement de la Garonne dispose d'un budget principal et d'un budget annexe qui lui permettent d'assurer les missions qui sont les siennes.

**Le budget principal** intègre l'ensemble des opérations liées aux missions du SMEAG hors celles ayant trait au Plan de Gestion d'Étiage (soutien d'étiage, mise en œuvre et révision du PGE, récupération des coûts).

**Le budget annexe** « gestion d'étiage » a été créé au 1<sup>er</sup> janvier 2014 afin de répondre aux exigences réglementaires liées à l'instauration de la redevance de soutien d'étiage.

## I. LE BUDGET PRINCIPAL DU SMEAG

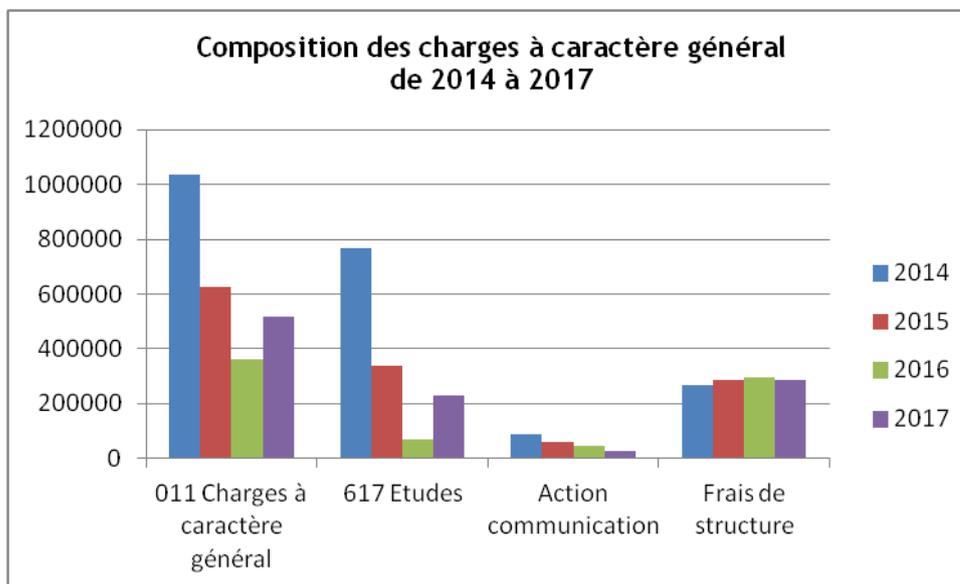
Par nature, la section d'investissement est très faible représentant environ 1,0% du budget global. Elle permet de répondre aux besoins d'équipement essentiellement liés au renouvellement indispensable du parc informatique et au renouvellement du mobilier.

La section de fonctionnement reflète donc l'activité du SMEAG et sa nature.

### I.1. LES DEPENSES DE FONCTIONNEMENT

#### ✓ Les dépenses à caractère général

L'exécution budgétaire des 4 dernières années est assez révélatrice des variations importantes qui peuvent exister dans l'exécution budgétaire d'une année à l'autre.



Après une diminution sensible des charges à caractère général depuis 2014, auxquelles sont ajoutés les frais financiers afin d'avoir une vue d'ensemble, l'exercice 2017 révèle une inversion de tendance (l'année 2014 peut être identifiée comme début d'une référence du fait de la prise en compte des opérations liées au PGE et au soutien d'étiage sur un budget annexe).

Les composantes essentielles des charges à caractère général du budget du SMEAG, sont : les études, la communication et les frais de structure. Les deux premières sont le reflet de l'activité du SMEAG, la 3ème concourt à la réalisation des missions du SMEAG.

On constate que les variations importantes des charges à caractère général sont induites par les variations des montants consacrés aux études.

✓ Les frais d'études

Les frais d'études, réalisées par des prestataires extérieurs après mise en concurrence, sont un indicateur des réalisations des missions du SMEAG. L'année 2014 a subi l'impact direct des études menées, dans le cadre du SAGE et du PAPI, à un niveau élevé de réalisation. Le lancement et la passation du marché d'études (évaluation environnementale du SAGE) lié à la phase II de l'élaboration du SAGE, au dernier trimestre 2017, est la principale source d'augmentation des frais d'études. L'engagement du marché public correspondant a été effectué en fin d'année. Son exécution est réalisée à hauteur de 50,0%.

✓ La communication institutionnelle

Cette action a subi en 2017 une diminution importante d'engagements de crédits.

La forte diminution des crédits consommés pour la communication est la conséquence directe de l'utilisation depuis plusieurs années de nouvelles modalités techniques de communication moins coûteuses.

Il convient de noter que la communication directement liée aux actions telles le SAGE, Natura 2000 Aquitaine, les milieux aquatiques en Garonne débordante est imputée directement aux actions menées.

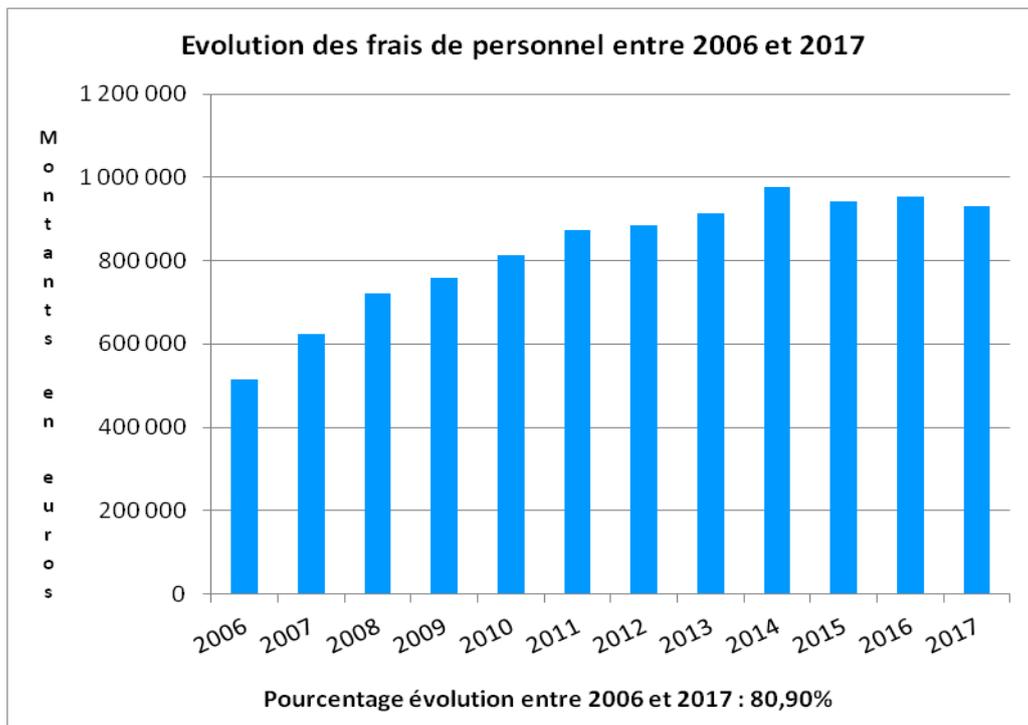
Par ailleurs, en 2017, l'agent en charge des ressources humaines et de la communication a recentré son activité sur le chantier social et la gestion des compétences des agents en place et à recruter.

✓ Les frais de structure

Après une légère hausse annuelle entre 2014 et 2016, le volume annuel des frais de structure est en légère diminution en 2017.

✓ Les dépenses de personnel

En augmentation constante entre 2006 et 2014, on note une relative stabilité de ces dépenses depuis 2015.

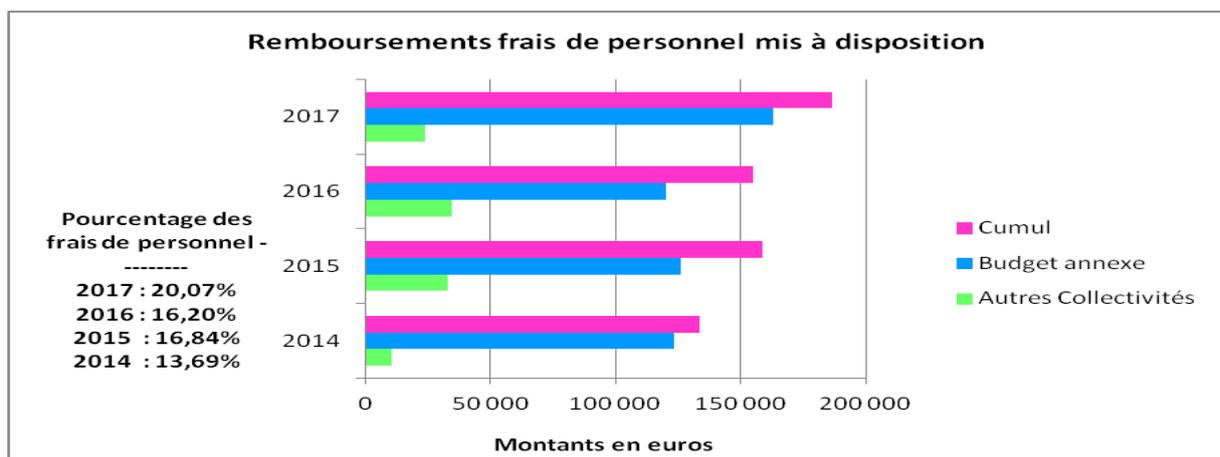


Les dépenses de personnel sont directement liées à la nature et aux modalités de mises en œuvre des actions menées par le SMEAG. En effet, le SMEAG réalise en régie un nombre important d'études menées par les ingénieurs territoriaux, chargés de mission.

Parallèlement à ces dépenses, des remboursements de frais liés à des mises à disposition de certains agents sont opérés depuis l'année 2014. En valeur, le reversement du budget annexe au budget principal est le plus important et est en augmentation depuis la création du budget annexe. En effet, le temps consacré à la mise en œuvre des actions objet de ce budget s'avère, à l'exécution, de plus en plus important.

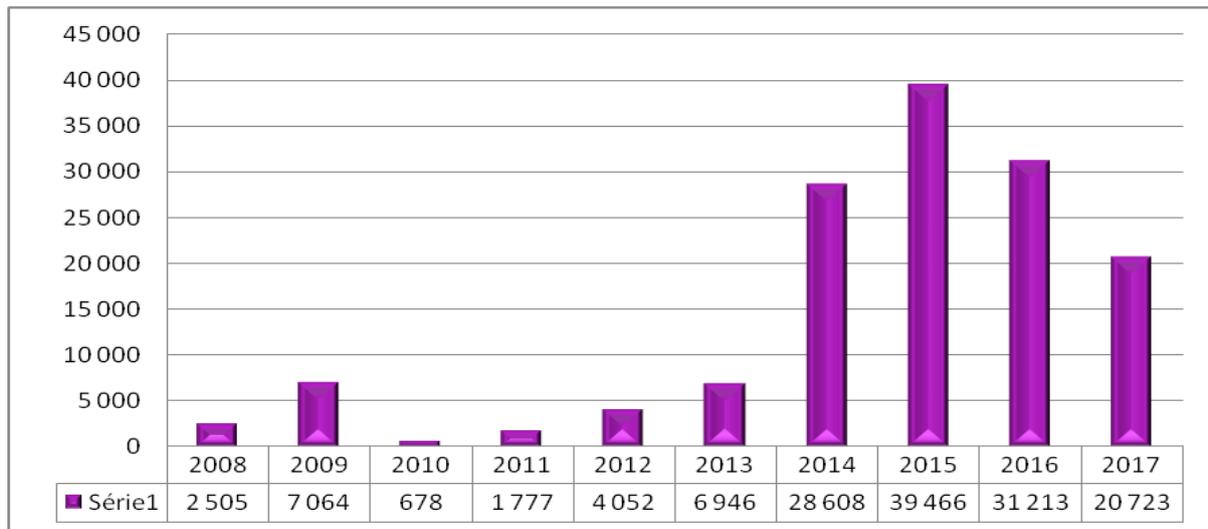
La fin de la mise à disposition, à 50,0%, d'un agent auprès d'une collectivité, intervenue le 31 mars 2017, est à l'origine de la diminution des remboursements de rémunération par les « autres collectivités ».

L'ensemble de ces remboursements diminue réellement les charges nettes de personnel à hauteur de 20,07% en 2017.



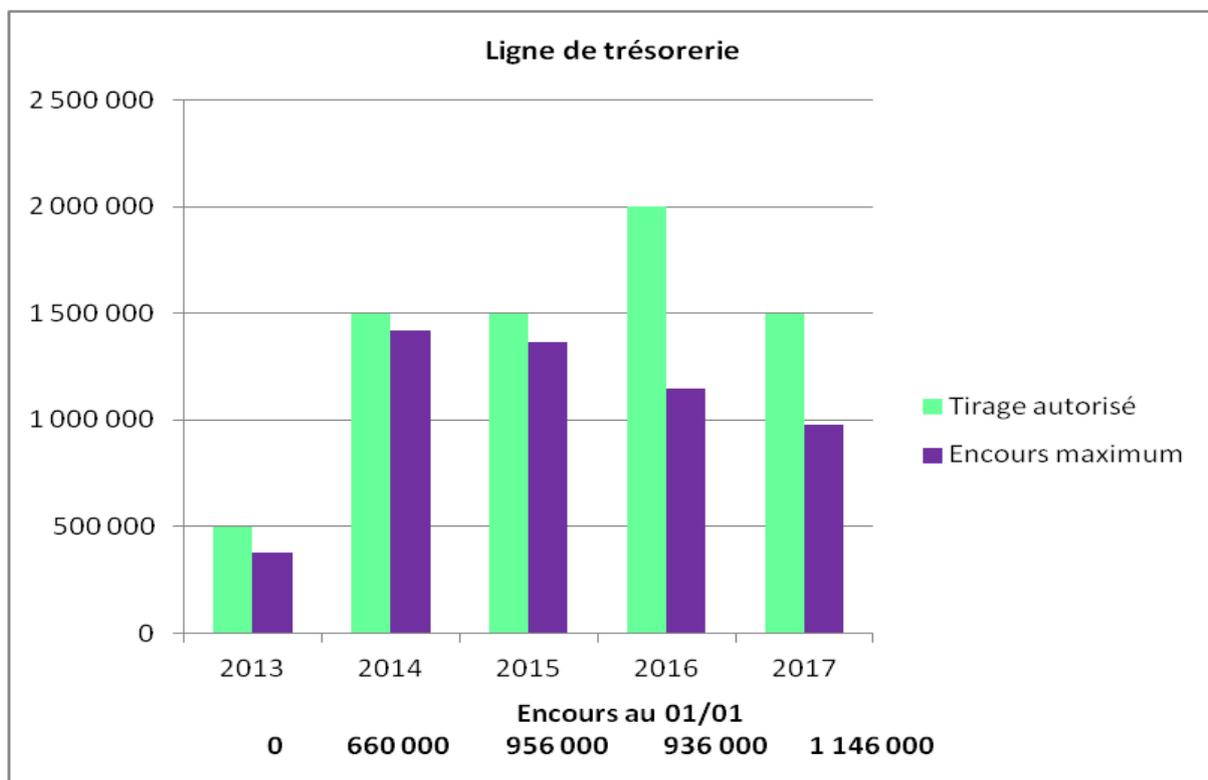
✓ Les frais financiers

On note une diminution notable des frais financiers depuis 2015 (-50,0%).



Les engagements comptables de l'exercice 2017 ont été réalisés relativement tardivement dans le courant de l'année. Par ailleurs, l'ensemble des collectivités membres du SMEAG auront toutes, cette année, versé leur participation au titre de 2017 durant l'exercice 2017.

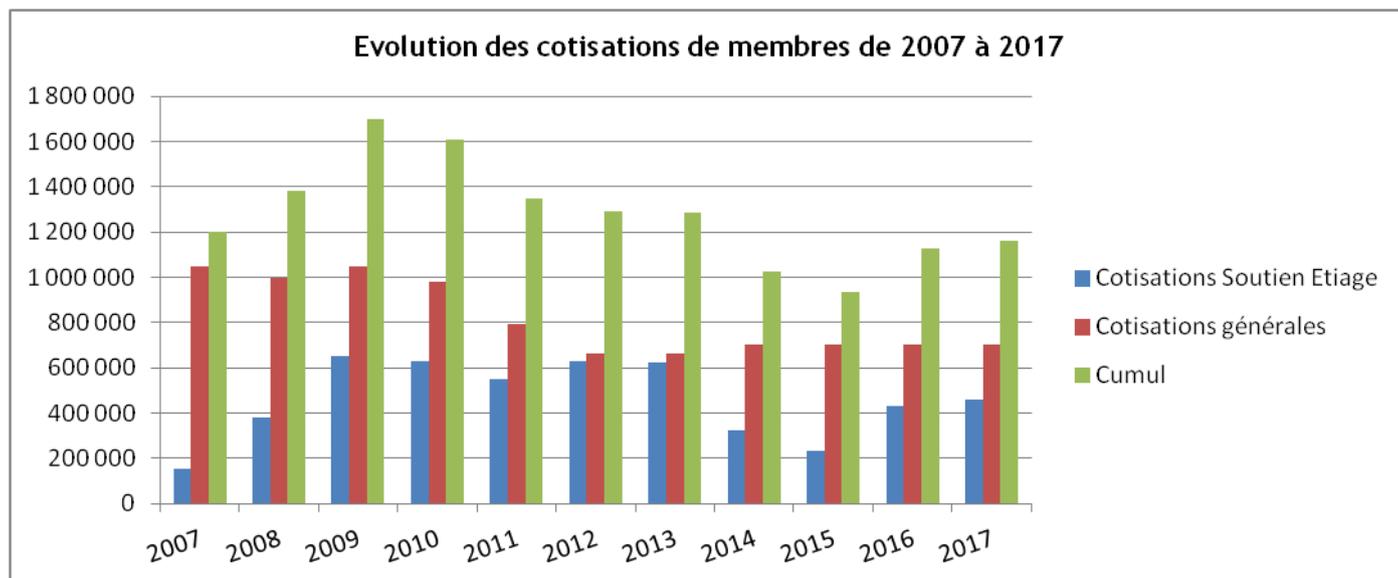
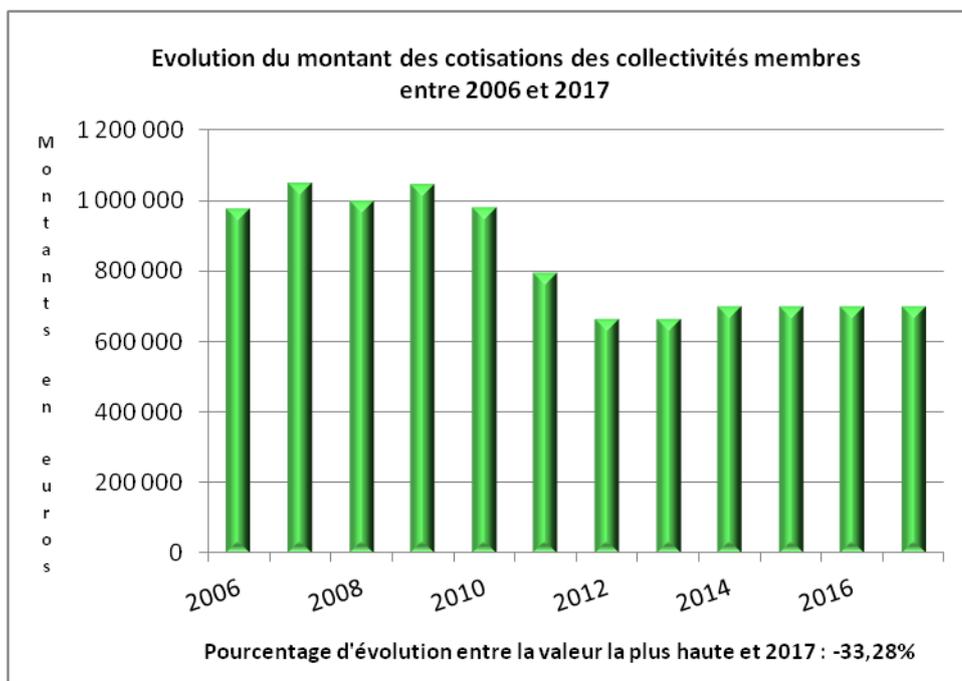
Ces deux facteurs conjugués ont contribué à une meilleure gestion du recours à la ligne de trésorerie, dont le tirage autorisé a été revu à la baisse (1,5 M€)



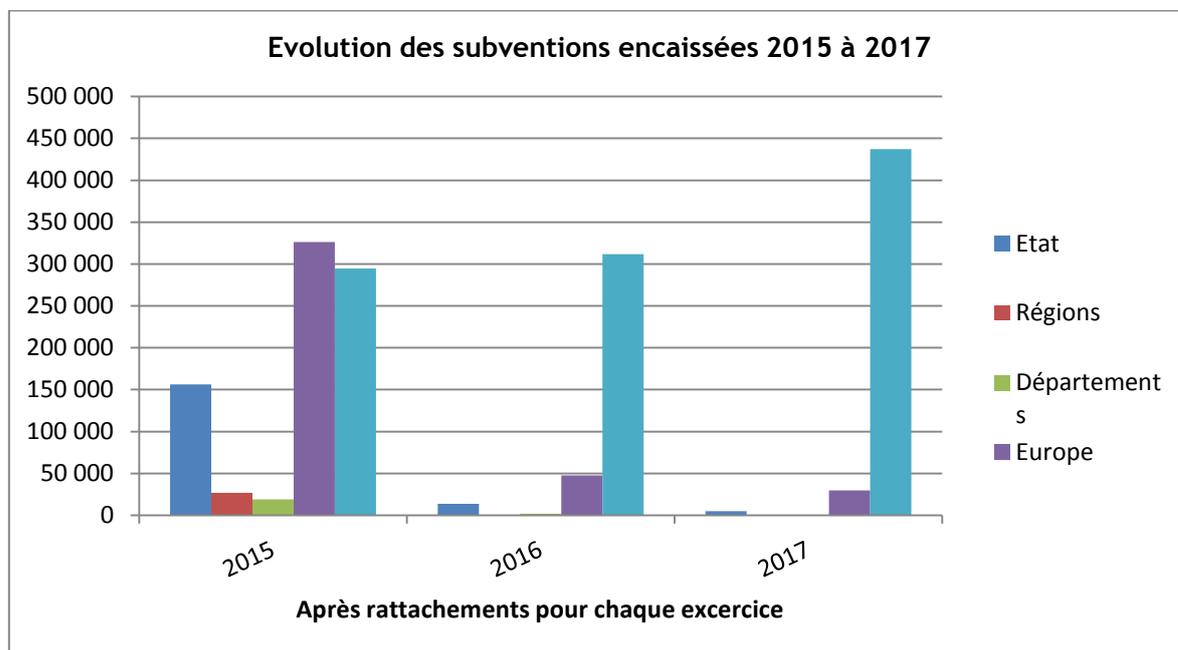
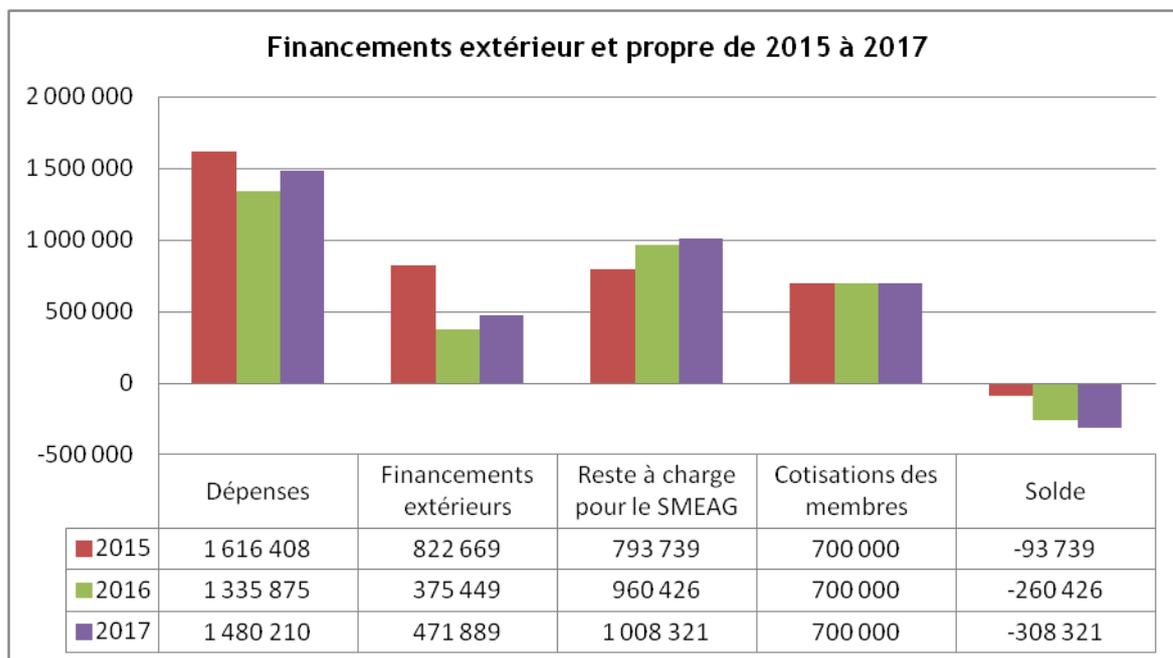
## I.2. LES RECETTES DE FONCTIONNEMENT

### ➤ L'autofinancement

Les participations des collectivités membres sont maintenues, depuis les quatre derniers exercices, à hauteur de 700.000,00 €.



➤ Répartition entre financement propre et financement extérieur

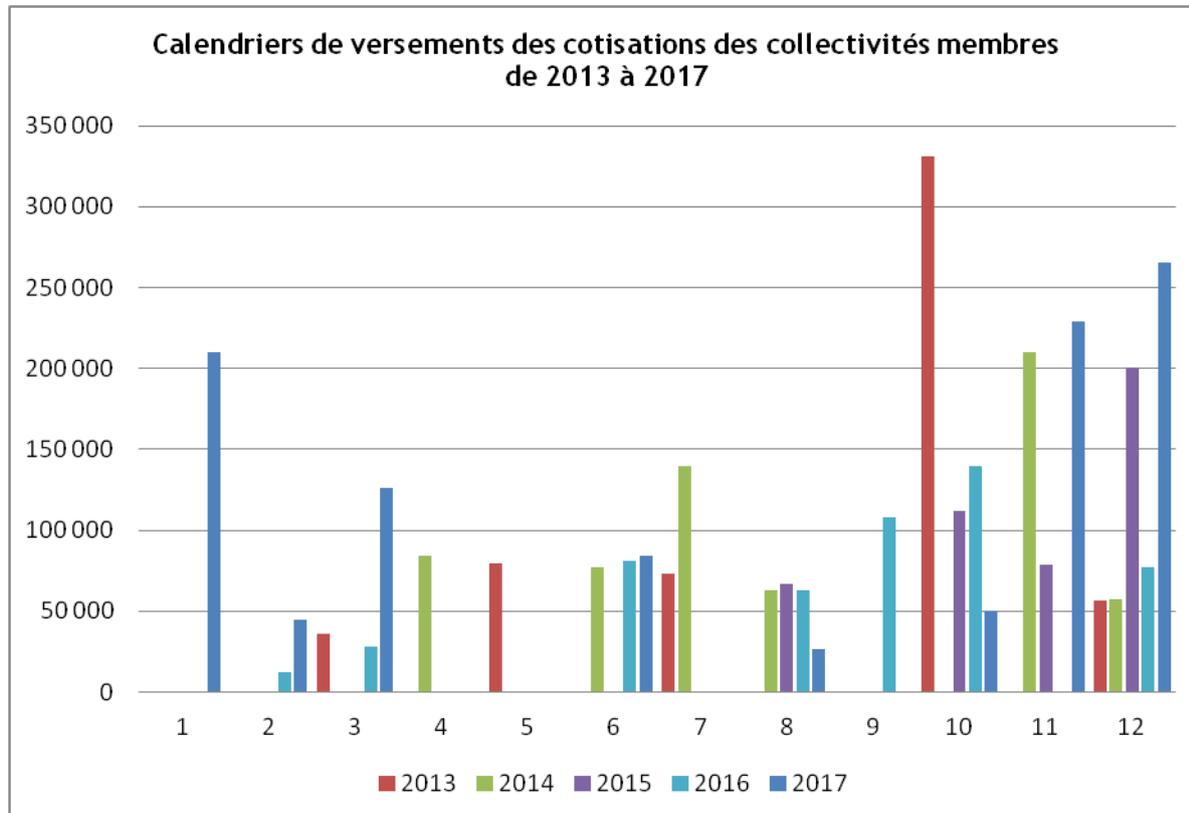


### I.3. LES RESULTATS D'EXERCICES

EXERCICE	RECETTES	DEPENSES	RESULTAT DE L'EXERCICE
2006	1 773 372	1 489 593	283 779
2007	2 854 076	3 127 177	-273 101
2008	3 125 063	3 612 483	-487 420
2009	4 565 507	4 292 387	273 120
2010	4 494 001	4 380 289	113 712
2011	4 524 262	4 085 436	438 826
2012	4 096 641	3 981 179	115 462
2013	2 966 416	3 987 889	-1 021 473
2014	2 279 382	2 046 780	232 602
2015	1 724 589	1 616 408	108 181
2016	1 280 350	1 355 876	-75 525
2017	1 430 265	1 480 211	-49 946

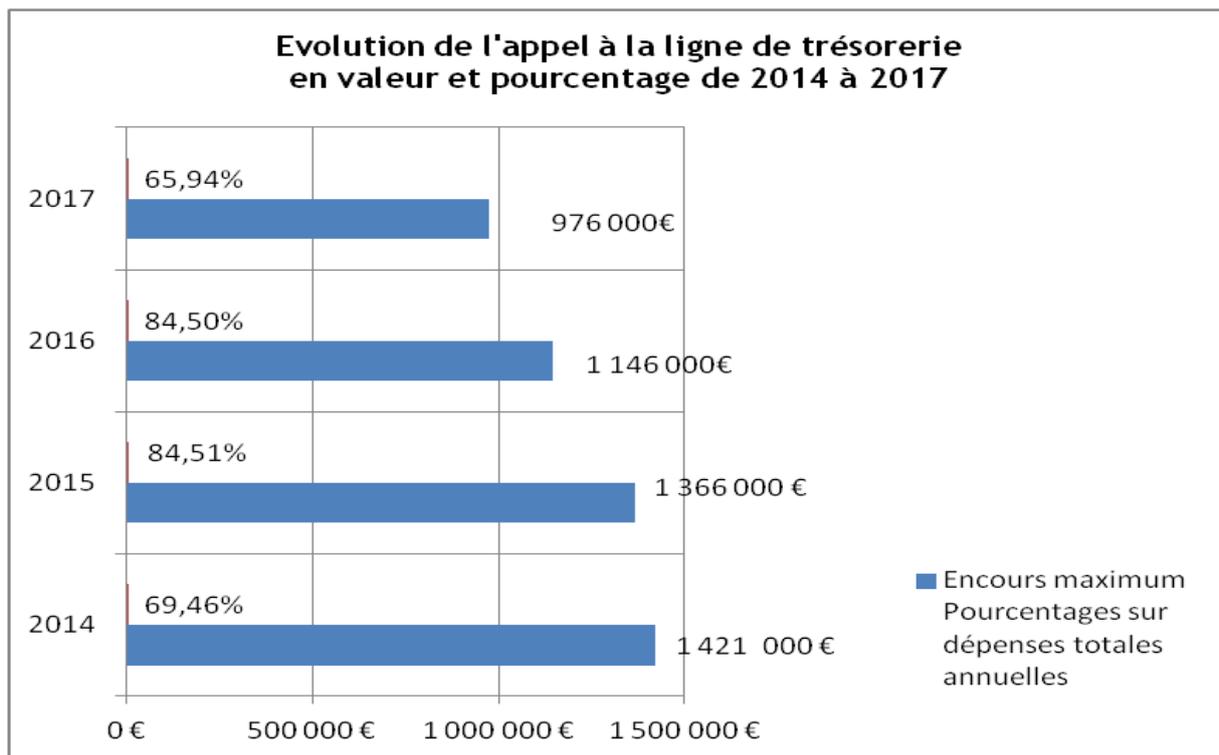
Nota : le résultat de l'exercice 2017 est prévisionnel.

### I.4. LA TRESORERIE



Alors que les versements des subventions sont liés directement à l'activité du SMEAG et à la célérité à les solliciter, à l'avancement des missions, le versement des cotisations, par les collectivités membres, est lié à leur fonctionnement propre et à la prise en compte des besoins de la structure.

2017 sera une année remarquable, par le versement sur l'exercice, de l'ensemble des cotisations appelées, et donc d'une sollicitation moindre de la ligne de trésorerie.



## ANNEXE FINANCIERE N° 2

### AU RAPPORT D'ORIENTATIONS BUDGETAIRES 2018

#### RAPPORT

En déclinaison de nouveaux principes énoncés par la loi portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe) et traduits dans l'article L2312-1 du Code Général des Collectivités Territoriales et selon le décret n°2016-841 du 24 juin 2016 relatif au contenu ainsi qu'aux modalités de publication et de transmission du rapport d'orientation budgétaire, ce dernier contient une présentation rétrospective (issue notamment des bilans sociaux) et prospective de l'évolution des emplois et effectifs ainsi que les crédits afférents.

### I. ÉVOLUTION DES DÉPENSES DE PERSONNEL

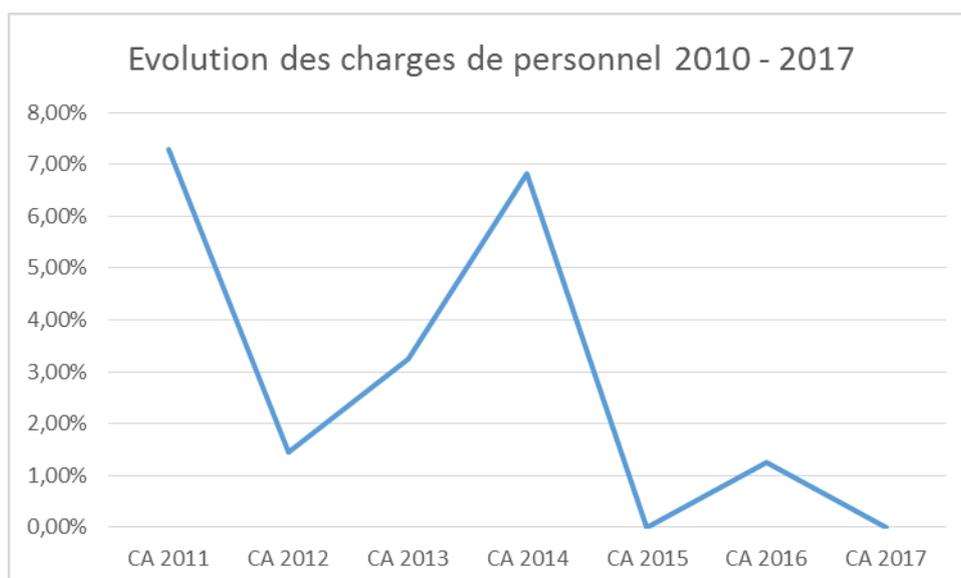
Les charges de personnel (et frais assimilés) regroupent les rémunérations et les charges sociales (compte 64) mais aussi les impôts, taxes et versements assimilés qui s'y rapportent. Elles constituent les dépenses de la ligne budgétaire 012.

#### I.1 Evolution des dépenses en euros, de 2010 à 2017 (Référence : compte administratif du SMEAG)

Les charges de personnel constituent les dépenses de la ligne budgétaire 012.  
Les charges à caractère général constituent les dépenses de la ligne budgétaire 011.

Le CA 2017 est en l'état actuel une estimation.

	CA 2010	CA 2011	CA 2012	CA 2013	CA 2014	CA 2015	CA 2016	CA 2017
Charges à caractère général (€) Chapitre 011	203 622	261 912	333 755	396 511	264 967	283 106	294 079	291 936
Charges de Personnel (€) Chapitre 012	813 485	872 780	885 468	914 164	976 627	942 589	954 335	930 428
Rapport Ch. Personnel/ Ch. Général	399 %	333 %	265 %	231 %	369 %	333 %	264 %	318 %
Evolution des charges de personnel		7,30 %	1,45 %	3,24 %	6,83 %	- 3,48 %	1,24 %	- 2,50 %



**Les dépenses de personnel diminuent entre 2016 et 2017 d'environ 24.000,00 €, soit une légère baisse de 2,50 %.**

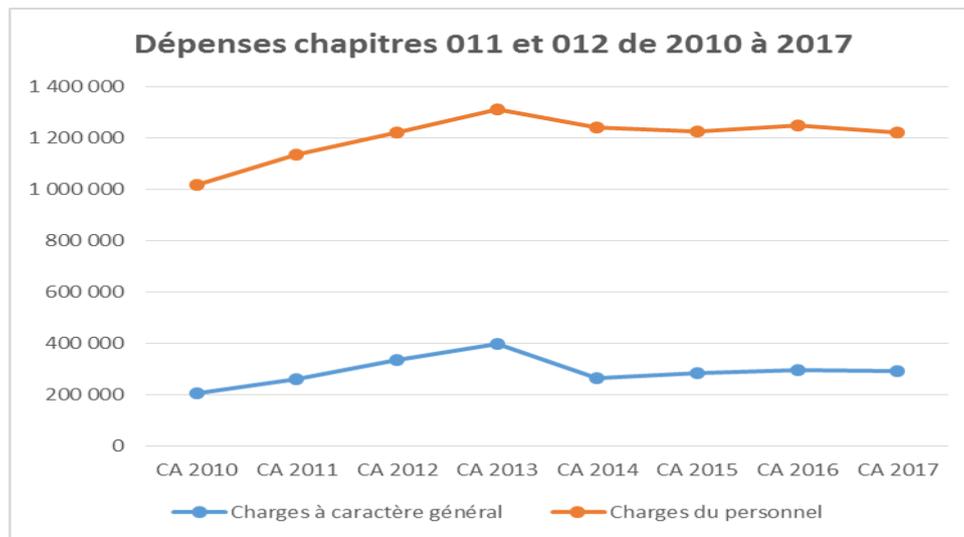
Les décisions gouvernementales subies par la collectivité ont un moindre impact sur l'augmentation des salaires, à savoir :

- La mise en œuvre depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2016 du protocole relatif à la modernisation des parcours professionnels des carrières et des rémunérations (PPCR) se traduit par une baisse des primes et l'octroi de points d'indice supplémentaires (+ 0,5 %),
- La revalorisation de la valeur du point d'indice + 0,6 % au 1<sup>er</sup> février 2017 (+ 0,4 %),
- Les cotisations retraite acquittées sont progressivement alignées sur celles des salariés du secteur privé (+ 0,35 %),
- L'augmentation des taux de cotisations sociales vieillesse dé plafonnées : La cotisation vieillesse sur les salaires a légèrement augmenté par rapport à l'an dernier. La part salariale est passée de 0,35 % à 0,40 % tandis que la part patronale est désormais de 1,90 % (contre 1,85 % auparavant). Concrètement, cette hausse entraîne donc une légère baisse des rémunérations.
- Augmentation du taux de la part patronale de la cotisation d'assurance maladie (+0,05 %).

**La baisse des dépenses de personnel en 2017 est due principalement à la différence de traitement entre l'ancienne et la nouvelle direction (charges de personnel).**

Trois avancements de grade ont été approuvés pour la fin de l'année 2017 (mi-décembre), ils n'ont pas d'influence sur le montant des dépenses.

**La masse salariale demeure le poste de dépenses structurellement le plus élevé du budget de fonctionnement du SMEAG.**



Le ratio Charges générales / Charges de personnel, qui accompagne les budgets, ne donne qu'une mesure relative par rapport aux dépenses de fonctionnement. Elle ne permet pas d'apprécier cette dépense en fonction de la réalité d'un service ou d'une mission.

Un des moyens pour la collectivité de retrouver une certaine souplesse dans l'affectation de ses dépenses, consisterait à confier la réalisation de ses missions à des prestataires de service et donc ne plus intervenir en régie. En effet, les dépenses de personnel engagent la collectivité sur le long terme, contrairement aux contrats avec les prestataires, qui interviennent sur des durées plus courtes.

Cette approche est à relativiser car si la collectivité ne dispose pas d'expertise en interne, elle peut se retrouver en situation d'abandon de la maîtrise et de la définition de ses besoins et des moyens techniques à mettre en œuvre, entraînant d'importants surcoûts et une crédibilité affaiblie face à ses partenaires territoriaux techniques et financiers.

Par ailleurs, le SMEAG est une équipe d'expert. Sa plus-value consiste à conseiller, aider les collectivités, et en premier lieu les collectivités membres, et acteurs de Garonne à mettre en œuvre les politiques du grand cycle de l'eau. Pour permettre à la collectivité de réaliser de véritable économie, il faudrait comparer, à prestations identiques le coût d'exploitation en régie et celui facturé par le prestataire.

## 1.2 Traitement indiciaire et régime indemnitaire en 2017

**L'année 2017 a été une année de transition en matière de politique de gestion des ressources humaines.**

La mise en œuvre de l'Agenda Social, souhaité par le Président, approuvé par le Comité Syndical et porté par la nouvelle direction dans les délais imposés, s'effectue progressivement. Les dépenses afférentes au développement des actions à caractère réglementaire et social, d'une part, et à leur application, notamment l'astreinte, le temps de travail, la formation, la protection sociale mutuelle et prévoyance, d'autre part, n'ont pas eu de conséquences financières sur le budget 2017.

### 1.2.1 Zoom sur la répartition des charges du personnel et frais assimilés sur l'année 2017

Le chapitre globalisé 012 « charges de personnel et frais assimilés » regroupe les comptes 621, 631, 633 et 64). Il comptabilise les dépenses liées aux rémunérations, cotisations et contributions sociales et les impôts, taxes et versements assimilés sur rémunérations.

Répartition du salaire	Compte	Montant	%
Salaires et traitements net	64111 / 64131	467 292,48	50,22%
Régimes indemnitaires	64118	118 454,63	12,73%
Bonifications indiciaires, SFT	64112	15 330,56	1,65%
Cotisations FNAL	6332	2 407,76	0,25 %
Cotisations sociales diverses	6451/6453/6454	223 007,21	24,23%
Cotisation CNFPT, CDG de la FPT	6336	9 630,51	1,04%
Assurance du personnel	6455	49 039,20	5,27%
Médecine du travail	6475	324,00	0,03%
Versement transport - URSSAF	6331	9 630,48	1,04%
Œuvres sociales - CNAS	6474	3 403,95	0,37%
Autres charges (gratification stagiaires)	6488	31 907,33	3,43%
<b>Dépense de personnel 2017</b>		<b>930 428,11</b>	

Ce chiffre doit être complété par des charges de gestion courante liées aux Ressources humaines :

Le versement annuel de la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA) : 1. 204,00 €

Les frais de gestion des tickets restaurant (compte 6228) : 1.406,48 €

Les frais de mission (compte 6256) : 16.228,87 €

### 1.2.2 Indicateurs liés aux rémunérations

Pour un effectif équivalent temps plein (ETP) = 13,67

➔ **Masse salariale 2017 :**

Frais personnel / Effectif ETP = 68 063,50 €

Frais de fonctionnement / Effectif EP = 89 419,45 €

### I.3 Expertise du Pôle technique

AGENTS	MISSIONS	EXPERTISE
BEAUJARD Mathieu	Chargé de mission Natura 2000 Aquitaine et zones humides SAGE	Planification Zones humides Politiques agricoles
CADORET Vincent	Chef de projet SAGE Garonne	Planification Animation Mise en œuvre des politiques locales de l'eau Gestion équilibrée et intégrée des ressources en eau
CARDON Jean-Michel	DGS	Administration et gestion des collectivités Planification nationale Mise en œuvre des politiques de l'eau au niveau national et de bassins hydrographiques
CHAUMEL Aline	Chargée de mission Migrateurs qualité de l'eau	Planification Hydrobiologie Restauration de continuités écologiques aquatiques
GIROU	Chargée de mission Projets et territoires	Urbanisme et aménagement du territoire Ecologie des milieux et écosystèmes Suivie des dossiers TVB et SRCE Etudes paysagères Sociologie Animation territoriale
GUYOT Loïc	Chargé de mission responsable du SIG	Observatoire Garonne Système d'information géographique
KERVIEL Claire	Chargée de mission PAPI Girondin Crues - inondations	Planification Urbanisme, aménagement du territoire Mise en œuvre des politiques d'inondation
LEROY Bernard	Chargé de mission de la gestion quantitative	Planification Gestion de la ressource Gestion intégrée quantitative de l'eau Contractualisation
SANS Fabienne	Chargée de mission Coopération transfrontalière, animation territoriale de la Garonne débordante, référente pour la recherche appliquée	Coopération internationale Animation territoriale Recherche et développement Hydromorphologie des cours d'eau
SIMON Paul	Chargé de mission zones humides, animation territoriale de la Garonne amont	Hydromorphologie des cours d'eau Biodiversité Sensibilisation des collectivités et appui à la maîtrise d'ouvrage Animation territoriale

Afin que le SMEAG puisse apporter une expertise complète aux collectivités membres, en réponse aux enjeux du territoire et projets identifiés, les domaines de compétences relatifs à la biodiversité des milieux aquatiques et terrestres (faune et flore) ainsi qu'aux sciences humaines et sociales, non couverts, font aujourd'hui défaut.

**Les partenariats seront à construire avec les Agences Régionales de la Biodiversité (ARB), les mondes universitaires et associatifs.**

## II. EVOLUTIONS DES EFFECTIFS ET DES EMPLOIS

### II.1 Tableau récapitulatif des emplois votés par délibération du Comité syndical au 31/12/2017

Délibérations votées	Permanent/Temporaire	Grade / Fonction	Emploi	Taux d'activité	ETP cumulés
25/02/2000	P	Adjoint administratif 2 <sup>e</sup> classe	Non pourvu		
07/02/2001	P	Adjoint 2 <sup>e</sup> classe/Comptable-paie	Pourvu	80%	0.8
23/06/2004	P	Ingénieur/Chargé de mission	Non pourvu		
23/06/2004	P	Ingénieur/Chargé de mission	Pourvu	100%	1,0
16/03/2005	P	DGS	Pourvu	100%	1,0
16/03/2005	P	Ingénieur/Chargé de mission	Pourvu	77%	0.77
23/03/2006	P	Rédacteur territorial	Non pourvu		
23/03/2006	P	Ingénieur/Chargé de mission	Pourvu	80%	0.8
08/02/2008	P	Ingénieur/Chargé de mission	Pourvu	80%	0.8
09/12/2008	P	Attaché principal / Resp. Admi. & Fin	Pourvu	100%	1,0
10/12/2009	P	Ingénieur/Chargé de mission	Pourvu	80%	0.8
10/12/2009	P	Adjoint 1 <sup>e</sup> classe/Secrétaire	Pourvu	100%	1,0
13/07/2011	P	Ingénieur/Chargé de mission	Pourvu	100%	1,0
18/07/2012	P	Ingénieur/Chargé de mission	Pourvu	100%	1,0
19/12/2012	P	Ingénieur/Chargé de mission Paysages	Pourvu	100%	1,0
19/12/2012	P	Adjoint 2 <sup>e</sup> classe/Secrétaire	Pourvu	80%	0.8
11/03/2014	P	Rédacteur principal 1 <sup>e</sup> classe Resp. RH et Com°	Pourvu	90%	0.9
11/03/2014	T	Ingénieur/Chargé de mission Natura 2000	Supprimé		
11/03/2014	T	Ingénieur / Chargé de mission PGE	Supprimé		
11/03/2014	T	Ingénieur / Chargé de mission Crue-inondation	Non pourvu		
12/04/2017	P	Ingénieur / Chargé de mission PGE	Supprimé		
30/03/2017	P	Ingénieur/Chargé de mission Natura 2000	Pourvu	100%	1
13/07/2017	T	Ingénieur / Chargé de mission PGE	Non pourvu		
	<b>23 postes</b>		<b>15 agents en poste</b>		<b>13,67 agents (ETP)</b>

23 emplois votés depuis 2000 dont 4 postes non-permanents - 3 emplois supprimés  
 15 emplois pourvus par 13,67 agents (ETP - Equivalent Temps Plein).

## II.2 Structure de l'effectif au 31/12/2017

### II.2.1 Personnel inscrit dans les effectifs

La structure comprend 15 agents.

	2016	%
Fonctionnaires titulaires ou stagiaires	12	80 %
Agents non-titulaires sur poste permanents	03	20 %
Agents non-titulaires sur poste non-permanents	00	00 %
<b>Effectif total tout confondu</b>	<b>15</b>	<b>100 %</b>

### II.2.2 Personnel non inscrit dans les effectifs

- 01 emploi saisonnier affecté au pôle administratif : 3 mois à plein temps et 2,5 mois à temps partiel 50 % pour renforcer l'équipe en surcroit de travail (archivage, classement, courrier, inventaire, accueil).
- 01 emploi saisonnier à plein temps affecté au pôle technique : 3,5 mois sur l'emploi « Assistance technique et administrative pour la consolidation des trois DOCOB Natura 2000 Occitanie ».
- 01 emploi temporaire à plein temps sur le pôle technique : 2,0 mois sur un emploi « Assistance à la mise en œuvre du PAPI de la Garonne girondine ».

## II.3 Evolution de l'effectif entre 2009 et 2017 (données bilan social)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Fonctionnaires titulaires / stagiaires	10	9	9	8	10	11	11	11	12
Agents non-titulaires permanents	3	3	4	3	3	3	3	3	3
Agents non-titulaires non-permanents	0	1	2	2	2	1	1	1	0
Contrats aidés	0	2	0	0	0	0	0	0	0
Apprentissage	0	2	0	0	0	0	0	0	0
<b>Effectif total</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>13</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>	<b>15</b>

On constate que l'effectif est stable depuis 2010.

## II.4 Evolution des carrières entre 2009 et 2017

Taux de mobilité interne : 0  
Avancement de grade : 3 (sur l'année 2017)  
Promotion interne : 0

## II.5 Répartition par catégorie et par sexe au 31/12/2017

Age	Hommes	Femmes	TOTAL
moins de 25 ans			
25 à 29 ans			
30 à 34 ans	2		2
35 à 39 ans	1	1	2
40 à 44 ans	1		1
45 à 49 ans	1	3	4
50 à 54 ans	2	2	4
55 à 59 ans		2	2
60 à 64 ans			
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

La population est plutôt équilibrée mais vieillissante, avec un âge moyen au sein de la collectivité compris entre 45 et 55 ans. Les conséquences humaines et financières du vieillissement d'une population d'agent doit mener à un travail de prévention afin de maintenir dans l'emploi les agents et également à une gestion des départs proches (anticipation des recrutements, transmission des connaissances,...).

## II.6 Répartition par catégorie et par sexe au 31/12/2017

Grade	Catégorie	Hommes	Femmes	Total
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>				
Attaché principal	A		1	1
Rédacteur principal 1 <sup>ère</sup> classe	B+		1	1
Adjoint adm. 1 <sup>ère</sup> classe	C		1	1
Adjoint adm. 2 <sup>ème</sup> classe	C	1	1	2
<b>TOTAL</b>		<b>1</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>				
Ingénieur en chef hors classe	A+	1		1
Ingénieur principal	A	2	1	3
Ingénieur territorial	A	3	3	6
<b>TOTAL</b>		<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>
<b>TOTAL EFFECTIF/EMPLOIS</b>		<b>7</b>	<b>8</b>	<b>15</b>

## II.7 Parité (données bilan social 2017)

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et conformément à la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les collectivités de plus de 20 000 habitants doivent examiner, préalablement aux débats sur le projet de budget, un rapport sur « la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes », précise un décret publié au JO du 28 juin 2015.

## Etat des lieux de la parité au 31/12/2017

	Hommes	Femmes
Fonctionnaires titulaires ou stagiaires	7	5
Agents non-titulaires permanents	0	3
Agents non-titulaires non-permanents	0	0
Effectif total tout confondu	7	8

On peut noter une égalité hommes/femmes, tout effectif confondu, compte tenu du nombre d'agent de la collectivité en postes. Toutefois, il convient de remarquer que les femmes représentent 20,0 % des agents non-titulaires affectés sur des emplois permanents.

### III. LE TEMPS DE TRAVAIL ET LES ABSENCES

Le temps de travail hebdomadaire appliqué au SMEAG est de 39 heures avec attribution de jours de RTT. Il n'y a pas d'horaires variables.

#### III.1 Répartition des emplois à temps complet ou temps partiel en 2017

	Nombre d'agents	Temps de travail	EPT
FILIERE ADMINISTRATIVE			
Attaché principal	1	100%	1
Rédacteur principal 1ère classe	1	90%	0,9
Adjoint adm. 1ère classe	1	100%	1
Adjoint adm. 2ème classe	1	80%	0,8
Adjoint adm. 2ème classe	1	80%	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>		<b>4,50</b>
FILIERE TECHNIQUE			
Ingénieur en chef hors classe	1	100%	1
Ingénieur principal	1	100%	1
Ingénieur territorial	1	100%	1
Ingénieur territorial	1	100%	1
Ingénieur territorial	1	100%	1
Ingénieur territorial	1	100%	1
Ingénieur territorial	1	80%	0,8
Ingénieur territorial	1	77%	0,77
Ingénieur territorial	1	80%	0,8
Ingénieur territorial	1	80%	0,8
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>		<b>9,17</b>
<b>TOTAL EFFECTIF/EMPLOIS</b>	<b>15</b>		<b>13,67</b>

15 emplois sont pourvus qui représentent 13,67 ETP (équivalents temps plein).

### Mises à disposition d'agents

01 agent est affecté au budget annexe « Gestion d'étiage ».

01 agent est mis à disposition à 23,0 % (1 jour par semaine) auprès d'une autre collectivité (Communauté de Communes) depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2016 avec reconduction au 1<sup>er</sup> décembre 2017. Cette mise à disposition est révocable à tout moment.

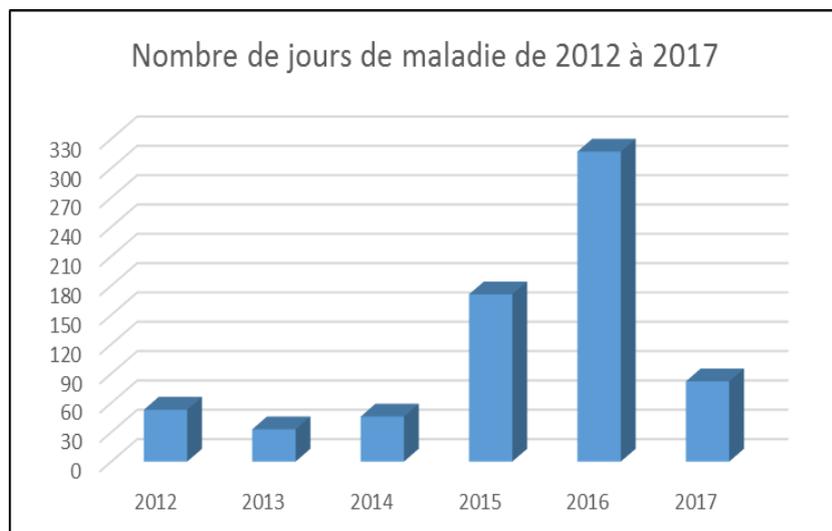
### **III.2 Etat des absences pour maladie de 2012 à 2017**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>1 - Sans hospitalisation</b>	15	33	46	171	207	70
<b>2 - Avec hospitalisation</b>	38	0	0	0	110	12
<b>TOTAL jours maladie 2017</b>	53	33	46	171	317	82

*Sur présentation d'un certificat médical.*

**L'année 2017 a vu le taux d'absentéisme des agents diminuer très fortement.**

Un effort a été notamment fait pour définir des règles de vie commune, diminuer les inégalités constatées, améliorer le dialogue en interne, redonner confiance aux agents, réduire les tensions internes et reconnaître la formation professionnelle.



Des données plus complètes sur la gestion du personnel figureront dans le Bilan Social 2017 de la collectivité qui sera joint en annexe au Budget 2018.

## II - FINANCES - BUDGET

---

### II.2 - BUDGET PRINCIPAL 2017 - DÉCISION MODIFICATIVE N° 2

#### RAPPORT

-----

L'Agence de l'Eau Adour-Garonne (AEAG) participe financièrement à la quasi-totalité des actions menées par le SMEAG.

L'aide accordée correspond à un pourcentage appliqué à une base retenue par l'AEAG après examen du dossier déposé.

La plupart des conventions d'aide financière permettent le versement d'une avance à hauteur de 30,0% de l'aide accordée au démarrage de l'action.

Si l'estimation du coût de l'action présentée à l'instruction est supérieure à sa réalisation, il peut arriver que l'avance versée soit supérieure au montant de l'aide totale, à verser, basée sur le décompte définitif des dépenses.

Dans ces conditions, il est alors nécessaire de rembourser le trop versé par l'AEAG à cette dernière.

C'est le cas cette année, pour l'action d'animation du SAGE « Vallée de la Garonne » - partie communication de l'animation au titre de l'année 2016 - ainsi que pour l'animation du DOCOB du « site Natura 2000 de la Garonne en Aquitaine » au titre de la 3<sup>ème</sup> année d'animation pour les dépenses d'études, respectivement pour des montants de 3.518,40 € et 202,50 € (soit, au total : 3.720,90 €).

Les crédits permettant ces remboursements ne sont pas ouverts au budget en cours.

La décision modificative prenant en compte ces éléments se présenterait de la manière suivante :

Section	Sens	Chap	Article	Libellé	Montant	Réel/Ordre
F	D	65	658	Charges diverses de gestion courante	3 721	R
E	D	61	617	Etudes et recherches	-3 721	R

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

## II - FINANCES - BUDGET

### II.2 - BUDGET PRINCIPAL 2017 - DÉCISION MODIFICATIVE N° 2

#### PROJET DE DÉLIBÉRATION

-----

L'Agence de l'Eau Adour-Garonne (AEAG) participe financièrement à la quasi-totalité des actions menées par le SMEAG.

L'aide accordée correspond à un pourcentage appliqué à une base retenue par l'AEAG après examen du dossier déposé.

La plupart des conventions d'aide financière permettent le versement d'une avance à hauteur de 30,0% de l'aide accordée au démarrage de l'action.

Si l'estimation du coût de l'action présentée à l'instruction est supérieure à sa réalisation, il peut arriver que l'avance versée soit supérieure au montant de l'aide totale, à verser, basée sur le décompte définitif des dépenses.

Dans ces conditions, il est alors nécessaire de rembourser le trop versé par l'AEAG à cette dernière.

C'est le cas cette année, pour l'action d'animation du SAGE « Vallée de la Garonne » - partie communication de l'animation au titre de l'année 2016 - ainsi que pour l'animation du DOCOB du « site Natura 2000 de la Garonne en Aquitaine » au titre de la 3<sup>ème</sup> année d'animation pour les dépenses d'études, respectivement pour des montants de 3.518,40 € et 202,50 € (soit, au total : 3.720,90 €).

Les crédits permettant ces remboursements ne sont pas ouverts au budget en cours.

Il est proposé de modifier le budget de la manière suivante :

Section	Sens	Chap	Article	Libellé	Montant	Réel/Ordre
F	D	65	658	Charges diverses de gestion courante	3 721	R
E	D	61	617	Etudes et recherches	-3 721	R

#### APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :

**MODIFIE** le budget principal du SMEAG de l'exercice 2017 tel que proposé.

## II - FINANCES - BUDGET

---

### II.3 - COMMANDES PUBLIQUES

#### SAGE - PHASE II - Evaluation socio-économique

##### RAPPORT

-----

Suite à une première consultation de sociétés spécialisées, en juillet 2017, qui s'est avérée infructueuse, une nouvelle consultation a été lancée le 06 octobre 2017 pour la réalisation de l'évaluation socio-économique du SAGE « Vallée de la Garonne » selon une méthode itérative décrite ci-après.

Par construction, les SAGE sont considérés comme des schémas environnementaux puisque leur objectif est de concourir à l'atteinte du bon état des eaux et des milieux aquatiques. L'intérêt de l'évaluation socio-économique permet d'apporter une vision complémentaire à l'approche technique classique, en identifiant les coûts évités par le maintien en bon état, voire la restauration, des milieux naturels.

Cette évaluation doit, tout au long de l'élaboration du document de planification qu'est le SAGE dans une démarche itérative, apporter un regard critique sur ses impacts potentiels sur l'ensemble des composantes sociales et économiques. Elle doit donc permettre à la structure porteuse de disposer de l'ensemble des éléments nécessaires pour définir le projet de SAGE dont les conséquences de sa mise en œuvre seront maîtrisées au regard des enjeux du développement durable.

L'étude à réaliser visera à fournir des paramètres décisionnels stratégiques à la CLE pour éclairer la décision, sans alourdir le processus d'élaboration.

Il s'agira donc bien, par cette étude, d'apporter à la CLE les éléments permettant de motiver, voire de justifier, les mesures qui seront proposées dans le SAGE tout en évaluant les moyens humains, financiers,... nécessaires à la mise en œuvre performante du SAGE.

Il s'agira également de mettre en lumière les enjeux clés d'articulation entre aménagement du territoire et gestion des milieux aquatiques dans le but de concilier au mieux gestion durable des ressources en eau et développement socio-économique des territoires. L'analyse permettra de rappeler les politiques et les efforts potentiels à fournir, puis les bénéfices attendus.

Le caractère inter-régional du périmètre du schéma est souligné (Régions Occitanie et Nouvelle-Aquitaine). Les données socio-économiques régionales disponibles seront exploitées.

Trois phases sont prévues au marché :

- Consolidation du descriptif socio-économique du territoire ;
- Réalisation de l'analyse socio-économique ;
- Proposition d'ajustement et d'organisation financière pour le SAGE.

La durée du marché s'étendra depuis la signature du contrat jusqu'à la remise du rapport d'évaluation environnementale suite à l'avis de l'autorité environnementale, soit 30 mois maximum.

Ce marché portera donc sur toute la période de la fin de l'élaboration du SAGE, avec des interventions régulières du titulaire, déclenchées par des ordres de service.

Quatre offres ont été reçues dans les délais.

Elles ont été analysées en prenant en compte les critères de jugement définis dans le règlement de la consultation puis classées.

Les offres et le rapport d'analyse des offres ont été présentés aux membres de la Commission MAPA réunie le 1<sup>er</sup> décembre 2017 qui a proposé à Mr le Président de retenir l'offre de la société ECODECISION dont le siège est situé 8, Place de la Fontaine - 95000 CERGY, économiquement la plus avantageuse (79.550,00 € HT soit 95.460,00 € TTC), lequel l'a acceptée.

Il vous est demandé d'autoriser Mr le Président de signer le marché correspondant ainsi que tous les documents s'y référant.

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

## II - FINANCES - BUDGET

---

### II.3 - COMMANDES PUBLIQUES

SAGE - PHASE II - Evaluation socio-économique

PROJET DE DÉLIBÉRATION  
-----

Vu le rapport de son Président,

**APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :**

**APPROUVE** le choix de l'attributaire pour la réalisation du marché public repris en objet :

- Société : ECODECISION
- Siège social : 8, Place de la Fontaine - 95000 CERGY
- Montant de la prestation : 79.550,00 € HT soit 95.460,00 € TTC

désignée titulaire du marché public,

**AUTORISE** le Président à signer le marché public à venir avec le titulaire, relatif à la réalisation de l'évaluation socio-économique du SAGE Vallée de Garonne, ainsi que tous les documents s'y rapportant,

**AUTORISE** le Président à suivre l'exécution du marché, dans sa durée et en assurer son règlement.



### III - PGE GARONNE-ARIEGE

---

III. 1 - PGE Garonne-Ariège :  
Présentation du projet de Plan de Gestion d'Étiage révisé  
*Rapport et délibération*

III. 2 - Gestion du soutien d'étiage 2017  
Bilan provisoire de la campagne de soutien d'étiage 2017  
*Rapport d'information*



### III - PLAN DE GESTION D'ÉTIAGE GARONNE-ARIÈGE

#### III.1 - PGE Garonne-Ariège : présentation du projet de Plan de gestion d'étiage révisé pour la période 2018-2027

---

#### RAPPORT

-----

Lors des comités syndicaux des 12 avril, 13 juillet et 22 septembre 2017, les délégués ont été informés de l'avancement des travaux de révision du Plan de gestion d'étiage (PGE) de la Vallée de la Garonne et du Bassin de l'Ariège : le PGE Garonne-Ariège, dont la relance est intervenue au printemps 2016.

Le 29 septembre 2017 le projet de PGE pour la période 2018-2027 a été présenté en Commission de Concertation et de Suivi. Depuis, la concertation s'est prolongée en particulier au sein du Secrétariat Technique et Administratif<sup>1</sup> (STA) du PGE qui a remis ses premières observations le 30 octobre 2017.

Le 14 novembre 2017, le Bureau du Sméag ayant pris connaissance des observations formulées par les services de l'État et de l'Agence de l'eau Adour-Garonne, le projet de PGE 2018-2027 a été amendé. Une version V2 du projet de PGE Garonne-Ariège a été mise à la consultation des membres de la Commission plénière via le site Internet dédié à la révision.

Le calendrier de validation du PGE fait apparaître trois étapes :

- **21 décembre 2017** : Comité Syndical du Sméag, les acteurs du PGE ayant jusqu'au 15 décembre pour formuler un avis. Ces avis seront intégrés, dans la mesure du possible, à la version V2bis du PGE qui sera mise en ligne sur le site Internet dédié à la révision du PGE et distribuée en séance),

- **Fin février 2018** (date non fixée) : Commission de Concertation et de Suivi du PGE (dernière réunion sous cette forme, la Gouvernance du PGE évoluant pour la période 2018-2027), les acteurs ayant jusqu'au vendredi 26 janvier 2018 pour formuler un avis,

- **Février-mars 2018** (date non fixée) : Commission Planification du Comité de Bassin Adour-Garonne.

Le présent rapport a pour objet de vous présenter le contenu prévisionnel du PGE révisé (intégrant les premiers avis formulés) et des évolutions proposées en termes de Gouvernance du PGE pour la période 2018-2027 et de délibérer sur le projet présenté.

#### I. LE RAPPEL DU CONTEXTE ET DES ENJEUX

Le schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux (Sdage) du bassin Adour-Garonne recommandait en 1996 l'établissement de douze PGE à l'échelle de sous-bassins cohérents. En attendant les Schémas d'aménagement et de gestion des eaux (Sage), les PGE visaient à permettre la coexistence normale de tous les usages de l'eau et le bon fonctionnement des milieux aquatiques en étiage. Il s'agit d'un outil de planification dans le domaine de l'eau à implications indirectes réglementaire et financière.

<sup>1</sup> Le STA du PGE Garonne-Ariège associe aux côtés du Sméag, la Dreal de bassin (Dreal Occitanie), les DDT de la Haute-Garonne et du Tarn-et-Garonne et l'Agence de l'eau Adour-Garonne (AEAG).

Le PGE Garonne-Ariège, a été élaboré de 1999 à 2002 et validé par le préfet coordonnateur le 12 février 2004. Depuis, il est mis en œuvre et évalué au sein de sa Commission de concertation et de suivi, dite Commission plénière, et fait l'objet de rapports de suivi de sa mise en œuvre sur la base d'une cinquantaine d'indicateurs.

Le 28 mai 2009, le préfet coordonnateur a donné son accord pour l'engagement formel des travaux de révision du PGE. Sa révision a débuté en 2011, puis a été interrompue en octobre 2012, pour reprendre le 13 mai 2016 après trois ans et huit mois d'interruption<sup>2</sup>.

La révision du PGE s'est effectuée en compatibilité avec le Sdage Adour-Garonne 2016-2021 dans un contexte qui s'est densifié en démarches à portée environnementale, en particulier :

- La densification des procédures d'élaboration de Sage(s) avec notamment celui de la « Vallée de la Garonne » et les projets de Sage « Neste et Rivières de Gascogne » et de sage « Bassins versants des Pyrénées ariégeoises ».
- La contribution des Organismes Uniques pour la Gestion Collective (OUGC) des prélèvements agricoles, le PGE étant concerné par cinq OUGC.
- L'engagement d'un Plan d'adaptation au changement climatique (PACC) au niveau du bassin.
- La mise en œuvre progressive d'un nouvel outil de concertation : le Projet de territoire<sup>3</sup>.

Le PGE Garonne-Ariège constitue alors à l'échelle interrégionale (2 régions, 11 départements, 11 Sage, 1 445 communes) un cadre global destiné à garantir la cohérence des interventions sur le thème de la gestion d'étiage sur son périmètre mais aussi vis-à-vis des bassins limitrophes.

L'accent est mis sur son articulation avec le Sdage, les différents Sage(s), dont le Sage « Vallée de la Garonne » en élaboration, les Projets de territoires en émergence, ainsi que les relations avec le Val d'Aran et les enjeux interdistricts du Lauragais.

Le PGE présente également un positionnement particulier vis-à-vis des autres PGE (Lot, Neste et Rivières de Gascogne, Tarn, Aveyron) car le fleuve Garonne et son estuaire sont dépendants de ses affluents en étiage. Il apparaît comme un outil-support capable de se saisir des incidences cumulatives de ces différentes politiques territoriales. Il constitue ainsi un cadre global pour une cohérence quantitative en étiage de la Garonne, un « Système Garonne », de dimension interrégionale et interbassin.

Au regard de la taille de son bassin versant, le PGE Garonne-Ariège propose les actions possibles à son échelle. Le PGE contribue aux volets quantitatifs des Sage(s) et donne une solide base de réflexion aux Projets de territoire.

Il intègre des mesures mises en œuvre par le Sméag, l'État, et par les différents partenaires et doit faciliter, au travers d'une information en direction des territoires, les décisions à prendre

<sup>2</sup> Fin 2012, la révision du PGE a été suspendue, à la demande de l'État et de l'Agence de l'eau Adour-Garonne (AEAG) (phases 1 et 2 de la révision terminées et phase 3 de construction des scénarios engagée), en l'attente des conclusions de deux études demandées par le comité de bassin Adour-Garonne en mai 2008 et réalisées par l'Agence de l'eau :

- « Recherche de sites potentiels pour le soutien d'étiage de la Garonne » (interrompue en 2014),
- « Garonne 2050 » : une étude de prospective en lien avec le changement climatique (achevée en 2014).

Puis il a été mis en attente de la validation du Sdage 2016-2021 et de la définition de la politique de l'État en matière de création et de financement par les Agences des retenues d'eau avec l'émergence d'un nouvel outil de concertation, le Projet de territoire.

<sup>3</sup> L'outil « Projet de territoire » est issu d'une instruction ministérielle du 4 juin 2015. Il constitue un préalable à l'intervention financière des Agences de l'eau pour les retenues de stockage d'eau. Il vise à rétablir les équilibres quantitatifs en zone déficitaire, sans détériorer l'état qualitatif des milieux aquatiques. Il précise les besoins en eau (substitution, sécurisation économique et usages associés, dilution, ...) en analysant et en combinant les différents leviers pour la restauration d'un équilibre avec l'étude des solutions alternatives. Il doit produire une justification économique des éventuels projets de stockage d'eau et doit s'appuyer sur une démarche de concertation renforcée. Le Projet de territoire ne préjuge pas des solutions à mettre en œuvre et peut être mené à l'échelle des bassins versants des points nodaux en Garonne ou des affluents de la Garonne. Il permet la concertation, dans le cadre d'une démarche de co-construction (coopération entre les acteurs en amont des décisions).

au sein des commissions locale de l'eau (CLE) des Sage(s) et au sein des Projets de territoire dans le domaine de la gestion des étiages de la Garonne et de la résorption des déficits en eau du fleuve.

Le PGE Garonne-Ariège présente ainsi **une triple vocation** :

1. Un outil de gestion qui facilite la prise de décisions pour la **gestion annuelle des étiages**.
2. Un outil de **prévision décennale** facilitant la prise de décisions sur la gestion d'étiage dans la durée et dans un contexte d'adaptation nécessaire aux changements climatiques.
3. Un outil de **partage de l'information et de cohérence interbassin** qui doit faciliter les prises de décisions sur la gestion d'étiage à l'échelle locale et à l'échelle interrégionale et interbassin.

## II. LE RAPPEL DU DÉROULEMENT DE LA RÉVISION

Le 30 avril 2010, la **Commission de concertation et de suivi** du PGE validé le Programme de la révision et le 4 février 2011 la Commission s'est réunie pour le lancement formel des travaux de révision du PGE Garonne-Ariège.

L'organisation mise en place pour la révision du PGE, avec ses différentes instances, ont alors été mobilisées afin de représenter au mieux la diversité des situations. Ainsi se sont tenues :

- Six réunions de la **Commission de concertation et de suivi (CCS)** du 4 février 2011 au 29 septembre 2017
- Deux réunions de chacune des trois **Sous-commissions géographiques** de septembre 2011 à février 2012
- Neuf réunions de trois **Groupes d'acteurs** émanation des trois sous-commissions géographiques d'avril à juillet 2011.
- Une réunion de chacun des trois **Groupes thématiques** en septembre 2012
- Cinq réunions de trois **Groupes de travail géographiques** et d'une mise en commun de septembre à novembre 2016
- Douze **réunions bilatérales** de décembre 2016 à septembre 2017
- Cinquante-deux réunions du **Secrétariat technique et administratif (STA)** de 2010 à 2017

### Le rappel du programme initial de la révision

Le programme de la révision était prévu en trois étapes :

<b>Étape I :</b>	Phase 1 :	Propositions d'indicateurs et de familles d'actions
	Phase 2 :	Choix des indicateurs et des familles d'actions
<b>Étape II :</b>	Phase 3 :	Construction de Scénarios et de plans d'actions et leur évaluation
	Phase 4 :	Résultat des évaluations et choix du Plan d'actions
<b>Étape III :</b>		Rédaction du nouveau PGE pour la période 2018-2027 puis sa validation

**L'étape I** (calendrier initial de janvier à décembre 2010 : finalisée en octobre 2012)

Réalisée dans un cadre de co-construction, elle a permis le choix des familles d'actions et des indicateurs, ainsi que l'établissement de l'état des lieux et d'un diagnostic partagé en 2012 et actualisé depuis.

**L'étape II** (calendrier initial de janvier 2011 à mars 2012 : suspension en octobre 2012, reprise en mai 2016 jusqu'à février 2017)

Débutant dans un objectif de co-construction, elle a repris dans la concertation autour de groupes d'acteurs en 2016 pour se terminer par le choix d'un plan d'actions en commission plénière le 23 février 2017.

**L'étape III** (calendrier initial d'avril à mai 2012 : engagement et finalisation de mai 2017 à septembre 2017)

- Rédaction du projet de nouveau PGE pour la période 2017-2026 et de ses mesures,
- Présentation du nouveau Protocole de PGE en Commission plénière du 29 septembre 2017.

Au 31 octobre 2012, les phases 1 et 2 de la révision étaient achevées et la phase 3 suspendue en l'attente des conclusions des études demandées par le comité de bassin Adour-Garonne. La relance des travaux de révision du PGE Garonne-Ariège est intervenue en Commission plénière du 13 mai 2016 après trois ans et huit mois d'interruption.

► **La dérive du calendrier de la révision, avec près de quatre années d'interruption, a été pénalisante. Elle s'est notamment traduite par une fragilisation de la qualité de la co-construction annoncée initialement, les acteurs ayant changé et une reprise des travaux engagés antérieurement dans des nouvelles conditions et avec des délais serrés.**

### **Le rappel de ce qui a été réalisé depuis la relance de la révision en mai 2016**

L'objectif initial d'intégration de la dimension « participative » et de « co-construction » a conduit à décliner le programme de la révision en quatre phases. Au moment de la relance de la révision, cet objectif a été modulé avec une concertation s'appuyant sur le STA du PGE, quatre Commissions plénières, des réunions d'acteurs et des rencontres « bilatérales » et une mobilisation des instances du Sage « Vallée de la Garonne » élargies en « Inter Sage ».

- **1<sup>re</sup> Commission plénière le 13 mai 2016,**
  - Réunions des Groupes de travail géographiques les 5, 6, 7 et 8 septembre 2016,
  - Réunion de mise en commun des travaux le 10 novembre 2016,
  - Réunions bilatérales intervenues avec :
    - o Les collectivités territoriales de Nouvelle Aquitaine le 14 décembre 2016
    - o Les collectivités territoriales d'Occitanie le 16 décembre 2016
    - o Les trois canaux le 12 janvier 2017 (Canal de Garonne, Neste, Saint-Martory),
- **2<sup>e</sup> Commission plénière le 20 janvier 2017 (préparation au choix du plan d'actions)**
  - Réunions bilatérales intervenues avec :
    - o Les Associations de protection de la nature et de l'environnement le 14 février 2017
    - o Les cinq OUGC concernés le 17 février 2017
    - o Électricité de France (EDF) le 22 février 2017
- **3<sup>e</sup> Commission plénière le 23 février 2017 (choix du plan d'actions)**
  - o Réunions bilatérales intervenues avec des collectivités territoriales et des usagers de juin à octobre 2017

► **Cette étape a permis de réunir en quinze mois près de 300 personnes (acteurs de la révision) représentant une centaine de structures et organismes différents.**

- **4<sup>e</sup> Commission plénière le 29 septembre 2017 (présentation du projet de PGE 2018-2027 et lancement de la concertation préalable à la validation du PGE)**

► **À partir du mois de juillet 2017, le site Internet dédié à la révision du PGE a été activé pour une mise en consultation des fiches actions du PGE au fur et à mesure de leur rédaction. Ces fiches décrivent les mesures préconisées pour la période 2018-2027.**

Après sa présentation en Comité syndical, puis en commission plénière le projet de PGE Garonne-Ariège, révisé pour la période 2018-2027, devra être transmis au préfet coordonnateur du bassin Adour-Garonne pour approbation après avis de la commission planification du comité de bassin Adour-Garonne.

### III. LA STRUCTURE DU NOUVEAU PLAN DE GESTION ET LES MESURES ENVISAGÉES

Comme suite aux groupes de travail, réunions bilatérales et commissions plénières, un plan d'actions a été construit et simulé à titre illustratif. Il a constitué la base de travail pour la rédaction du nouveau Plan de gestion. Ce travail est achevé. Le nouveau PGE Garonne-Ariège comporte trois parties : un **PRÉAMBULE**, un **PROTOCOLE** et des **ANNEXES**<sup>4</sup>.

#### III.1. - Le PRÉAMBULE

Le Préambule est destiné à faciliter la compréhension de l'outil PGE, des possibilités d'actions et des conséquences. Le cadre, les enjeux, les objectifs, les moyens d'actions et le pourquoi sont rappelés de façon très synthétique.

##### 1- Le cadre du PGE Garonne-Ariège et de sa portée

Le PGE Garonne-Ariège constitue un cadre technique qui doit alimenter de façon itérative les différentes instances de bassin concernées par l'aire du PGE (grands bassins, sous-bassins versants, territoires de projets) en charge de la gestion d'étiage afin de faciliter la prise de décisions.

Il intègre des mesures mises en œuvre par le Sméag et par les différents partenaires. Il doit faciliter, au travers d'une information en direction des territoires, les décisions à prendre au sein des CLE des Sage(s) et au sein des Projets de territoire dans le domaine de la gestion d'étiage de la Garonne et de la résorption des déficits en eau du fleuve.

Il traduit le niveau général de consensus auquel sont arrivés les partenaires au terme d'un long processus de concertation. Le succès de sa mise en œuvre dépendra de l'attention apportée aux actions identifiées, de la compréhension des objectifs à atteindre, dans les délais estimés, et du respect des mesures préconisées dans leur traduction opérationnelle, par chacun, toute défaillance remettant en cause son équilibre global.

► La nouveauté réside dans le fait que le PGE coexiste aujourd'hui avec les outils de type Sage(s) et Projets de territoire dont il alimente les réflexions. Il s'agit de rechercher la complémentarité et l'articulation de ces outils autour d'un objectif collectif la gestion d'étiage. Le PGE permet de vérifier la cohérence des actions engagées à différentes échelles hydrographiques et administratives, du niveau interrégional, au niveau de l'inter-Sage et des territoires. Il analyse les incidences cumulatives de multiples niveaux de décisions territoriales.

##### 2- Du contexte et du déroulement de la révision du PGE Garonne-Ariège

La Garonne joue un rôle structurant pour tout son bassin versant (un dixième de la superficie de la France). L'aire du PGE Garonne-Ariège permet d'intervenir directement sur environ un tiers de ce territoire et sur la totalité du « château d'eau pyrénéen ». Il est rappelé l'organisation des instances et le déroulement de la révision sur près de six ans en raison d'une interruption, indépendante de la volonté du Sméag, de près de quatre ans. Il est présenté les écarts entre le programme initial et le résultat atteint.

<sup>4</sup> Sept annexes sont prévues au PGE 2018-2027.

Annexe 1 : Extrait de l'état des lieux et du diagnostic

Annexe 2 : Tables de correspondance entre les mesures du PGE et les Sages(s) et territoires à enjeux

Annexe 3 : Rappel des scénarios étudiés et cadre de l'évaluation économique, sociale et environnementale

Annexe 4 : Recueil des fiches actions et Tableau de bord du PGE

Annexe 5 : Table des indicateurs d'évaluation du PGE

Annexe 6 : Arrêté cadre interpréfectoral plan d'actions sécheresse pour la Garonne du 04/07/2017

Annexe 7 : Glossaire

### 3- Les enjeux et objectifs du PGE Garonne-Ariège

Les neuf enjeux pris en compte par le PGE Garonne-Ariège sont essentiels puisqu'il s'agit de :

- ▶ Enjeu 1 : Concilier les usages entre eux tout en permettant un bon fonctionnement des écosystèmes
- ▶ Enjeu 2 : Restaurer les débits d'étiage et réduire la fréquence des défaillances aux points nodaux
- ▶ Enjeu 3 : Garantir la solidarité sur l'aire du PGE et à l'échelle du bassin versant de la Garonne en lien avec les acteurs des autres démarches concertées de planification et de gestion
- ▶ Enjeu 4 : Améliorer la connaissance et savoir la partager
- ▶ Enjeu 5 : Consolider et actualiser la Gouvernance collective des enjeux quantitatifs
- ▶ Enjeu 6 : Assurer le financement durable des actions du PGE
- ▶ Enjeu 7 : Intégrer la dimension « prospective »
- ▶ Enjeu 8 : Développer et consolider l'approche socio-économique
- ▶ Enjeu 9 : Évaluer d'un point de vue environnemental, social et économique sa mise en œuvre

Les quatre objectifs du PGE Garonne-Ariège sont une déclinaison du Sdage Adour-Garonne :

- ▶ Objectif 1 : Résorber les déficits par rapport aux valeurs seuils du Sdage Adour-Garonne
- ▶ Objectif 2 : Respecter les débits seuils du Sdage Adour-Garonne
- ▶ Objectif 3 : Limiter la fréquence des défaillances aux points nodaux
- ▶ Objectif 4 : Valoriser les différents leviers d'actions

L'objectif général est de garantir le respect des Débits d'objectifs d'étiage (DOE) compatibles avec les usages tels que l'alimentation en eau potable et le maintien de la qualité des eaux et des écosystèmes, tout en sécurisant durablement une ressource en eau nécessaire aux activités consommatrices d'eau (industrie, agriculture, eau potable) et autres usages et activités de loisirs et de détente en milieu naturel, non consommatrices de ressource en eau.

La fréquence des événements difficiles, comme toute défaillance par rapport aux objectifs du Sdage ou du plan interdépartemental d'actions sécheresse doit être aussi faible que possible. Ainsi deux outils coexistent afin de tenir les seuils réglementaires de débit : le PGE avec les réalimentations de soutien d'étiage de la Garonne et le plan interdépartemental d'actions sécheresse avec les mesures de vigilance et de restrictions de prélèvement et d'activités.

▶ La mise en œuvre des mesures du PGE Garonne-Ariège s'effectuera de façon progressive et en s'appuyant, en tant que besoin, sur les relais locaux que sont les Sage(s) et les Projets de territoire.

### 4- Les constats sur la situation hydrologique à l'étiage

Cette partie résume les principaux constats sur la situation hydrologique (et les usages) en Garonne tels qu'ils ressortent de l'état des lieux et du diagnostic partagés.

Sont notamment rappelés les valeurs caractéristiques de déficits déclinés aux différents points nodaux sur la chronique historique et actuelle d'analyse (1970-2015) et les probabilités de rencontrer une situation déficitaire ou de restriction.

Tous les points nodaux et unités de gestion (UG) du PGE sont concernés par la faiblesse des étiages du fleuve. Au regard des débits d'objectif d'étiage (DOE) du Sdage, le tableau suivant donne les déficits quinquennaux et décennaux calculés à partir des chroniques historiques (1970-2015) sauf pour Marquefave (station récente). Il s'agit des déficits avant soutien d'étiage et avant mise en œuvre du plan d'actions du PGE et sans prise en compte de la baisse prévisible des débits naturels en raison du changement climatique.

Déficits <u>AVANT</u> soutien d'étiage Garonne - Période 1970-2015						
Sans prise en compte du changement climatique						
Point nodal		DOE	Alerte	Alerte renforcée	DCR	Remarques
Valentine	Seuil en m <sup>3</sup> /s	20		16	14	Ajustement de la valeur du DOE proposée au PGE
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	8,8	Sans objet	0,4	0,0	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	19,7		4,0	0,7	
Marquefave	Seuil en m <sup>3</sup> /s	25		20	18	Station récente
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	13,2	Sans objet	3,3	0,6	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	22,9		5,7	2,8	
Foix	Seuil en m <sup>3</sup> /s	11			8	
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	8,0	Sans objet	Sans objet	0,4	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	13,7			1,1	
Auterive	Seuil en m <sup>3</sup> /s	17	14	11	14	
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	23,4	10,9	2,2	0,2	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	29,5	12,3	3,2	0,4	
Portet	Seuil en m <sup>3</sup> /s	52	41	35	27	Modulation saisonnière du DOE 48/52 (15/07-15/09)
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	44,4	10,4	1,8	0,0	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	60,9	17,6	4,0	0,0	
Verdun	Seuil en m <sup>3</sup> /s	45	36	30	22	
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	37,2	8,1	1,9	0,0	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	47,8	17,8	6,6	0,6	
Lamagistère	Seuil en m <sup>3</sup> /s	85	68	49	31	
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	71,2	18,2	0,3	0,0	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	110,8	41,8	3,2	0,0	
Tonneins	Seuil en m <sup>3</sup> /s	110	88	77	60	
	Volume de déficit 1/5 en hm <sup>3</sup>	71,8	15,8	3,9	0,0	
	Volume de déficit 1/10 en hm <sup>3</sup>	121,3	37,3	12,2	0,8	

La mise en œuvre du plan d'actions du PGE, avec les réalimentations de soutien d'étiage, vise à limiter le **risque de défaillance** vis-à-vis des différents seuils réglementaires de débit (DOE, seuil d'alerte, DCR). Le tableau figurant à l'article 11 (page 13 du présent rapport) donne les probabilités de défaillance (en %) selon les scénarios modélisés. Il s'agit des scénarios simulés au moment de la révision du PGE. Ces scénarios seront ajustés, de façon itérative, selon le résultat des concertations locales qui seront menées dans le cadre de la mise en œuvre du PGE.

► Le PGE Garonne-Ariège explicite les valeurs de déficit de ressource en eau par rapport aux différents seuils réglementaires ainsi que les probabilités de défaillance. Par soucis de cohérence avec le Sdage, il retient la chronique dite historique 1970-2015 (46 ans). Toutefois, afin de mieux décrire la situation d'aujourd'hui et celle prévisible, le PGE propose aux Instances de bassin une référence plus contemporaine 1986-2015 (30 ans) et renvoie les décisions à intervenir au Plan d'adaptation au changement climatique relevant du comité de bassin.

► Sur une chronique plus contemporaine (1986-2015), les résultats montrent une baisse importante de l'hydrologie naturelle. Par rapport aux DOE du Sdage 2016-2021, il s'agit par exemple en Garonne agenaise d'un doublement des déficits et d'une baisse de l'efficacité du soutien d'étiage à moyens constants.

## 5- Le Plan d'actions du PGE et sa mise en œuvre

Face au risque de sécheresse et dans la perspective du respect des objectifs de débits du Sdage, le plan d'actions du PGE recherche un équilibre entre les différentes actions et solutions préconisées. Il présente ainsi 42 propositions (42 mesures) dont la mise en œuvre peut être immédiate ou différée à court (2 ans) ou moyen (4 ans) termes sur la période 2018-2027.

L'annexe 4 au PGE concerne le recueil des fiches-actions et le tableau de bord des mesures.

Ces mesures sont de natures différentes depuis la recommandation, l'étude, jusqu'à la réalisation d'expertises, d'actes administratifs ou de travaux. Plusieurs maîtres d'ouvrage sont alors concernés, dont le Sméag, mais une particularité du PGE révisé réside aussi dans le fait que pour sa mise en œuvre, il recherche l'appui de relais locaux comme les Sage(s) et les Projets de territoire.

La Commission plénière du PGE a ainsi proposé, et simulé en termes d'effets sur les étiages, un plan d'actions initial, qui, selon le principe de subsidiarité, peut être amendé et enrichi en fonction des demandes émanant des territoires.

Le plan d'actions initial reprend alors la trame présentée lors de la Commission plénière du 23 février 2017.

Le contenu du plan d'actions simulé est rappelé ci-dessus et constitue un exemple de simulation.

- Un volet de respect des DOE par les affluents en fréquence quinquennale.
- Un volet de scénarios sur les usages :
  - Usages AEP et industrie : « stabilité » des consommations à 10 ans
  - Usage irrigation : baisse simulée des volumes autorisés de 20 %
  - Gestion des canaux : optimisation de leur gestion (-10 % sur Saint-Martory et + 1 m<sup>3</sup>/s en transfert de Toulouse vers Pommevic)
- Un volet de scénarios de soutien d'étiage :
  - L'actuel<sup>5</sup> (58 hm<sup>3</sup>) et gestion stratégique adaptée
  - Cinq nouveaux sites potentiels de retenues de soutien d'étiage selon les volumes stockables simulés
  - Une mobilisation de réserves existantes et d'autres ressources (retenues, nappes...)

**Pour les « économies d'eau » agricoles**, un programme ciblé reste à construire avec les cinq OUGC concernés et les chambres d'agriculture, sachant qu'il est retenu initialement une stabilisation des volumes autorisés jusqu'en 2021 (la simulation testée est différente). Une évaluation régulière et plus précise de la pression de prélèvements est recherchée.

**Pour les « économies d'eau et canaux »**, un fort enjeu de politique prospective de répartition territoriale entre la Garonne et la Gascogne, autour du canal de la Neste, est identifié et interrogé par l'évolution climatique (en lien avec une proposition d'évolution du DOE de Valentine). Pour le canal de Saint-Martory et canal latéral à la Garonne, sont valorisées les études d'optimisation en cours en recherchant à piloter les dérivations au plus juste des besoins et en expertisant les « fuites utiles » au profit des milieux aquatiques et des nappes.

**Pour les « économies d'eau potable**, il s'agit en particulier de suivre les avancées des politiques d'économies (obligations Grenelle) et valoriser les travaux des différents Sage(s) et programmes identifiés.

**Pour la « ressource en eau naturelle »**, un accord est intervenu sur le principe de rechercher systématiquement une reconquête de la qualité de fonctionnement des zones humides et des sols, et ce, au travers de tout outil de planification existant, en particulier en lien avec l'aménagement du territoire et l'occupation des sols.

Il s'agit aussi de préparer et proposer une possible évolution du DOE du point nodal de Valentine et une modulation saisonnière des DOE d'Auterive (Ariège) et de Calmont (Hers-vif) en lien avec celle existante au niveau du point nodal de Portet-sur-Garonne.

<sup>5</sup> Le volume de 58 hm<sup>3</sup> simulé précède la signature le 26 juillet 2017 du contrat de coopération 2017-2018 avec l'Institution interdépartementale de Filhet pour 1 hm<sup>3</sup> supplémentaire affecté à titre expérimental au soutien d'étiage de la Garonne.

La baisse de l'hydrologie est prise en charge par le Plan d'adaptation au changement climatique en cours d'élaboration. Le PGE Garonne-Ariège met à disposition son expertise pour étudier, le moment venu, les conséquences d'une révision des chroniques de référence, et ce, en lien avec le Plan d'adaptation au changement climatique, et, en veillant aux enjeux liés à la qualité des milieux (notamment vis-à-vis du fonctionnement du système fluvio-estuarien « Gironde-Garonne-Dordogne »).

Il s'agit également de continuer à expertiser les interactions nappes-rivières et engager des expérimentations quant à la recharge artificielle des nappes d'accompagnement et les recherches appliquées sur les stocks d'eau souterraines « morainiques ».

Il s'agit enfin de construire le cadre de diagnostic, de suivi et d'actualisation de la ressource sur les grands affluents (notamment Tarn, Lot, Rivières de Gascogne) mais aussi les plus petits cours d'eau (exemple du Salat, de la Lèze affluent de l'Ariège, des rivières de Gascogne, de la Barguelonne et du Tolzac).

**Pour la « ressource en eau stockée » :**

- Nouveaux projets de retenues : Engager les « Projets de territoire » (pour bénéficier de financements de l'Agence de l'eau), le Sméag mettant à disposition des acteurs les éléments utiles selon des modalités à déterminer.
- Ressource stockée existante : Augmenter l'exigence d'efficacité individuelle et collective (exemple Ariège, Arize, Lèze, Louge, Touch, ...)  
Vérifier les possibilités d'optimisation, voire de mobilisation pour le soutien d'étiage.
- Retenues collinaires individuelles : Les intégrer dans la gestion collective sur la base des études engagées par les partenaires locaux

Au volet des réalimentations de soutien d'étiage, trois niveaux d'ambition ont été présentés en commission plénière du PGE et simulés :

1<sup>er</sup> niveau : Plan d'actions sans soutien d'étiage de la Garonne (0 hm<sup>3</sup>)

2<sup>e</sup> niveau : Plan d'actions avec soutien d'étiage actuel reconduit : 51 + 7 hm<sup>3</sup> (58 hm<sup>3</sup>)

3<sup>e</sup> niveau : Plan d'actions avec soutien d'étiage renforcé selon les volumes simulés et présentés en réunion de la CCS du PGE du 23 février 2017 (choix du plan d'actions)

Au bilan socio-économique et environnemental, conformément au Sdage Adour-Garonne, le plan d'actions amendé sera analysé au regard d'autres niveaux d'ambition intégrant toute alternative.

► Le projet de plan d'actions présenté par la commission plénière du PGE constitue une façon d'agir qui conjugue le champ des leviers possibles. Il a été simulé en termes d'effets sur les étiages du fleuve mais sera amendée en fonction des demandes émanant des territoires (Sage et Projets de territoire notamment).

► Une fois amendé et confirmé à partir des concertations menées au niveau local et des territoires, le plan d'actions fera l'objet d'un bilan économique, social et environnemental.

## 6- La déclinaison territoriale du Plan d'actions du PGE

Le plan d'actions du PGE Garonne-Ariège recherche au moment de sa mise en œuvre une complémentarité dans les outils existants, ou à créer, en s'appuyant sur les relais locaux depuis l'échelle interrégionale aux territoires hydrographiques.

Il décrit les territoires à enjeux pour approfondir la concertation autour du respect des objectifs de débits en Garonne. Parmi les relais cités, nous trouvons notamment les Sage(s), les Projets de territoires, les PGE et autres outils de coopération et de gestion interbassin.

Quatre territoires à enjeux sont identifiés pour approfondir la concertation :

- La Garonne en amont de Portet-sur-Garonne (Unités de gestion du PGE n° 5, 7 et 8)
- Le bassin de l'Ariège (Unité de gestion du PGE n° 6)
- La Garonne en aval de l'Ariège et du Tarn (Unités de gestion du PGE n° 2, 3 et 4)
- La Garonne en aval du Lot et l'estuaire (Unités de gestion du PGE n° 1)

Chaque territoire peut apporter sa contribution à la démarche collective. Les conséquences des différentes solutions, conjuguées aux différents plans simulés en termes d'effet sur le respect des valeurs seuils du Sdage (DOE et DCR) et des seuils d'alerte.

► **Le PGE Garonne-Ariège met à disposition les outils de modélisation permettant d'illustrer les conséquences des différents choix qui découleront de la concertation menée au niveau des Projets de territoires. Toutefois, le PGE rappelle la solidarité nécessaire entre tous les territoires et grands bassins (Ariège, Gascogne, Estuaire, Lot, Tarn-Aveyron, ...) et en interbassin (Atlantique et Méditerranée).**

Une information ciblée en direction des Commissions locales de l'eau (CLE) et des structures porteuses de Sage(s) et de Projets de Territoires permet de visualiser la ventilation des quarante-deux mesures du PGE Garonne-Ariège sur les onze Sage(s) et les quatre territoires concernés.

L'annexe 2 au PGE présente les tables de correspondance entre les mesures du PGE et les Sage(s) et territoires à enjeux.

## 7- Le résultat des premières simulations

L'ensemble des mesures figurant au PGE sont intégrées au plan d'actions de façon qualitative et quantitative.

Au bilan socio-économique et environnemental, conformément au Sdage Adour-Garonne, le plan d'actions est analysé au regard d'autres niveaux d'ambition intégrant toute alternative.

► **Les simulations présentées (à titre d'exemple en attendant les demandes émanant des territoires), montrent que pour tenir les DOE du Sdage, les solutions classiques ne suffisent pas et il faut mobiliser tous les moyens d'actions au-delà des économies d'eau et du soutien d'étiage actuel.**

Même sans prendre en compte la baisse des débits naturels due au changement climatique, le plan d'actions ne permet pas de tenir les DOE du Sdage à Valentine, Marquèves, Lamagistère et Tonneins, malgré :

- le renouvellement du soutien d'étiage actuel (58 hm<sup>3</sup>),
- la réduction des consommations agricoles,
- l'optimisation de la gestion des canaux (qui reste à améliorer).

Un renforcement du plan d'actions par :

- la mobilisation d'autres ressources existantes,
- la création de réserves supplémentaires de soutien d'étiage, citées lors des travaux de révision du PGE, qui présentent de fortes incertitudes quant aux volumes et aux échéances de réalisation (une concertation étant à mener en local).

Ce renforcement améliore la situation et permet de s'approcher du respect des DOE du Sdage (mais sans prise en compte de la baisse des débits due au changement climatique).

En prenant en compte la baisse des débits naturels due au changement climatique, le plan d'actions simulé, malgré la mobilisation de tous les leviers, y compris la création de retenues d'eau pour le volume présenté et simulé en réunion de la Commission de concertation et de suivi du 27 février 2017, ne suffit pas.

Cela nécessite d'autres moyens et une anticipation, objet notamment, du Plan d'adaptation au changement climatique en cours d'élaboration au niveau du bassin.

### III.2 Le PROTOCOLE

Il comporte quatre (04) TITRES, vingt-trois (23) ARTICLES et quarante-deux (42) MESURES.

#### 1- Le TITRE I traite de la GESTION CONCERTÉE DE LA RESSOURCE EN EAU ET DES USAGES.

Il comporte dix (10) articles et quarante (40) mesures.

**L'article 1** (mesure M1) concerne le fait que les affluents de la Garonne doivent respecter leurs propres objectifs d'étiage pour ne pas creuser les étiages de la Garonne.

► En cas de tendance hydrologique sèche au-delà du quinquennal, cet objectif ne peut être atteint et les affluents peuvent creuser les débits du fleuve. La définition d'un objectif plus ambitieux nécessite d'aller au-delà des objectifs actuels du Sdage Adour-Garonne 2016-2021, ainsi qu'une concertation avec les bassins affluents et une solidarité de ces bassins, au-delà de leurs propres objectifs, en direction de la Garonne.

**L'article 2** (mesure M2) traite de la solidarité nécessaire interbassin et vis-à-vis affluents et en particulier des transferts d'eau en dehors du périmètre du PGE Garonne-Ariège.

► En 2004 le PGE considérait que les transferts interbassins n'avaient pas ou peu d'incidence sur les étiages du fleuve. L'évolution récente de l'hydrologie naturelle liée au changement climatique interroge sur ces bilans qu'il convient d'explicitier. L'échelle régionale et interrégionale apparaît comme une dimension-clé pour traiter de la question.

**L'article 3** (fiches actions M3 à M6) aborde la question de l'ajustement des valeurs d'objectif d'étiage du Sdage et de l'amélioration de la connaissance en hydrologie. Y sont traités la question des débits mesurés en Garonne et sur les affluents, la description de la nature des déficits observés, mais aussi de la reconstitution des débits naturels et les bilans hydrologiques.

► L'amélioration de la connaissance de l'hydrologie en étiage est une priorité : mieux connaître pour mieux gérer. L'analyse de son évolution récente peut nécessiter un ajustement des valeurs de DOE, ou une modulation, à soumettre aux instances de bassin.

**L'article 4** (mesures M7 à M16) concerne la préservation et la restauration de la fonctionnalité nappes-rivières, écosystèmes aquatiques, zones humides et des sols, le système fluvio-estuarien étant un réceptacle final et fragile.

► Le meilleur soutien d'étiage est celui réalisé naturellement par les nappes alluviales en raison de son caractère durable et tempéré. Toute mesure allant dans ce sens est une priorité, la difficulté étant la nécessité d'intervenir de façon systématique, et dans la durée, à l'échelle de grands territoires. Les modalités d'intervention restent à inventer. La question de l'artificialisation de la morphologie et du régime des rivières en étiage constitue également un enjeu fort.

**L'article 5** (mesures M17 à M19) porte sur l'amélioration de la fiabilité et de la qualité des échanges entre partenaires sur la connaissance des autorisations de prélèvements agricoles.

► L'optimisation de la gestion d'étiage dépend en partie d'une meilleure connaissance des usages et notamment des autorisations et des prélèvements agricoles afin d'améliorer l'efficacité des réalimentations, mais aussi pour acquérir des connaissances dans la durée en vue d'améliorer les outils de gestion et les modalités de facturation de la redevance de gestion d'étiage.

**L'article 6** (mesures M20 à 25) traite de la lutte contre les gaspillages, des économies d'eau pour tous les usages et de la gestion des canaux.

► Quel que soit l'usage, il s'agit d'objectiver les réelles marges de manœuvre d'une régulation des consommations et des transferts d'eau par rapport aux débits du fleuve en étiage. Un cadrage préalable est nécessaire sans oblitérer le fait que les économies d'eau sont incontournables même si elles ne sont pas à la mesure des enjeux constatés en Garonne en termes de déficit en eau. Les outils d'évaluation développés au PGE sont disponibles pour quantifier les efforts consentis au niveau des territoires, et ce de façon itérative.

**L'article 7** (mesures M26 à M36) aborde la question de la mobilisation des réserves existantes, d'une optimisation de leur gestion, le recours à d'autres ressources en eau comme les eaux souterraines ou les petites retenues d'eau, initialement agricoles, non utilisées.

► Une des spécificités du fleuve réside dans le fait que la politique de gestion d'étiage développée depuis 25 ans dépend presque exclusivement des réserves hydroélectriques en concession. À défaut d'une ressource en eau dédiée - comme sur les autres grands fleuves français - des contrats quinquennaux de coopération sont signés avec l'État, concédant des aménagements hydroélectriques. Ces contrats dépendent fortement de la politique énergétique mise en œuvre par l'État (en lien avec la Transition énergétique).

**L'article 8** (mesures M37 à M38) traite de la création de nouvelles réserves structurantes ainsi que des retenues de substitution à intérêt local.

► Le PGE Garonne-Ariège ne décide pas de la création de retenues d'eau. Il rappelle que suite à l'étude de recherche de sites potentiels pour la réalisation de retenues d'eau de soutien d'étiage, les sites présentant les caractéristiques pour des retenues nouvelles structurantes sont très rares sur l'ensemble des départements concernés. Le PGE facilitera en tant que de besoin la création de nouvelles réserves en eau pour le soutien d'étiage de la Garonne.

**L'article 9** (mesures M39 et M40) concerne la description et l'évaluation du plan d'actions pour la période 2018-2027 ainsi que la valorisation à l'échelle locale.

► Il s'agit de rappeler les principes et le contenu du plan d'actions simulé et de veiller à la valorisation des modèles du PGE vers les territoires et vis-versa en direction du PGE. Conformément au Sdage Adour-Garonne, le PGE analyse de façon comparative les différentes alternatives existantes ou émergeant des territoires en termes économique, social et environnemental.

► Le projet de plan d'actions présenté en Commission plénière du 27 février 2017 constitue le champ des leviers d'actions possibles. Il a été simulé en termes d'effets sur les étiages du fleuve mais sera amendé en fonction des demandes émanant des territoires (Sage et projets de territoire notamment).

**L'article 10** traite de la gestion de crise

► La gestion de la crise est une compétence qui relève de l'État (autorisation, restriction et limitation d'usages, réquisition de ressources, mesure des débits). Cet article décrit le lien entre la politique de l'État et les interventions découlant du PGE Garonne-Ariège.

## **2- Le TITRE II aborde les PRINCIPALES CONSÉQUENCES INDUITES de l'application du PGE.**

Il comporte quatre (04) articles et deux mesures (M41 et M42).

Dans ce chapitre sont traitées les conséquences du PGE sur le respect des DOE et ses conséquences, dont celles financières, pour l'agriculture irriguée, pour l'industrie et pour le consommateur d'eau. Il s'agit également d'illustrer les effets de la redevance pour service rendu par la gestion d'étiage en envisageant l'évolution possible du produit de la redevance et l'effet économique du soutien d'étiage. Enfin, ce titre aborde les conséquences réglementaires

du PGE qui ne sont qu'indirectes au contraire des Sage(s), dont celui de la vallée de la Garonne qui pourrait intervenir en relai.

**L'article 11** traite des conséquences du PGE sur le respect des DOE

Dans cet article sont présentées les probabilités de défaillance par rapport aux valeurs caractéristiques de l'étiage définies par le Sdage (DOE et DCR) et par l'arrêté cadre interpréfectoral portant définition d'un plan d'actions sécheresse pour la Garonne (Alerte et Alerte renforcée). Ces défaillances étant exprimées en probabilité sur une chronique de 47 ans (1970-2015) sans prise en compte de la baisse des débits naturels due au changement climatique.

Exemple de lecture : À **Portet-sur-Garonne**, sans soutien d'étiage, il y a **48 %** de chance (environ une année sur deux) de se trouver devant une situation de sécheresse (sous le seuil d'alerte) conduisant les services préfectoraux à limiter des prélèvements. Le soutien d'étiage actuel limite cette probabilité à **13 %** et le plan d'actions du PGE simulé à **9 %** et **7 %**.

Probabilités de défaillance exprimée en pourcentage (chronique 1970-2015 sur 46 ans et <u>sans prise en compte de l'effet du changement climatique</u> )		Déficits à compenser (DOE) AVANT soutien d'étiage :		Probabilité de se situer en dessous du seuil en pourcentage - simulations		
		1/5	1/10	< DOE	< Alerte	< Alerte renforcée
Tonneins	Sans soutien d'étiage			46%	35%	24%
	Soutien d'étiage actuel 58 hm <sup>3</sup>	71,8 hm <sup>3</sup>	121,3 hm <sup>3</sup>	43%	22%	9%
	Plan d'action PGE et 58 hm <sup>3</sup>			41 %	13%	7%
	Plan d'action simulé et 138 hm <sup>3</sup>			35%	7%	2%
Lamagistère	Sans soutien d'étiage			67%	46%	11%
	Soutien d'étiage actuel 58 hm <sup>3</sup>	71,2 hm <sup>3</sup>	110,8 hm <sup>3</sup>	61%	15%	0%
	Plan d'action PGE et 58 hm <sup>3</sup>			54 %	11%	0%
	Plan d'action simulé et 138 hm <sup>3</sup>			39%	4%	0%
Verdun-sur-Garonne	Sans soutien d'étiage			59%	39%	24%
	Soutien d'étiage actuel 58 hm <sup>3</sup>	37,2 hm <sup>3</sup>	47,8 hm <sup>3</sup>	43%	9%	2%
	Plan d'action PGE et 58 hm <sup>3</sup>			24 %	7%	0%
	Plan d'action simulé et 138 hm <sup>3</sup>			15%	2%	0%
Portet-sur-Garonne	Sans soutien d'étiage			78%	48%	24%
	Soutien d'étiage actuel 58 hm <sup>3</sup>	44,4 hm <sup>3</sup>	60,9 hm <sup>3</sup>	61%	13%	4%
	Plan d'action PGE et 58 hm <sup>3</sup>			61 %	9%	4%
	Plan d'action simulé et 138 hm <sup>3</sup>			41%	7%	0%
Marquefave	Sans soutien d'étiage			59%	26%	26%
	Soutien d'étiage actuel 58 hm <sup>3</sup>	Station récente	Station récente	52%	22%	22%
	Plan d'action PGE et 58 hm <sup>3</sup>	13,2 hm <sup>3</sup>	22,9 hm <sup>3</sup>	50 %	17%	17%
	Plan d'action simulé et 138 hm <sup>3</sup>			17%	9%	9%
Valentine	Sans soutien d'étiage			61%	20%	20%
	Soutien d'étiage actuel 58 hm <sup>3</sup>	8,8 hm <sup>3</sup>	19,7 hm <sup>3</sup>	59%	15%	15%
	Plan d'action PGE et 58 hm <sup>3</sup>			59 %	11%	11%
	Plan d'action simulé et 138 hm <sup>3</sup>			24%	11%	11%

**Les articles 12 à 14** traitent des principales conséquences financières pour les usagers de la mise en œuvre du PGE (agriculture irriguée, industrie, consommateur d'eau), des effets de la redevance pour service rendu par la gestion d'étiage (mesures M41 M42) et des conséquences réglementaires eu PGE.

### 3- Le TITRE III traite de la GOUVERNANCE, DES ENGAGEMENTS ET RÔLES DES PARTIES

Ce titre, après avoir décrit l'organisation collective de la gestion des étiages, aborde la question de la Gouvernance et de l'engagement et le rôle des parties, dont l'État, les gestionnaires dont

les OUGC, les usagers et associations, l'Agence de l'eau Adour-Garonne, Électricité de France (EDF), les collectivités territoriales et le Sméag.

**L'article 15** rappelle l'organisation collective de la gestion d'étiage et la Gouvernance

Le PGE Garonne-Ariège est mis en œuvre et animé par le Sméag, établissement public à caractère administratif, regroupant au sein de son Comité Syndical les quatre départements et les deux régions riveraines de la Garonne (les Conseils départementaux de la Haute-Garonne, du Tarn-et-Garonne, du Lot-et-Garonne et de la Gironde, le Conseil régional Occitanie et le Conseil régional de Nouvelle-Aquitaine).

► **Le Comité Syndical du Sméag définit les missions de son établissement public.**

Toutes les mesures mises en œuvre au sein du PGE Garonne-Ariège 2018-2027 découlent d'orientations du Sdage. Le PGE prend en compte les dispositions qui découlent des Sage(s) existants.

► **Dans le cadre de Sage(s) projetés ou en élaboration, les Commissions locales de l'eau de ces Sage(s) sont invitées à intégrer les mesures les concernant pouvant avoir une incidence sur la gestion de l'étiage du fleuve Garonne.**

Concomitamment à la procédure de validation du PGE, le Sméag propose une évolution de la Gouvernance pour le suivi de la mise en œuvre et l'évaluation du PGE pour la période 2018-2027. Celle-ci s'appuie sur les statuts du Sméag ratifiés par arrêté préfectoral du 17 mars 2017 et de son règlement intérieur. La proposition prend en compte les propositions d'évolution des modalités de Gouvernance émanant des membres de la Commission de concertation et de suivi.

► **Le Sméag propose la fusion de la Commission de concertation et de suivi du PGE avec le Comité Consultatif du Sméag prévu à l'article 10 de ses statuts.**

Ce Comité Consultatif a pour rôle de permettre la mise en réseau et de favoriser la cohérence des politiques dans un espace d'intervention dépassant les limites territoriales du syndicat mixte pour créer une dynamique de bassin.

Il est associé aux réflexions du Comité Syndical du Sméag et de son Bureau et constitue une force de proposition. Il contribue ainsi à l'évaluation du plan d'actions mené par le Sméag.

Le Comité Consultatif comprend des représentants des divers acteurs publics concernés par la réalisation de l'objet du Sméag à l'échelle du bassin. Ces acteurs sont regroupés au sein de **plusieurs « cercles » du Comité Consultatif** définis au règlement intérieur du Syndicat mixte et dont la composition est fixée par délibération du Comité Syndical du Sméag.

Ainsi les membres de la Commission de concertation et de suivi du PGE intégreront les différents « cercles » constituant le Comité Consultatif afin d'être plus étroitement associés à la préparation des décisions du Sméag.

Le Comité Consultatif se réunira en tant que besoin en formation représentative du « Réseau étiage Garonne ». Cette communauté des gestionnaires de l'étiage du fleuve Garonne et de ces bénéficiaires, ainsi regroupée au plus près de l'organe décisionnel du Sméag, suivra la mise en œuvre et l'évaluation des mesures figurant au PGE Garonne-Ariège.

► **Pour chaque mesure du PGE Garonne-Ariège un maître d'ouvrage est pressenti, dont le Sméag. Le Sméag communiquera régulièrement sur l'avancée des opérations dont il a la charge devant les instances de bassin : Commission territoriale Garonne et Commissions locales de l'eau, la liste n'étant pas exhaustive.**

**L'article 16** aborde la question du rôle et de l'engagement des parties.

**L'article 16.2 porte sur le Sméag** dont il est rappelé le rôle central dans la conduite d'opérations dont la coordination permet d'agir à l'échelle d'une partie du bassin de la Garonne et notamment de l'aire du PGE Garonne-Ariège. Il favorise l'émergence d'une politique concertée et solidaire entre la montagne, la plaine et l'estuaire et vis-à-vis des bassins versants affluents.

Le Sméag s'engage à faciliter la mobilisation ou la création des moyens nécessaires au rééquilibrage du bilan hydrologique entre le milieu et l'expression des usages, au meilleur coût et pour le meilleur impact possible sur l'environnement.

Dans le cadre du PGE Garonne-Ariège, le Sméag assure la responsabilité des opérations de soutien d'étiage de la Garonne, mission de service public et reconnue d'intérêt général.

En tant que maître d'ouvrage, le Sméag gère et coordonne l'ensemble des opérations réalisées et des contrats de coopération mis en œuvre pour respecter les objectifs de débits réglementaires en Garonne. Il collecte la redevance pour service rendu, dite de gestion d'étiage, en application de l'arrêté interpréfectoral du 4 mars 2014 déclarant d'intérêt général les réalimentations de soutien d'étiage et la récupération d'une partie de ces coûts auprès des usagers bénéficiaires. Il développe en particulier des outils d'échange d'information, de gestion et d'aide à la décision pour adapter en continu la gestion d'étiage à la modulation de la demande et aux aléas naturels et évolutions climatiques.

Il associe les différents partenaires de la gestion d'étiage au sein de son Comité Consultatif adossé au Comité Syndical du Sméag. Il est à l'initiative et anime le « Réseau étiage Garonne », la Communauté des gestionnaires de l'étiage du fleuve Garonne et de ses bénéficiaires, membre du Comité Consultatif du Sméag.

Il présente, en tant que de besoin, les avancées de ses missions devant les instances de bassin et prend en compte les avis formulés.

**L'article 16.7 porte sur les collectivités territoriales**, membres du Sméag, qui définissent au sein du Comité Syndical du Sméag les missions de leur établissement public.

Sans préjuger des conclusions de l'étude en cours, dite de Gouvernance, qui dépasse la stricte gestion quantitative en étiage, les collectivités conviennent que le Sméag pourrait constituer le socle d'un Établissement public territorial de bassin (EPTB) sur la Garonne, sans préjuger des périmètres d'intervention.

Elles soutiennent leur établissement public dans la mise en œuvre de la politique de gestion quantitative de l'eau en étiage, missions phare, stratégique et historique de leur établissement public.

Elles s'associent aux autres collectivités territoriales pour proposer des scénarios pour une Gouvernance élargie aux autres thématiques du grand cycle de l'eau à l'échelle de la commission territoriale Garonne du Comité de bassin Adour-Garonne.

Les collectivités territoriales membres du Sméag ou bien membres de la commission de concertation et de suivi du PGE Garonne-Ariège et leurs groupements intègrent le cercle des « collectivités territoriales » du Comité Consultatif du Sméag.

#### **4- Le TITRE IV concerne les volets ANIMATION, SUIVI, ÉVALUATION, INNOVATION, COMMUNICATION du PGE**

Ce titre traite en particulier des instances du PGE et de leur évolution possible.

**À l'article 18.2**, il est précisé qu'en l'attente de l'émergence d'une nouvelle Gouvernance pour le Grand cycle de l'eau à l'échelle du fleuve Garonne avec ses affluents, l'évolution proposée concerne la thématique stricte de la gestion d'étiage et la Commission de concertation de suivi du PGE Garonne-Ariège et ses trois sous-commissions géographiques.

L'objectif recherché est de s'adapter aux évolutions constatées, ou prévisibles, du contexte de la gestion de l'eau à l'échelle des grands bassins versants, pour plus de subsidiarité, plus d'efficacité et une rationalisation des moyens, sans perdre la nécessaire association de toutes les parties prenantes.

Cette évolution prendrait la forme d'une consolidation de ce qu'il convient d'appeler la « Communauté des gestionnaires des étiages du fleuve Garonne » au travers d'un « Réseau étiage Garonne », en associant, autour d'un socle commun, l'ensemble des acteurs, selon leur niveau d'implication dans la Gouvernance opérationnelle des étiages du fleuve.

► **Le Sméag propose ainsi la fusion de la Commission de concertation et de suivi du PGE, et de ses instances, avec le Comité Consultatif du Sméag.**

Ce Comité a pour rôle de permettre la mise en réseau et de favoriser la cohérence des politiques dans un espace d'intervention cohérent dépassant les limites territoriales du Sméag pour créer une dynamique de bassin Garonne.

Ainsi les membres de chaque collège de la Commission de concertation et de suivi du PGE Garonne-Ariège intégreront, en conservant les différentes représentativités, les différents « cercles » constituant le Comité Consultatif du Sméag afin d'être plus étroitement associés à la préparation des décisions du Sméag.

Le Comité Consultatif du Sméag se réunira en tant que besoin en formation représentative du « Réseau étiage Garonne ».

Cette communauté des gestionnaires de l'étiage du fleuve Garonne et de ces bénéficiaires, ainsi regroupée au plus près de l'organe décisionnel du Sméag, suivra la mise en œuvre et l'évaluation des mesures figurant au PGE Garonne-Ariège.

Le fonctionnement du Comité Consultatif sera précisé par le Comité Syndical du Sméag.

Sa composition sur la thématique de la gestion d'étiage sera présentée en Commission de Concertation et de suivi du PGE au moment de la présentation du PGE Garonne-Ariège pour la période 2018-2027.

**En conclusion je vous propose :**

- de prendre acte du projet de Plan de gestion d'étiage Garonne-Ariège révisé pour la période 2018-2027 et de la concertation menée depuis six ans pour parvenir à cet objectif,
- de poursuivre la concertation engagée jusqu'à la présentation du projet de PGE devant les instances de bassin en vue de sa validation par l'État, afin d'acter les observations et avis des Commissions locales de l'eau des Schémas d'aménagement et de gestion des eaux consultées,
- de m'autoriser à transmettre par la suite au préfet coordonnateur du bassin Adour-Garonne le projet de PGE Garonne-Ariège 2018-2027 avec les quarante-deux propositions pour une meilleure gestion des étiages du fleuve Garonne et les avis formulés,
- d'attirer l'attention du préfet et du directeur de l'Agence de l'eau Adour-Garonne sur la nécessité de réviser la chronique des débits de référence pour retenir une chronique plus contemporaine par exemple les trente dernières années glissantes, afin de mieux appréhender les évolutions constatées en lien avec le changement climatique,
- de prendre acte du souhait de l'État de ne plus co-présider la commission de concertation et de suivi du PGE Garonne-Ariège,
- d'approuver en conséquence la proposition de fusion de la Commission de concertation et de suivi du PGE Garonne-Ariège avec le Comité consultatif du Sméag prévu par ses statuts,
- de mandater le Bureau syndical pour préparer la composition du Comité consultatif,
- d'accepter d'assurer la mise en œuvre des propositions du PGE Garonne-Ariège qui lui incombe.
- de dire que les crédits correspondants à la mise en œuvre de la première année du PGE Garonne-Ariège 2018-2027 seront proposées au budget annexe du Sméag 2018.

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

### III - PLAN DE GESTION D'ÉTIAGE GARONNE-ARIÈGE

#### III.1 - PGE Garonne-Ariège : présentation du projet de Plan de gestion d'étiage révisé pour la période 2018-2027

##### PROJET DE DÉLIBÉRATION

-----

**VU** le Schéma directeur d'aménagement et de gestion des eaux du bassin Adour-Garonne 2016-2021, en particulier, ses orientations A « Créer les conditions favorables à l'atteinte des objectifs du Sdage », C « Améliorer la gestion quantitative » et D « réduire l'impact des aménagements et des activités sur les milieux aquatiques ».

**VU** ses délibérations n°98-01/04 et 98-06/03 des 26 janvier et 22 juin 1998 relatives à l'élaboration du PGE Garonne-Ariège,

**VU** ses délibérations n°02-03/02-01 et 02-03/02-04 du 15 mars 2002 et n°02-12/03 du 19 décembre 2002 relatives au Plan de gestion d'étiage (PGE) Garonne-Ariège,

**VU** sa délibération n°032-03/02-02 du 11 mars 2003 et relative à l'adoption du PGE Garonne-Ariège à la gestion collective des prélèvements et au soutien d'étiage,

**VU** ses délibérations n°05-03/03-01 du 16 mars 2005, n°07-03/04-01 du 13 mars 2007 et n°08-02/03 du 8 février 2008 relatives au PGE Garonne-Ariège,

**VU** sa délibération n°09-03/03-01 du 24 mars 2009, confirmant la décision du Sméag dans la procédure de révision du PGE Garonne-Ariège et dans la définition du mécanisme de récupération des coûts du dispositif de soutien d'étiage et du PGE,

**VU** sa délibération n°D10-02/02-08 du 23 février 2010, relative aux crédits d'études nécessaires à la poursuite du processus de révision du PGE Garonne-Ariège,

**VU** ses délibérations n°D12-05/01-01 et D12-05/02-01 du 16 mai 2012, n°D12/07-01 du 18 juillet 2012, n°D12-10/01 du 31 octobre 2012, et n°D13-03/03-01 du 13 mars 2013 relatives à la récupération des coûts,

**VU** sa délibération n°D14-01/02-04 du 7 janvier 2014, relative à la création d'un budget annexe « Gestion d'étiage,

**VU** l'arrêté interpréfectoral de déclaration de l'intérêt général (DIG) des réalimentations de soutien d'étiage et de la récupération des coûts auprès des bénéficiaires en date du 3 mars 2014,

**VU** sa délibération n°D15-07/02-01-02 du 3 juillet 2015 relatives aux conditions de relance des travaux de révision du Plan de gestion d'étiage Garonne-Ariège,

**VU** l'arrêté cadre interpréfectoral portant définition d'un plan d'actions sécheresse pour le bassin de la Garonne du 4 juillet 2017,

**VU** les avis formulés,

**VU** le rapport du Président,

##### **APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :**

**PREND ACTE** du projet de Plan de gestion d'étiage Garonne-Ariège révisé pour la période 2018-2027 et de la concertation menée depuis six ans pour parvenir à cet objectif,

**DÉCIDE DE POURSUIVRE** la concertation engagée jusqu'à la présentation du projet de PGE devant les instances de bassin en vue de sa validation par l'État, afin d'acter les observations et avis des Commissions locales de l'eau des Schémas d'aménagement et de gestion des eaux consultées,

**AUTORISE** son Président à transmettre par la suite au Préfet coordonnateur du bassin Adour-Garonne le projet de PGE Garonne-Ariège 2018-2027 avec les quarante-deux propositions pour une meilleure gestion des étiages du fleuve Garonne et les avis formulés,

**ATTIRE L'ATTENTION** du Préfet coordonnateur et du Directeur de l'Agence de l'eau Adour-Garonne sur la nécessité de réviser la chronique des débits de référence pour retenir une chronique plus contemporaine par exemple les trente dernières années glissantes, afin de mieux appréhender les évolutions constatées en lien avec le changement climatique,

**PREND ACTE** du souhait de l'État de ne plus co-présider la commission de concertation et de suivi du PGE Garonne-Ariège,

**APPROUVE** en conséquence la proposition de fusion de la commission de concertation et de suivi du PGE Garonne-Ariège avec le Comité consultatif du Sméag prévu par ses statuts,

**MANDATE** le Bureau syndical pour préparer la composition du comité consultatif,

**ACCEPTTE** d'assurer la mise en œuvre des propositions du PGE Garonne-Ariège qui lui incombe.

**DIT** que les crédits correspondants à la mise en œuvre de la première année du PGE Garonne-Ariège 2018-2027 seront proposées au budget annexe du Sméag 2018.

PRÉFET DE LA HAUTE-GARONNE

Direction départementale des territoires

Toulouse, le 30 OCT. 2017

Service environnement, eau et forêt

Affaire suivie par : Elvyre Lassalle

Téléphone : 05.61.10.60.08

Courriel : elvyre.lassalle@haute-garonne.gouv.fr

Monsieur le président,

Suite à notre rencontre du 22 septembre 2017 et à la réunion technique de présentation aux acteurs du 29 septembre 2017, nous avons acté le besoin que les services de l'État vous fassent un retour officiel sur le projet de plan de gestion des étiages (PGE) Garonne-Ariège.

Vous trouverez ci-dessous les principales remarques de fond, partagées avec les autres membres du secrétariat technique et administratif (STA) du PGE. Par ailleurs, vous trouverez en pièce jointe le protocole amendé avec les remarques de détails et de rédaction (sur la version V1ter).

### 1. La gouvernance

Comme le demande le SDAGE Adour-Garonne dans sa disposition A3, les schémas d'aménagement et de gestion des eaux (SAGE) ont vocation à intégrer dans leur volet quantitatif certaines actions du PGE, notamment pour leur donner une portée réglementaire. Cette évolution majeure doit se traduire dans l'évolution de la gouvernance du pilotage des actions du PGE

De plus, l'étude gouvernance Garonne lancée par le conseil départemental de Haute-Garonne pour le compte des autres conseils départementaux membres du SMEAG doit aboutir à des propositions en matière de gouvernance pour la Garonne.

Ainsi, dans l'attente des conclusions de cette étude, l'État et l'Agence de l'Eau Adour-Garonne vous ont fait la proposition suivante :

- le maintien de l'instance inter-SAGE déjà mise en œuvre pour l'élaboration du PGE, que le SMEAG anime en tant que structure en charge de l'élaboration du SAGE Vallée de la Garonne. Cette instance pourrait prendre une dimension plus politique et assurer le pilotage et le suivi des différentes actions qui relèvent des CLE présentes sur ce territoire,
- une tribune en commission territoriale Garonne du comité de bassin, où pourrait être présenté régulièrement l'état d'avancement des actions conduites en propre par le SMEAG à l'échelle du bassin.

Cette proposition n'a pas reçu votre assentiment à ce jour. La piste d'évolution que vous proposez est la fusion du comité de concertation et de suivi du PGE avec le comité consultatif du SMEAG. Cette évolution, de nature interne au SMEAG, ne me semble pas suffisamment ambitieuse pour préfigurer une nouvelle gouvernance à l'échelle du bassin de la Garonne.

Aussi, je vous remercie de bien vouloir formuler une nouvelle proposition, qui puisse assurer la période de transition jusqu'aux conclusions de l'étude de gouvernance et prendre en compte l'affirmation nécessaire de la place des SAGE dans le pilotage de ce plan, tout en évitant la redondance avec des instances de configuration similaires.

Par ailleurs, je vous précise que suite à des remarques de la cour des comptes pointant les situations dans lesquelles l'État peut être considéré comme étant juge et partie, il me paraît nécessaire de mettre fin à la coprésidence État/SMEAG, comme c'est le cas d'ailleurs pour tous les autres PGE du bassin Adour-Garonne.

## 2. Positionnement du Smeag et des acteurs partenaires

A de nombreuses reprises, le projet de protocole fait mention du SMEAG comme « l'établissement public territorial de bassin de la Garonne », « socle du futur EPTB » ou même « établissement public et administratif (EPA) de la Garonne ». Le Smeag n'ayant pas été reconnu établissement public à ce jour, il convient d'éviter ce type de vocable et laisser l'étude de gouvernance Garonne définir les contours du cadre d'intervention de niveau bassin.

Par ailleurs, dans chaque fiche-action, une clarification des rôles de « pilote » et « opérateurs » semble indispensable. Je vous suggère de revenir à un vocable plus classique de maître d'ouvrage, porteur d'une action et d'un comité de pilotage regroupant les partenaires ayant un intérêt à l'action (proposition dans le tableau en annexe).

Dans ce cadre, il paraît également indispensable que chaque action ait un maître d'ouvrage unique. Cela peut conduire à dédoubler certaines fiches actions comprenant des actions différentes et parfois des maîtres d'ouvrage distincts.

De plus, dans le respect du principe de subsidiarité, le SMEAG ne devrait pas être positionné systématiquement en tant que « pilote associé ». En tant que structure à une échelle supra en charge du suivi du PGE, le SMEAG a bien évidemment vocation à coordonner et suivre toutes les actions, mais sans toutefois se substituer aux différents maîtres d'ouvrage.

A la fin de la phase de travail technique sur le PGE, il est important également de revenir sur les modalités de travail entre l'État (DDT, DREAL et AEAG) et le SMEAG pour l'élaboration de ce document. Plus de 14 réunions du secrétariat technique administratif se sont tenues depuis février 2017 sur ce sujet. De nombreuses remarques formulées n'ont pas été prises en compte, sans pour autant que les services de l'État ne disposent de retours précis et argumentés, et même souvent sans compte-rendu des échanges. Cette situation est dommageable à l'esprit de co-construction qui devait présider à l'élaboration du document. Aussi, vous voudrez bien me faire un retour exhaustif sur les différentes observations émises par le présent courrier et le protocole joint.

Après validation par le conseil syndical du SMEAG et par le comité de concertation et de suivi du PGE, le préfet coordonnateur du bassin Adour Garonne engagera le processus de validation du PGE. Afin de coordonner les calendriers du PGE et du SAGE Vallée de la Garonne, dont la validation est prévue mi-2018, l'objectif d'une présentation du projet de PGE à la commission planification du mois de février, comme vous le proposez, apparaît raisonnable. J'attire également votre attention sur le besoin de veiller à la bonne harmonisation dans la rédaction finale de ces 2 documents.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le président, l'expression de ma considération distinguée.

Pour le préfet et par déléation,  
le secrétaire général.

Jean-François COLOMBET

M. Hervé GILLE  
Président du SMEAG  
61, rue Cazeneuve  
31200 Toulouse

Toulouse, le 27 NOV. 2017

Vice-président du Conseil départemental de Gironde  
1<sup>er</sup> adjoint à la mairie de Podensac

Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne  
Préfet coordonnateur du sous-bassin de la  
Garonne  
Secrétaire général de la Préfecture  
Hôtel de Préfecture  
1 place Saint-Etienne  
31038 TOULOUSE CEDEX 9

N/Réf. : HG/JMC/BL/MCF/L17-188

Objet : Révision du Plan de Gestion d'Etiage (PGE) - 2017-2028

P.J. : Plan de Gestion révisé

Monsieur le Préfet,

Comme convenu à la suite de la réunion de la Commission de concertation et de suivi du Plan de Gestion d'Etiage (PGE) Garonne-Ariège du 29 septembre 2017, j'accuse réception de votre lettre datée du 30 octobre 2017 relative aux remarques contributives des membres du Secrétariat Technique et Administratif (STA) portant sur le projet de révision du PGE 2018-2027 soumis et je vous en remercie.

Vos observations portent sur la Gouvernance, sur le positionnement du Sméag et des acteurs partenaires ainsi que sur les modalités de travail des derniers mois au sein du STA du PGE.

Concernant la Gouvernance, j'ai bien noté que l'outil de planification thématique PGE qui découle d'une orientation du Sdage Adour-Garonne de 1996 avait vécu et que son volet thématique doit intégrer les volets quantitatifs des Schémas d'aménagement et de gestion des eaux (Sage).

Toutefois compte tenu du périmètre du PGE Garonne-Ariège qui concerne onze (11) Sage existants, en élaboration ou projetés, je souhaite conserver l'outil PGE comme un outil technique de cohérence et de solidarité interbassin, de thématique ciblée essentiellement sur la gestion d'étiage du fleuve Garonne ; l'outil ayant fait ses preuves en dix-neuf ans d'existence. Je prends note de votre souhait de mettre fin à la coprésidence de l'instance dont je vous propose d'adapter, en conséquence, la Gouvernance.

Je vous confirme, contrairement aux termes de votre lettre, que j'approuve la proposition de vos services et de ceux de l'Agence de l'Eau du maintien de l'instance interSage. Cette instance, portée par la Commission Locale de l'Eau (CLE) du Sage de la vallée de la Garonne a montré toute son utilité. Je ne manquerai pas de le confirmer à M. Thierry SUAUD, Président de la CLE et d'envisager, à ses côtés, les évolutions que vous demandez. Concernant la proposition de vos services quant à la possibilité pour le Sméag d'être invité en Commission territoriale Garonne, je ne peux que m'en féliciter s'agissant d'une demande récurrente du Sméag.

Nous définirons, avec les élus qui président les deux instances et avec le concours de vos services et de ceux de l'Agence de l'eau, les modalités de rapportage régulier de la réalisation des mesures du PGE, afin que les membres en soient parfaitement informés et puissent formuler des observations et propositions.

La proposition de fusion entre les instances de concertation du PGE et le Comité Consultatif du Sméag répond à la fois à votre souhait de non redondance entre instances de configuration similaires, et à celui des acteurs du PGE, en particulier des usagers redevables, des collectivités territoriales et leurs regroupements et d'associations, d'être associés plus étroitement et le plus en amont possible aux décisions du Comité Syndical du Sméag.

Il convenait également de pouvoir continuer à mobiliser les nombreux acteurs de l'étiage de la Garonne dans une nouvelle instance, dans laquelle ils puissent contribuer librement, en réseau.

Je saisis ainsi l'opportunité de la constitution du Comité Consultatif, prévu aux statuts du Sméag, qui dépasse la thématique des étiages et le périmètre strict de l'aire d'intervention opérationnelle du Sméag actuel. En m'appuyant sur ce Comité Consultatif, je m'inscris dans une évolution du Syndicat Mixte souhaitée par ses collectivités membres. L'affirmation nécessaire de la place des Sage devrait y trouver un écho favorable; je ne manquerai pas d'en parler à Monsieur SUAUD afin qu'il tienne compte de l'activation de ce Comité pour une mise en œuvre opérationnelle et efficace, prochaine, des mesures du Sage qui devrait nécessiter une modification de la Gouvernance actuelle, mise en place pour sa préparation.

Concernant le positionnement du Sméag et des acteurs partenaires, je ne trouve pas référence au passage où il serait fait mention du Sméag comme « l'établissement public territorial de bassin de la Garonne », mais le Sméag fait partie, en qualité de membre fondateur, de l'association française des EPTB. En revanche la notion de Sméag comme « socle possible pour un EPTB sur la Garonne » a été discutée en séance du Comité Syndical du 22 septembre 2017. Cette rédaction (paragraphe 16.7 du projet de protocole) sera à nouveau présentée en Comité Syndical du 21 décembre prochain. Par ailleurs, le Sméag constitue bien un Etablissement Public à caractère Administratif (EPA) conformément au Code Général des Collectivités Territoriales.

Concernant les fiches actions, je prends acte de votre accord pour revenir à la notion initiale présentée par mes services de « maîtrise d'ouvrage » en lieu et place des notions de « pilote et/ou opérateur ». En revanche je ne valide pas, à ce stade de la concertation, votre proposition de dédoublement des mesures qui présenteraient des actions différentes et parfois des maîtres d'ouvrages distincts. La fusion de ces mesures a été une demande forte du STA afin de ne pas démultiplier leur nombre. Après la phase de concertation, au vu des avis formulés, je pourrais toutefois envisager une numérotation de type fiche-action bis, si les parties prenantes, consultées, y trouvent un intérêt pour la mise en œuvre des mesures les concernant.

Concernant l'observation de vos services quant aux modalités de travail interne au STA du PGE sur les derniers mois, je précise que l'enjeu de co-construction retenu au cahier des charges de la révision devait concerner l'ensemble des acteurs du PGE et non seulement le STA. La dynamique de la révision ayant débuté, à votre demande, en 2011, s'est interrompue à la demande de vos services, et ceux de l'Agence de l'Eau, d'octobre 2012 à mai 2016 (trois ans et sept mois). Cette rupture a eu pour conséquence la diminution des moyens initialement alloués en termes de personnel affecté, au Sméag, à la révision du PGE et d'assistance à la maîtrise d'ouvrage, ce qui explique en partie les difficultés rencontrées. Au projet de PGE V2 joint figurent les passages amendés suite à vos observations sur cette étape de la concertation.

Concernant la validation par l'État du projet de PGE 2018-2027, je reste en l'attente d'une clarification rapide de la procédure et des modalités envisagées.

Enfin, je me rapproche de Monsieur SUAUD pour vous garantir la bonne harmonisation des rédactions finales des deux documents PGE Garonne-Ariège et Sage Garonne, dans des délais compatibles.

Je vous prie de bien vouloir agréer, Monsieur le Préfet, l'expression de ma haute considération.

  
Hervé GILLÉ

Copie : Messieurs les directeurs de la DDT de la Haute-Garonne, de la Dreal Occitanie et de l'Agence de l'eau Adour-Garonne, Monsieur le président de la CLE du Sage Garonne



**TARN-ET-GARONNE**  
LE DÉPARTEMENT.FR

Montauban, le 14 NOV. 2017



**Monsieur Hervé GILLE**  
**Président du SMEAG**  
61 Rue Pierre Cazeneuve  
31200 - TOULOUSE

DGA Aménagement, équipement et environnement  
Direction de l'environnement  
Dossier suivi par Christine Laymajoux  
05 63 91 77 29  
christine.laymajoux@ledepartement82.fr

DE - CL/IR - 2017 - 651

**Objet** : Plan de Gestion des Etiages Garonne - Ariège 2018-2027

Monsieur le Président,

Par ce présent courrier, je tenais à vous faire part de l'analyse faite du document par le conseil départemental de Tarn-et-Garonne du projet de PGE qui devrait être examiné par le bureau du SMEAG le 14 novembre 2017.

Tout d'abord, nous avons bien pris acte de la vocation du PGE : outil de gestion, de prévention décennale et de partage de l'information, de cohérence inter-bassin.

Ce document permet effectivement d'établir un état des lieux de la donnée (ressources, usages, fonctions, ...), un diagnostic de la situation ainsi qu'un plan d'actions qui balaye un très large éventail de mesures.

En cela le document complète le premier plan de gestion validé en 2004 et évoque des propositions intéressantes en terme d'optimisation de la gestion de la ressource existante (barrages, canaux, nappes), de cohérence entre bassins hydrographiques, de prise en compte de l'évolution de l'hydrologie, d'amélioration de la connaissance etc.

Il traduit une connaissance fine des sujets en lien avec la ressource en eau du territoire, propose une approche systémique de cette dernière, se traduisant par un important travail de recensement d'un panel d'actions possibles et une volonté de développer des échanges et des partenariats avec des acteurs diversifiés.

Il apparaît aussi comme un document relativement consensuel puisque qu'il évoque différents niveaux d'ambitions de mobilisation de la ressource en eau avec les conséquences qui en résultent en matière de satisfaction des DOE :

- plan d'actions sans soutien d'étiage,
- plan d'actions avec soutien d'étiage actuel,
- plan d'actions avec soutien d'étiage renforcé.

On peut cependant regretter cette présentation qui ne permet pas d'afficher d'ambitions claires et renvoie aux projets de territoire et aux SAGE les prises de décision.

De même, le PGE ne précise pas d'objectifs prioritaires ou stratégiques en terme de sécurisation des prélèvements, de préservation de la qualité des milieux aquatiques et ne privilégie pas de scénario en cas de situations de crise, renvoyant la gestion de cette dernière aux services de l'État.

Or, l'évolution du contexte climatique, l'aggravation nette des étiages annoncés sur le bassin de la Garonne ne font que confirmer la nécessité de prendre en compte la problématique de la ressource en eau de façon urgente, ambitieuse et opérationnelle, sachant que les seules économies d'eau ne peuvent suffire à résorber le déficit actuel, dont toutes les études démontrent qu'il devrait s'accroître.

Parallèlement, la sollicitation des ressources hydroélectriques a augmenté, en conformité avec la stratégie alternative envisagée par le précédent PGE en cas de non réalisation de Charlas.

Pourtant nous le savons, même en optimisant au mieux le recours à ces ressources, cette solution n'est pas satisfaisante au regard de la politique nationale de production d'énergies renouvelables. Par ailleurs elle est coûteuse pour être considérée comme une solution durable.

Or seules 2 fiches actions sur 42 évoquent le sujet de la création de stockages, sans pour autant définir de projets opérationnels, ni d'objectifs sur ce sujet pourtant central.

Enfin la plupart des fiches actions ne proposent pas d'évaluation de l'incidence des mesures proposées, en particulier sur les volumes d'eau dégagés et sur les aspects financiers.

Au delà d'un avis sur la stratégie générale développée dans le document, nous souhaitons faire part des observations suivantes sur des points plus précis :

Il est proposé dans un souci de simplification de regrouper la commission de concertation et de suivi du PGE et le comité consultatif du SMEAG. Sur le principe nous sommes favorables à toute action permettant de rationaliser le nombre d'instances et de faciliter les échanges, ce sujet pourrait donc être examiné lors d'une réunion de travail avec les services des collectivités adhérentes au SMEAG.

Concernant la révision des DOE envisagés à Valentine et Auterive, il sera important de mesurer son impact et de rester attentif à la cohérence des différents objectifs assignés aux points nodaux à l'aval.

Il est envisagé une station sur la Sère dans le cadre du renforcement de l'hydrométrie. Sachez que le conseil départemental effectue depuis de nombreuses années des mesures ponctuelles de débit 4 fois par an et qu'il a installé une échelle limnimétrique sur ce cours d'eau. Les résultats de ces mesures pourront être mis à disposition si vous le souhaitez.

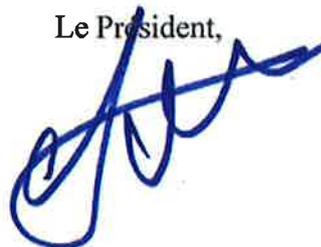
Le recours aux économies d'eau potable est évoqué parmi les actions à engager. Or elle se traduisent généralement par des opérations de renouvellements de réseaux, onéreuses et peu ou pas co-financés. Si l'on se base sur notre expérience, malgré les efforts importants consentis par les collectivités puisque ces travaux représentent 1/3 des dépenses financées par le Département pour l'eau potable en Tarn-et-Garonne depuis plus d'une dizaine d'années, l'impact de cette mesure devrait rester limité. Ainsi les attendus réalistes de ce type d'action, certes vertueuse, doivent-ils être intégrés aux scénarios à leur juste mesure.

Enfin, sont évoquées les réserves des Saint-Peyres et du Lézou qui pourraient contribuer au soutien d'étiage de la Garonne. Sur le principe la mesure semble pertinente et mérite d'être étudiée, pour autant, sa portée pourrait s'avérer limitée.

En effet, si l'on s'appuie sur les conditions actuelles de contractualisation avec EDF, il apparaît que la mobilisation ne pourra se faire qu'en fin d'été puisque ces 2 ressources sont utilisées pour le soutien d'été respectif des rivières Tarn et Aveyron et que la mobilisation d'un volume d'eau supplémentaire, notamment sur Pareloup, semble improbable vu la sollicitation importante que cet ouvrage connaît déjà pour différents usages.

Espérant que ces observations pourront utilement aider à la construction d'un PGE opérationnel et ambitieux, tant le sujet de la ressource en eau est prégnant, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

Le Président,

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Christian ASTRUC', written over the typed name.

Christian ASTRUC

Copie : Collectivités membres du SMEAG



avis Cd31 V2 PGE

Falip Hoela

A :

jean-michel.cardon@smeag.fr, Bernard.LEROY@smeag.fr

21/11/2017 17:10

Cc :

CULOS Jean-Pierre, LECOLLINET Pierre, Vezier Annick, Jaquemet Laurence,  
 OUDARD Yann, Auriol Olivier

Masquer les détails

De : Falip Hoela <hoela.falip@cd31.fr> Trier la liste...

A : "jean-michel.cardon@smeag.fr" <jean-michel.cardon@smeag.fr>,  
 "Bernard.LEROY@smeag.fr" <Bernard.LEROY@smeag.fr>,

"Bernard.LEROY@smeag.fr" <Bernard.LEROY@smeag.fr>,

Cc : CULOS Jean-Pierre <jeanpierre.culos@reseau31.fr>, LECOLLINET Pierre

<pierre.lecollinet@reseau31.fr>, Vezier Annick <annick.vezier@cd31.fr>, Jaquemet

Laurence <laurence.jaquemet@cd31.fr>, OUDARD Yann <yann.oudard@reseau31.fr>,  
 Auriol Olivier <olivier.auriol@cd31.fr>

Sécurité :

Dans un souci de confidentialité, les images de sites distants n'ont pas été téléchargées.

Afficher images

1 Attachment



171116\_REMARQUES-CD31\_V2PGE.doc

Bonjour,

Vous trouverez en PJ les remarques du Cd31 sur la V2 du PGE.

Nous avons bien noté que les principes suivants, réaffirmés par le Cd31, lors des différentes réunions, ont bien été pris en compte :

- la nécessaire coordination avec les bassins voisins dans la gestion des étiages du fleuve,
- la non-interférence du PGE avec les projets de territoires,
- les demandes de M.FABRE sur la rédaction des articles 16.2 et 16.7 relatifs à la gouvernance .

Comme convenu lors du dernier Bureau du SMEAG, nous vous proposons une réunion de travail avec le SMEA pour discuter de ces remarques. Nous sommes disponibles, avec le SMEA, le **28/11 à 14h30**, si cela vous convient.

Cordialement

Hoëla FALIP

**CONSEIL DEPARTEMENTAL DE LA HAUTE-GARONNE**

Adjointe au chef du service Eau

Responsable du pôle ressource en eau

Direction de l'Ecologie et du Développement Durable

Tel : 05 34 33 34 55

[hoela.falip@cd31.fr](mailto:hoela.falip@cd31.fr)

banniere

## Remarques sur la V2 du PGE GARONNE ARIEGE

- Preambule

- p 12, 2<sup>ème</sup> paragraphe : Il est écrit "Les projets de territoire et les SAGE permettent une déclinaison plus précise, plus locale et plus opérationnelle des mesures découlant du PGE" :

Proposition de nouvelle rédaction de cette phrase : « Le PGE contribue aux volets quantitatifs des SAGEs et donne une solide base de réflexion aux projets de territoire localisés. »

- p 22, 23 et 25

Le plan d'action du PGE simule un volet scénario soutien des étiages comprenant la mobilisation de "5 nouveaux sites potentiels..." Si les volumes ne sont plus affichés, il convient de s'interroger sur l'intérêt de simuler maintenant des sites non étudiés précisément. Comme précisé plus tard la création de retenues, au même titre que l'ensemble des autres leviers, relève des conclusions des projets de territoire.

Il est cependant maintenant précisé dans la V2 que ce plan d'action constitue « un exemple de simulation » et « conjugue les champs des possibles ». Cette rédaction permet de temporiser, il conviendrait de modifier également la rédaction de la p25 « les simulations présentées (à titre d'exemple en attendant les demandes émanant des projets de territoire ».

D'autre part (p 25) il est mentionné que l'optimisation de la gestion des canaux a été incluse dans les simulations. Il conviendrait d'écrire « l'optimisation de gestion des canaux (qui reste à améliorer) » car l'optimisation du canal de la Neste n'a pas été développée et les économies sur le canal latéral semblent perfectibles.

- Protocole

- article 1 p29 : proposition d'ajout "la définition d'un objectif plus ambitieux nécessite ... une concertation et une coopération avec les bassins affluents.

- p 30 : les chiffres de déficit dans la tableau ne sont pas les mêmes que ceux du tableau p21

- p 35 (mesure M9) : proposition d'ajout : réduire l'érosion et favoriser le stockage d'eau dans les sols

Le Cd31 a en effet souligné l'importance d'envisager toutes les solutions de retour à l'équilibre, notamment la rétention d'eau dans les sols peu développée dans les mesures PGE.

- p 37 (mesure M15) : problème de rédaction du 4<sup>ème</sup> paragraphe : «Depuis l'application de la réforme des débits réservés... linéaire naturel » Il manque des mots.

- p 42 : La mesure M24 (associée à la FA24) qui recommande d'optimiser la gestion du canal latéral à la Garonne en lien avec les étiages du fleuve, intègre une partie des propositions du Coderst : " le transfert d'une part des prélèvements de Toulouse vers Pommevic."

Il conviendrait d'ajouter " et une réduction du débit prélevé pour une prise en compte plus efficace du débit réel de la Garonne."

Il conviendrait de rédiger une autre mesure relative au canal "Elaboration d'un plan de restriction des fuites du canal latéral à la Garonne".

-p 48 : optimisation de la gestion du soutien des étiages et développement de la plate forme échange E-étiage (mesure M36)

Un outil modernisé, prenant en compte la gestion des bassins voisins, améliorera l'efficacité des lâchers du système Garonne.



### III - PLAN DE GESTION D'ÉTIAGE GARONNE-ARIÈGE

#### III.2 - PGE Garonne-Ariège : Premier retour sur la Campagne de soutien d'étiage 2017 et perspectives 2018

##### RAPPORT D'INFORMATION

-----

Le Syndicat mixte d'études et d'aménagement de la Garonne (Sméag) assure depuis l'année 1993, à la demande du préfet de la région Midi-Pyrénées, la responsabilité des opérations de soutien d'étiage de la Garonne.

Le présent rapport est l'occasion d'un premier retour sur le déroulement de la campagne 2017 de soutien d'étiage et sur les perspectives 2018.

Le bilan définitif de la campagne 2017, ainsi que les perspectives 2018, vous seront présentés pour approbation lors d'un prochain comité syndical.

#### I. PREMIER RETOUR SUR LA CAMPAGNE 2017

##### I.1 - Le rappel des moyens mobilisés au titre de l'année 2017

Ces moyens s'inscrivent dans le cadre de la phase 2 (phase ultérieure) de mise en œuvre du Plan de gestion d'étiage Garonne-Ariège (le PGE Garonne-Ariège) et des contrats de coopération pluriannuelle conclus entre l'État, le Sméag, l'Agence de l'eau Adour-Garonne :

- le 8 octobre 2013, avec l'Institution interdépartementale pour l'aménagement du barrage de Montbel (IIABM) dite « Institution de Montbel », pour la période 2013-2018,
- le 26 juin 2014, avec Électricité de France (EDF), pour la période 2014-2018,
- le 26 juillet 2017, avec l'Institution interdépartemental pour la création et l'exploitation d'ouvrages de production d'eau brute en Ariège et en Haute-Garonne dite « Institution de Filhet », à titre expérimental, pour la période 2017-2018.

Ils permettent de mobiliser un volume maximal de 59 millions de mètres cubes (59 hm<sup>3</sup>) :

- 46 hm<sup>3</sup> garantis sur l'axe Ariège, à partir des ouvrages hydroélectriques d'Izourt, de Gnioure, de Laparan et de Soulcem (dites réserves IGLS), via deux cours d'eau, le Vicdessos et l'Aston (09),
- 5 hm<sup>3</sup> garantis sur l'axe Garonne amont, depuis le lac d'Oô, via la Pique (31),
- 7 hm<sup>3</sup> non garantis depuis le lac de Montbel (09), non mobilisables en 2017 du fait de la situation hydrologique tendue observée sur le bassin de l'Ariège,
- 1 hm<sup>3</sup> maximal depuis le lac de Filhet (09), via la rivière Arize.

Ce qui porte à 52 hm<sup>3</sup> le volume effectivement mobilisable en 2017.

Le débit maximal souscrit à partir des réserves « IGLS » est de 10 m<sup>3</sup>/s avec une possibilité de monter jusqu'à 15 m<sup>3</sup>/s sauf contraintes liées aux opérations de maintenance nécessaires et à la sureté des ouvrages. Sur le lac d'Oô le débit maximal est fixé à 4 m<sup>3</sup>/s (avec des paliers à 0,9 et 2 m<sup>3</sup>/s) et sur le lac de Filhet à 1 m<sup>3</sup>/s.

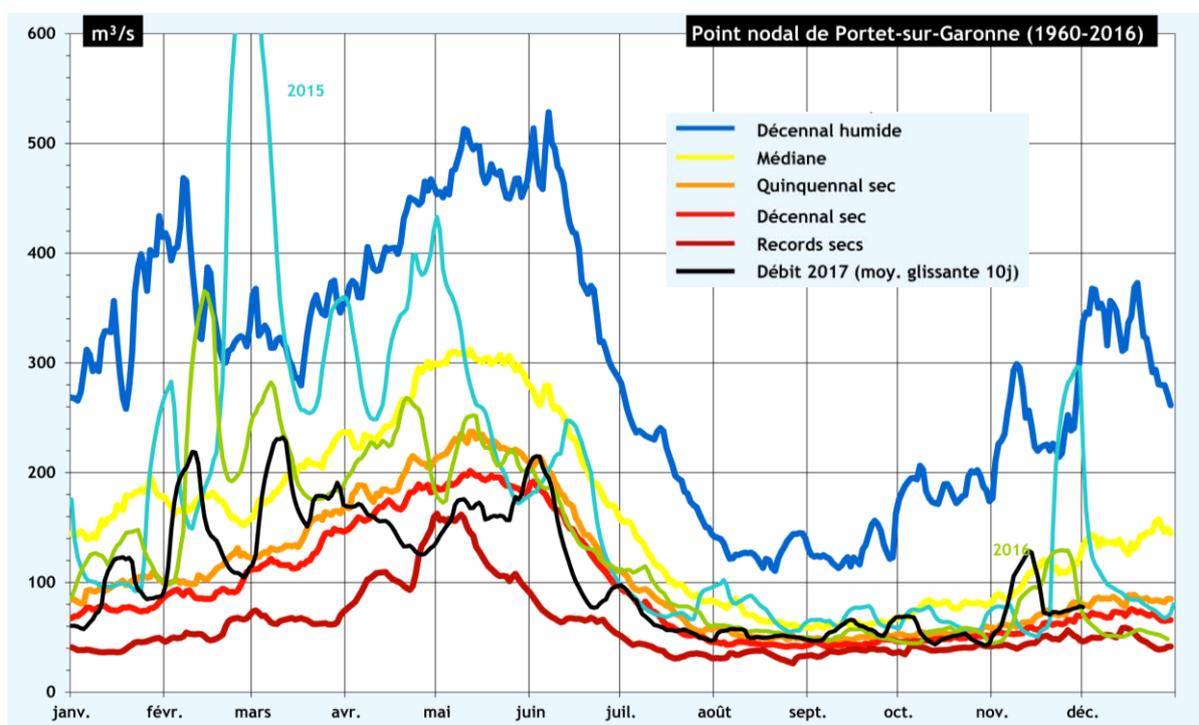
La période de mobilisation va du 1<sup>er</sup> juillet au 31 octobre pour les réserves IGLS et Filhet et à partir du 1<sup>er</sup> septembre pour le lac d'Oô (mi-septembre pour Montbel). En cas d'étiage précoce, le soutien d'étiage peut démarrer, à titre exceptionnel, quinze jours avant ces dates.

## I.2 - Le bilan technique provisoire de la campagne 2017

Après un régime hydrologique automnal (à partir de novembre 2016), puis hivernal (2016-2017) déficitaires (hors petites crues de la fin novembre 2016 et des mi-janvier, mi-février et mi-mars 2017), le printemps a été marqué par des débits faibles à très faibles (fin avril et fin juin) partout en Garonne (entre le décennal et les records secs).

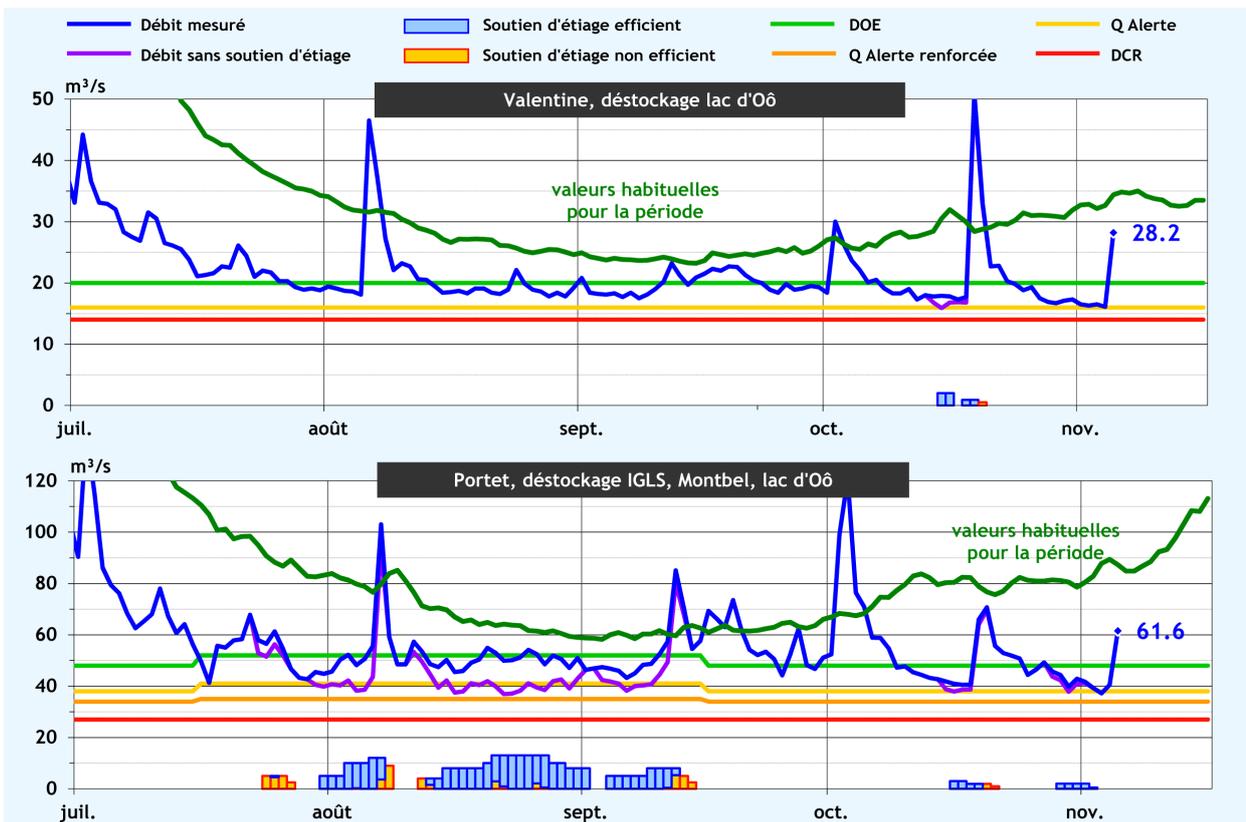
L'été et l'automne (malgré le soutien d'étiage) ont été caractérisés par une hydrologie faible (autour du quinquennal sec) à très faible (entre le décennal et les records secs) en seconde quinzaine d'octobre, jusqu'aux pluies de début novembre.

Le graphique ci-dessous illustre la situation à Toulouse. La courbe noire représente l'année 2017 (moyenne glissante sur dix jours consécutifs) qui fluctue d'avril à novembre entre les quinquennale, décennale et les records secs (courbes orange, rouge et rouge-brique) jusqu'à début novembre. Y figurent aussi les années 2015 (en bleu clair) et 2016 (en vert clair).

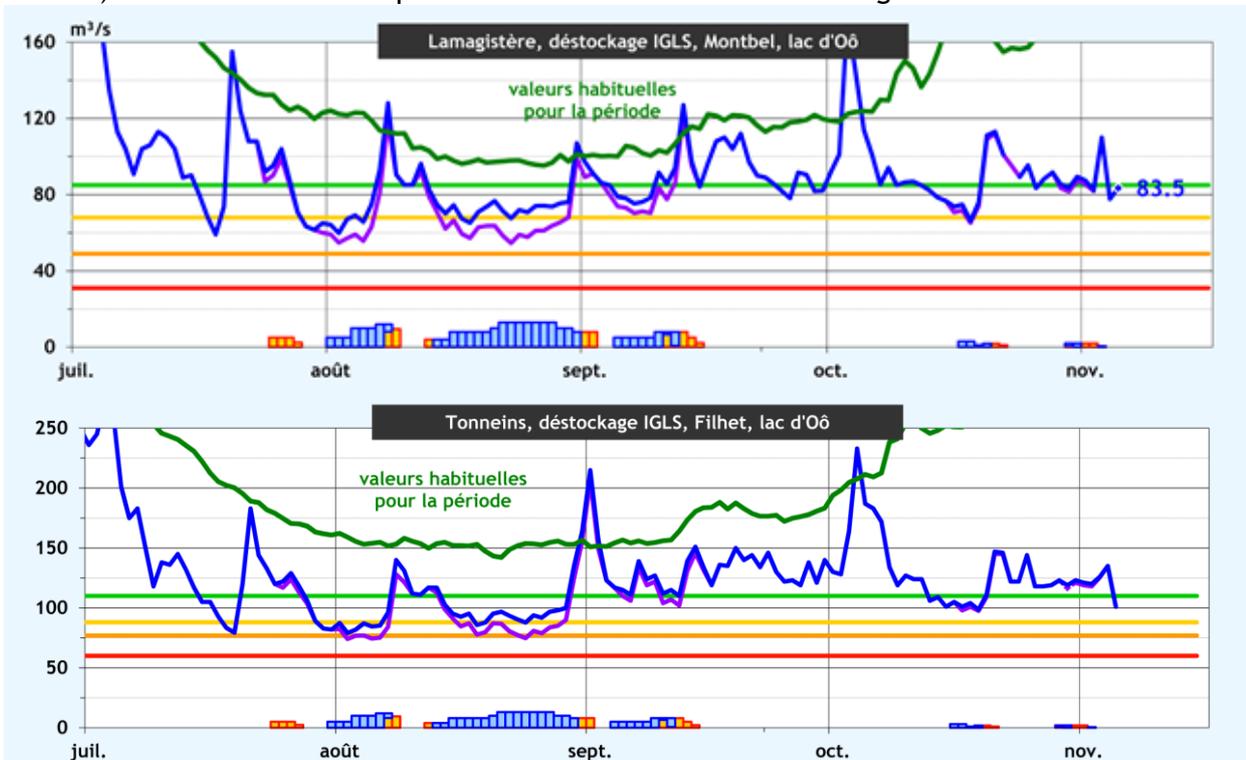


Les quatre graphiques ci-après illustrent à Valentine, Toulouse, Lamagistère et Tonneins les débits avec soutien d'étiage (débit mesuré : courbe bleu foncé) et sans soutien d'étiage (courbe violette) par rapport aux valeurs habituelles (courbe verte de la période 1970-2016) et aux seuils réglementaires de débits (DOE, seuils d'alerte, DCR), ainsi que les lâchures effectuées et leur efficacité.

À Portet-sur-Garonne et Valentine le franchissement des DOE (trait horizontal vert) est intervenu de façon précoce respectivement les 16 et 28 juillet soit de rang 6 en 47 ans. Puis des pluies régulières en altitude et piémont ont maintenu en permanence les débits de la Garonne amont (Valentine et Marquefave) au-dessus des seuils d'Alerte (16 et 20 m<sup>3</sup>/s) rendant inutile le recours aux réalimentations de soutien d'étiage, sauf sur quelques jours à la mi-octobre, puis fin octobre.



À Portet-sur-Garonne, les pluies régulières en Garonne amont et sur le Salat n'ont pu compenser les faibles apports de l'Ariège ce qui a nécessité un démarrage des réalimentations de soutien d'étiage avant la fin juillet et jusqu'aux pluies de la mi-septembre. Ces réalimentations ont bénéficié à la fois à la Garonne toulousaine pour tenir le DOE (objectif visé cette année de 90 % du DOE) et à la Garonne aval pour tenir les seuils d'alerte à Lamagistère et Tonneins.



Malgré le soutien d'étiage en Garonne (de 5 à 12 m³/s) et sur le bassin Tarn-Aveyron (de 2,1 à 10,4 m³/s), les VCN<sub>10</sub> à Lamagistère du 28 juillet au 6 août et à Tonneins du 29 juillet au 7 août sont respectivement de 66,2 m³/s et de 85,5 m³/s soit des valeurs inférieures à 80 % de leurs DOE respectifs (68 et 88 m³/s), ce qui classe l'année 2017 en année déficitaire au sens du Sdage.

À partir de la mi-juillet, la situation s'est tendue en Garonne avec un franchissement précoce des DOE :

- le 15 juillet à Tonneins (précocité de rang 9 sur 47 ans),
- le 16 juillet à Portet-sur-Garonne (précocité de rang 6 sur 47 ans),
- le 16 juillet à Lamagistère (précocité de rang 9 sur 47 ans),
- le 28 juillet à Valentine (précocité de rang 6 sur 47 ans).

Le Sméag a débuté dès le 22 juillet les réalimentations de soutien d'étiage dans un contexte hydrologique tendu (fonte des neiges terminée depuis la fin mai, entrée en étiage précoce et nappes souterraines au plus bas) mais également dans un contexte météorologique très instable en Pyrénées (avec finalement des pluies fréquentes en piémont et en altitude). L'instabilité climatique a eu pour conséquence une mobilisation quasiment ininterrompue des services (sollicités pour assister à de fréquentes réunions de concertation dans chaque département et mobilisés plusieurs week-ends d'astreinte).

Les premières pluies de la mi-septembre ont permis d'interrompre les lâchures pour les reprendre, mais de façon furtive, pendant quelques jours à la mi-octobre puis sur les derniers jours d'octobre.

En bilan, ce sont **32,4 hm<sup>3</sup>** qui ont été déstockés soit 62 % du stock disponible cette année. Le volume libéré représente le **9<sup>e</sup> plus fort déstockage en 23 ans** de soutien d'étiage effectif (pas de soutien d'étiage en 1996 et en 2002).

Les lâchers d'eau ont permis de réduire les déficits par rapport aux objectifs d'étiage de 57 % à Portet, 33 % à Lamagistère, 28 % à Tonneins et 5 % à Valentine.

**Au plus fort de l'étiage, les seuils d'alerte renforcée n'ont pu être évités à Lamagistère et à Tonneins des 28 juillet au 7 août.** Par rapport au DOE, la situation à Valentine a été plus tendue avec un déficit résiduel (malgré le soutien d'étiage) de 17,5 hm<sup>3</sup> soit de rang 9 en 47 ans, puis à Lamagistère et Tonneins avec des déficits de 51,1 et de 57,7 hm<sup>3</sup> de rang 11 en 47 ans.

Les débits moyens les plus faibles mesurés sur dix jours consécutifs sont de :

- 17,9 m<sup>3</sup>/s à Valentine (Alerte renforcée à 16 m<sup>3</sup>/s et DOE de 20 m<sup>3</sup>/s) du 9 au 18 octobre,
- 43,4 m<sup>3</sup>/s à Portet (Alerte à 38/41 m<sup>3</sup>/s et DOE de 48/52 m<sup>3</sup>/s) du 9 au 18 octobre,
- 66,2 m<sup>3</sup>/s à Lamagistère (Alerte à 68 m<sup>3</sup>/s et DOE de 85 m<sup>3</sup>/s) du 28 juillet au 6 août,
- 85,5 m<sup>3</sup>/s à Tonneins (Alerte à 88 m<sup>3</sup>/s et DOE de 110 m<sup>3</sup>/s) du 29 juillet au 7 août.

**Sans le soutien d'étiage, ces débits auraient été de :**

- 17,4 m<sup>3</sup>/s à Valentine (alerte renforcée à 16 m<sup>3</sup>/s),
- 39,2 m<sup>3</sup>/s à Portet-sur-Garonne du 15 au 24 août (alerte à 41 m<sup>3</sup>/s),
- 59,8 m<sup>3</sup>/s à Lamagistère du 16 au 25 août (alerte à 68 m<sup>3</sup>/s),
- 79,8 m<sup>3</sup>/s à Tonneins du 28 juillet au 7 août (alerte à 88 m<sup>3</sup>/s).

En synthèse, l'hydrologie de la Garonne durant l'été et l'automne 2017 a été marquée sur la totalité du bassin par des pluies régulières en provenance de la Garonne amont et de ses affluents (amont Valentine) ainsi que du bassin du Salat (amont Marquefave). L'année 2017 a été aussi caractérisée par l'un des étiages les plus sévère que la rivière Ariège ait connu. À Auterive, il a été observé 37 jours sous le DOE. Sans les débits de soutien d'étiage, il aurait été de 70 jours sous le DOE et de 25 jours sous le seuil d'Alerte (sur 123 jours).

### 1.3 - L'expérimentation Filhet 2017 : premiers résultats

L'accord de coopération signé le 26 juillet 2017 avec l'Institution interdépartemental de Filhet présente un caractère expérimental sur deux années : 2017 et 2018.

Il prévoit un volume maximal mobilisable de 1 million de mètres cubes ( $hm^3$ ), du 1<sup>er</sup> juillet au 31 octobre et un débit instantané affecté au soutien d'étiage estimé à  $1 m^3/s$ , modulable selon les besoins et les possibilités. L'objectif premier des lâchures est de participer au respect du DOE au point nodal de Marquefave (DOE de  $25 m^3/s$  et seuil d'alerte renforcée de  $20 m^3/s$ ).

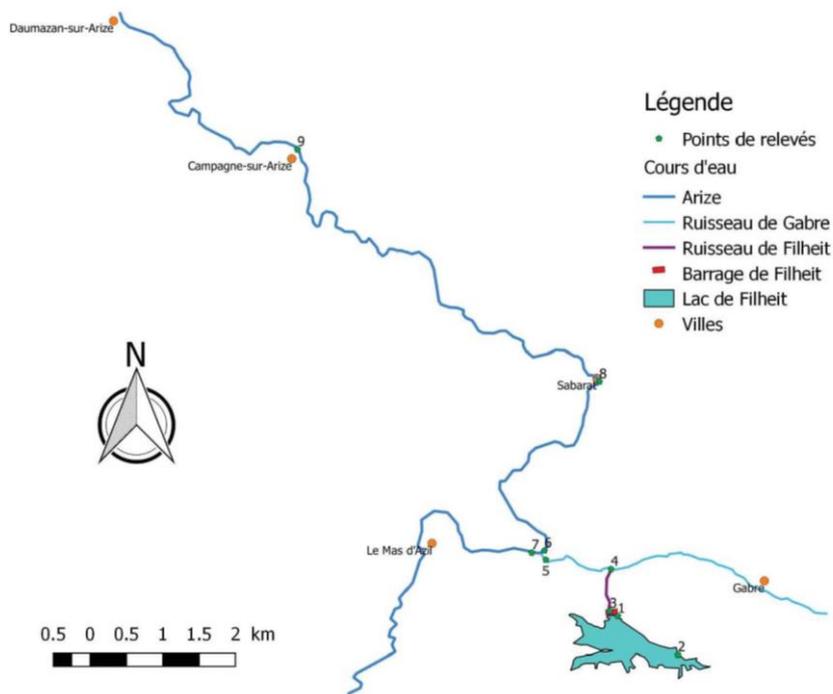
Comme le montre le graphique ci-dessous, les débits mesurés en 2017 à Marquefave n'ont jamais atteint le seuil de déclenchement des réalimentations de soutien d'étiage de Marquefave fixé à  $20 m^3/s$  (seuil d'alerte renforcée). Cette situation est essentiellement due aux pluies régulières ayant touché le bassin amont de la Garonne (Garonne et affluents) et le Salat.



La campagne se terminant, il a été décidé en seconde quinzaine d'octobre d'organiser des tests de lâchures depuis le barrage de Filhet. Ces tests ont été réalisés du 14 au 19 octobre, puis du 27 au 31 octobre, en toute fin d'étiage, avec les volumes restants.

Plusieurs intensités de lâchures ont été testées de  $1$  à  $2 m^3/s$  pour contrôler les temps de propagation entre le pied de barrage et le point nodal de Rieux Volvestre, voire en direction du point nodal de Marquefave en Garonne.

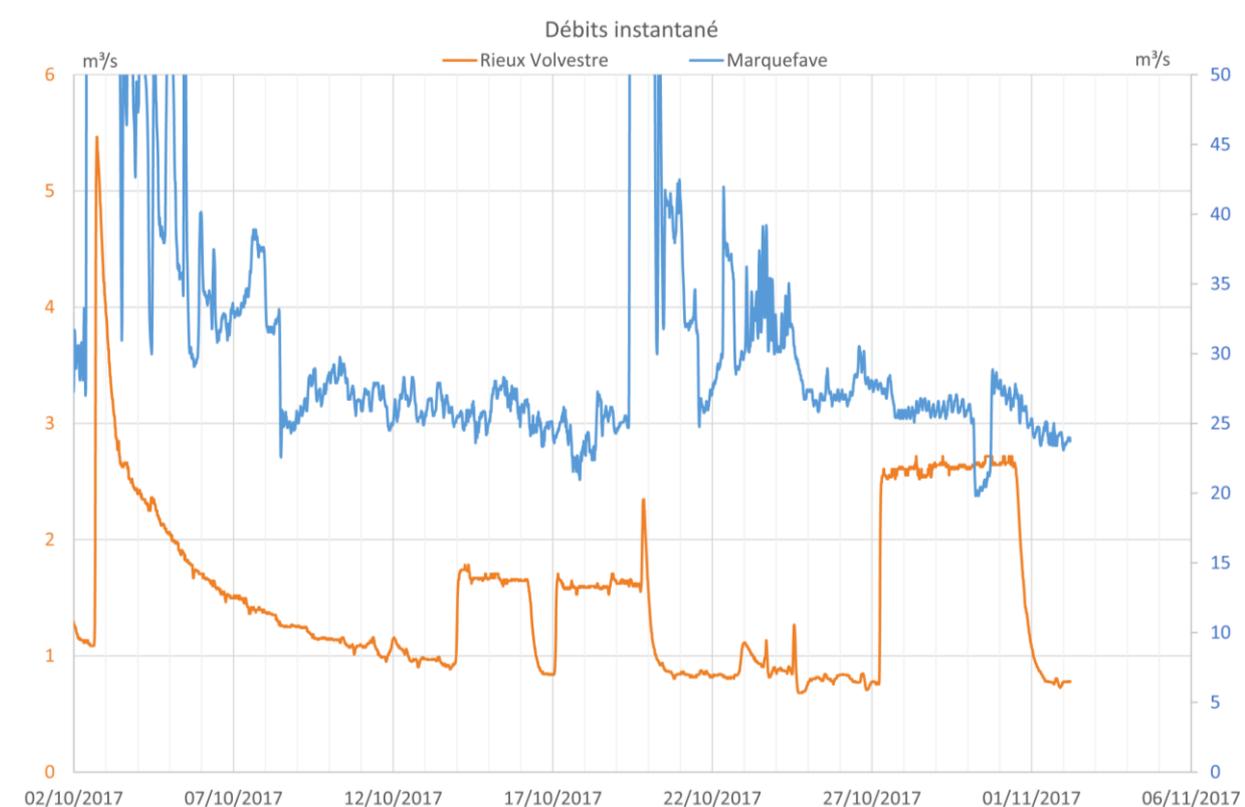
Le dernier déstockage a fait l'objet d'un suivi qualitatif afin de vérifier les effets éventuels sur le milieu récepteur (ruisseau de Filhet en pied de barrage, puis ruisseau de Gabre, puis rivière Arize). La carte ci-dessous localise l'ouvrage de Filhet dans son environnement hydrographique immédiat.



Les premiers résultats montrent la faisabilité de lâchures depuis le lac de Filhet comprises entre 1 et 1,8 m<sup>3</sup>/s sans effets négatifs sur les milieux récepteurs immédiats, l'augmentation de la turbidité mesurée en pied de barrage ayant été modérée et s'estompant totalement une dizaine de kilomètres en aval à Campagne-sur-Arize.

Le temps de transfert entre le pied de barrage et la station de Rieux-Volvestre est confirmé à environ 12 heures. Celui entre Rieux-Volvestre et le point nodal de Marquefave (quelques heures) n'a pu être vérifié en raison des variations instantanées de débit observées en Garonne.

Le graphique ci-dessous illustre les débits instantanés mesurés à Rieux-Volvestre (en orange et échelle de gauche) et à Marquefave (en bleu et échelle de droite). Les trois créneaux de lâchers sont nettement visibles sur les enregistrements à Rieux-Volvestre. Ils ont contribué sur les deux épisodes au respect du seuil d'alerte à Portet-sur-Garonne (concomitamment au déstockage du lac d'Oô à la mi-octobre). En revanche, les fluctuations instantanées de débit à Marquefave étant de même ordre de grandeur que celles des lâchers, le temps de transfert n'a pu être vérifié.



En conclusion, l'année 2018 doit permettre de renforcer l'expérimentation engagée. Un diagnostic devra être également conduit quant à l'estimation des consommations agricoles sur le bassin de l'Arize et quant aux modalités de calcul et de contrôle des lâchures organisées à destination de Marquefave. L'objectif sera, en cas de renouvellement, de pouvoir contrôler les lâchures en pied de barrage et non au point nodal de Rieux-Volvestre.

#### 1.4 - La comparaison avec la moyenne des campagnes précédentes

À titre d'exemple, quatre indicateurs de la gestion d'étiage (sur la 50<sup>ne</sup> d'indicateurs du PGE Garonne-Ariège) sont illustrés ci-après :

- Les volumes mobilisables et mobilisés pour le soutien d'étiage,
- L'efficacité au sens du Sdage (voir aussi l'annexe 1),
- Celle en termes de diminution du nombre de jours sous les seuils (DOE et Alerte),
- Et le niveau de prélèvement agricoles (voir aussi l'annexe 2).

## A- Les volumes mobilisables et mobilisés

Les modalités, les moyens et les objectifs ont beaucoup évolué depuis la création en 1993 du soutien d'étiage. Aussi, la comparaison avec les années précédentes est délicate.

Deux périodes sont retenues : les vingt-trois années de soutien d'étiage effectives (sans 1996 et 2002, années sans soutien d'étiage) et la période récente 2008-2017 qui marque un tournant dans les objectifs de gestion stratégique pour une meilleure mobilisation du stock conventionné.

Des objectifs plus ambitieux ont été définis à partir de 2008 et en 2014 :

- Tenir le DOE sur Toulouse de juillet à octobre, au lieu de 80 % du DOE jusqu'en 2008,
- Tenir le seuil d'alerte à Lamagistère en juillet-août, objectif validé à partir de 2008,
- Tenir le seuil d'alerte à Valentine en septembre-octobre,
- Éviter le franchissement du seuil de crise à Tonneins, objectif validé depuis 2014,
- Prendre plus de risque vis-à-vis d'une possible défaillance du stock avant le 31 octobre.

L'adaptation de la stratégie des déstockages à partir de l'année 2008 a permis un meilleur taux de mobilisation du stock conventionné, malgré les années 2013, 2014, 2015 « humides » et avec un très faible déstockage qui font baisser la moyenne interannuelle.

En retirant ces trois années très humides le volume moyen déstocké sur la période 2008-2017 est de 42,68 hm<sup>3</sup>.

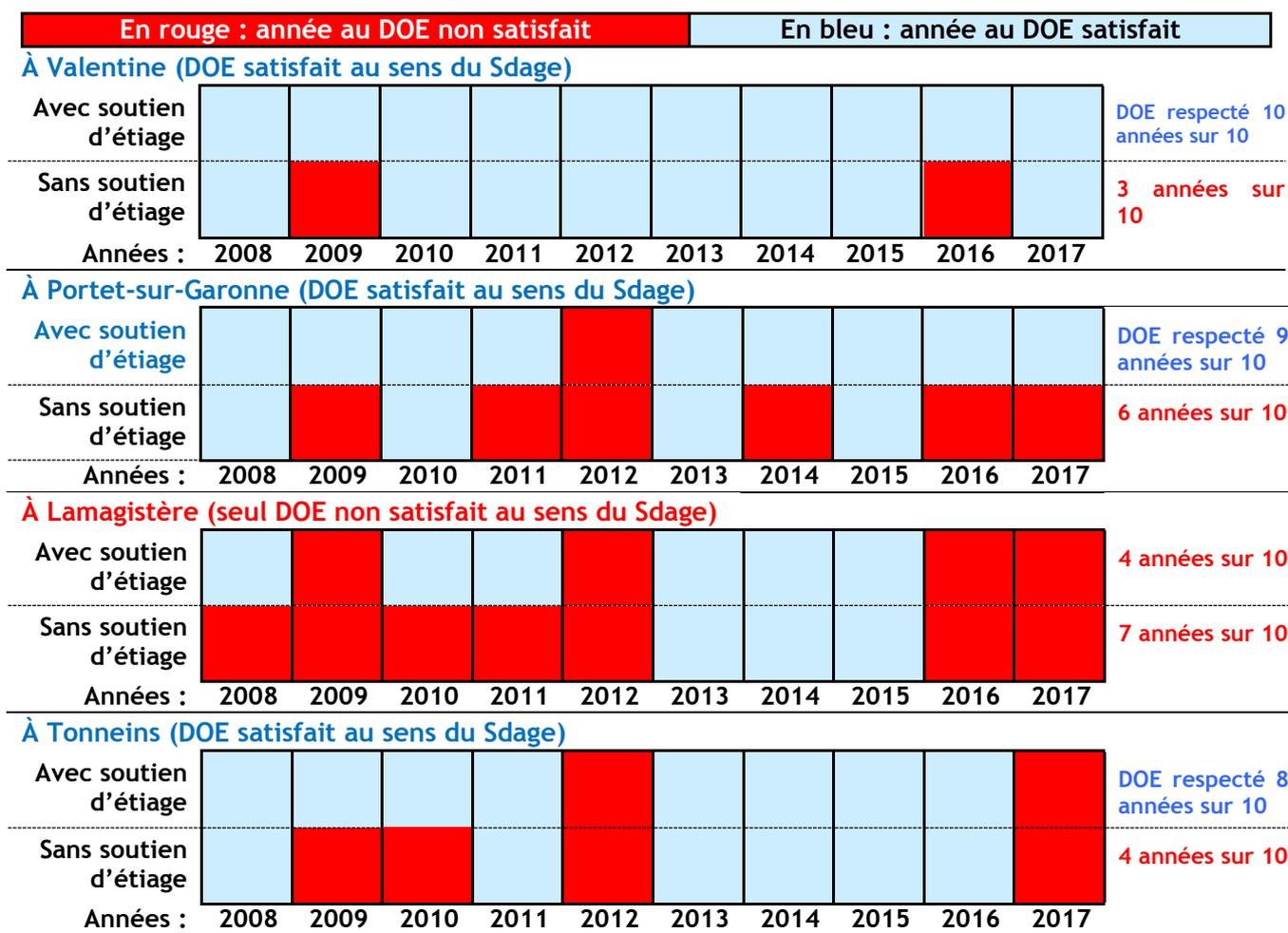
Le tableau ci-dessous présente ces bilans sur les deux périodes de référence, le volume mobilisé en 2017 étant de 32,4 hm<sup>3</sup> et le mobilisable à 52 hm<sup>3</sup> (46+5+1). L'année 2017 apparaît comme une année proche de la moyenne.

	Volume total mobilisable (hm <sup>3</sup> )	Volume effectivement mobilisé (hm <sup>3</sup> )	Rapport entre le volume déstocké et le volume mobilisable (%)	Répartition en %	
				Juillet Août	Septembre Octobre
Moyennes sur les 23 années de déstockage effectif	53,05	27,27	51,42 %	47,0 %	53,0 %
Moyennes sur les dix dernières années (2008-2017)	53,53	32,10	60,135 %	46,2 %	53,8 %

Sur les dernières années, le volume mobilisé est plus élevé. Il apparaît moins dépendant de la variabilité interannuelle de l'étiage (hors années humides 2013-2014-2015), l'objectif de tenue du seuil d'alerte en juillet-août à Lamagistère permettant de mieux mobiliser les stocks en début de campagne (sans crainte d'un épuisement prématuré automnal de la ressource conventionnée).

## B- L'efficacité du soutien d'étiage au sens du Sdage

L'illustration de la page suivante (indicateurs R3 du PGE) permet de visualiser la notion de « Garonne déficitaire », au regard, d'une part de la satisfaction des débits d'objectif d'étiage (DOE) du Sdage, mais aussi de l'effet des opérations de réalimentations du fleuve via le soutien d'étiage.



En bilan sur les dix dernières années (2008-2017), seul le DOE de Lamagistère n'a pas été respecté au sens du Sdage<sup>1</sup>, et ce, malgré les réalimentations de soutien d'étiage. Toutefois ce bilan est influencé par la succession de trois années particulièrement humides 2013, 2014, 2015.

D'une manière générale on note que le soutien d'étiage montre son efficacité surtout sur les points nodaux où les moyens du soutien d'étiage (en débit) sont les mieux dimensionnés par rapport au déséquilibre constaté (Portet).

Par rapport à Lamagistère et Tonneins, la modification de la stratégie des déstockages mise en œuvre depuis l'année 2008 permet d'être plus efficace par rapport au respect du DOE au sens du Sdage. Cela s'observe en 2008, 2010 et 2011 à Lamagistère et en 2009 et 2010 à Tonneins.

En bilan, concernant le respect des DOE du Sdage sur la période 2007-2016, le soutien d'étiage a permis d'éviter :

- 2 années déficitaires à Valentine (2009 et 2016),
- 5 années déficitaires à Portet (2009, 2011, 2014, 2016, 2017),
- 3 années déficitaires à Lamagistère (2008, 2010, 2011),
- 2 années déficitaires à Tonneins (2009 et 2010).

<sup>1</sup> Le DOE est le débit de référence permettant l'atteinte du bon état des eaux et au-dessus duquel est satisfait l'ensemble des usages en moyenne 8 années sur 10. Il traduit les exigences de la gestion équilibrée visée à l'article L. 211-1 du code de l'environnement. Le DCR est le débit de référence en dessous duquel seules les exigences de la santé, de la salubrité publique, de la sécurité civile, de l'alimentation en eau potable et les besoins des milieux naturels peuvent être satisfaites. À chaque point nodal, la valeur de DOE est visée chaque année en période d'étiage en valeur moyenne journalière (...). Pour tenir compte des situations d'étiages difficiles et des aléas de gestion, le DOE est considéré a posteriori comme :

- « satisfait une année donnée », lorsque le plus faible débit moyen de 10 jours consécutifs (VCN<sub>10</sub>) a été maintenu au-dessus de 80 % de la valeur du DOE ;
- « satisfait durablement », lorsque les conditions précédentes ont été réunies au moins 8 années sur 10.

À ce bilan, il convient d'ajouter sept années où le soutien d'étiage ne permet pas d'éviter le classement en année déficitaire, mais limite l'intensité et la sévérité de l'étiage (années restant rouge malgré le soutien d'étiage sur l'illustration) :

- 1 année à Portet (2012),
- 4 années déficitaires à Lamagistère (2009, 2012, 2016, 2017),
- 2 années à Tonneins (2012, 2017).

### C- L'efficacité par rapport à la limitation du nombre de jours sous les différents seuils

Afin de déterminer cette efficacité, il est constaté sur la chronique 1993-2017, chaque jour du 1<sup>er</sup> juin au 31 octobre, l'effet du soutien d'étiage : le débit constaté en moyenne journalière avec et sans soutien d'étiage. Deux périodes sont retenues : 1993-2017 (depuis la création du soutien d'étiage) et les années récentes (2008-2017) marquées par la modification de la stratégie des déstockages.

Sur les dix dernières années de soutien d'étiage (2008-2017), le pourcentage de diminution du nombre jours sous le seuil d'alerte (grâce au soutien d'étiage) est de **56 % à Valentine**, de **83 % à Portet-sur-Garonne**, de **53 % à Lamagistère** et de **57 % à Tonneins**.

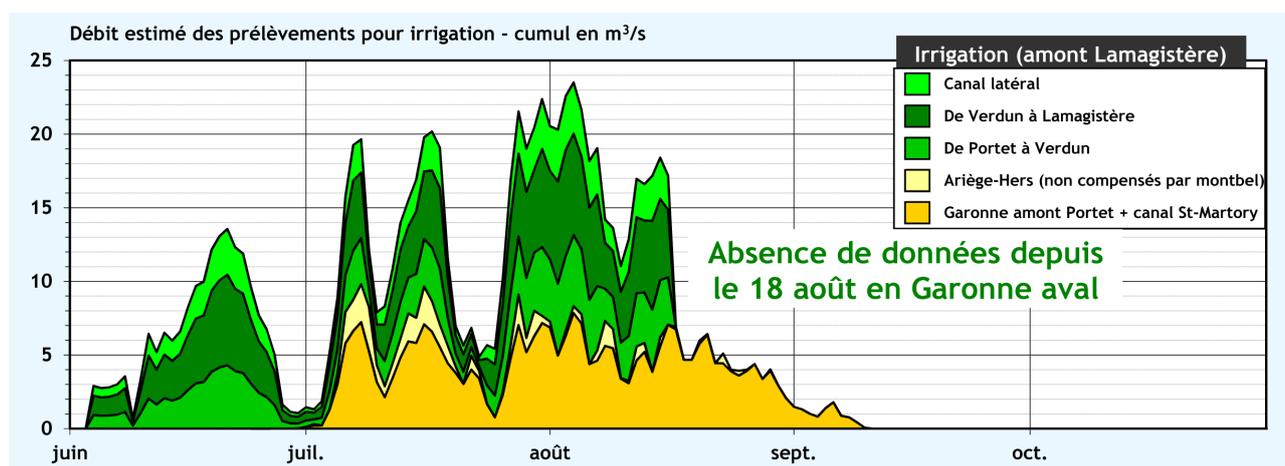
Le tableau suivant présente la moyenne des journées observées (mesurées) sous les seuils (DOE et Alerte) sur la période 2008-2017 (indicateurs R4 du PGE) malgré le soutien d'étiage, et en comparaison le résultat 2017. Ce bilan comparatif traduit la sévérité de l'étiage 2017 en Garonne amont et toulousaine (et l'insuffisance des moyens pour tenir les DOE), mais aussi son efficacité par rapport au respect des seuils d'alerte en tout point de Garonne.

Point nodal	Nombre de jours sous les seuils du 15 juin au 31 octobre de 2008 à 2017			
	DOE		Alerte	
	Moyenne 2008-2017	2017	Moyenne 2008-2017	2017
Valentine	28 jours avec soutien d'étiage	<b>64</b>	2 jours avec soutien d'étiage	<b>0</b>
Portet	29 jours	<b>55</b>	2 jours	<b>0</b>
Lamagistère	40 jours	<b>52</b>	9 jours	<b>2</b>
Tonneins	31 jours	<b>39</b>	5 jours	<b>3</b>

Tendance : la révision en 2008 des objectifs stratégiques du soutien d'étiage permet de mieux mobiliser la ressource conventionnée, d'éviter des années déficitaires aux points nodaux et d'être plus efficace en termes de diminution du nombre de jours sous les DOE et seuils d'alerte (et donc des restrictions de prélèvement et d'activités).

### D- Les prélèvements agricoles 2017 : une donnée à consolider

Le graphique ci-après illustre, sur l'aire du PGE Garonne-Ariège (bassin en amont de Lamagistère hors Lot, Tarn et rivières de Gascogne) et du 1<sup>er</sup> juin au mois d'octobre 2017, la dynamique des prélèvements agricoles (mesures et modélisation) non compensés par une ressource en eau dédiée.



À partir d'août, le soutien d'étiage (jusqu'à 13 m<sup>3</sup>/s) a compensé 40 à 90 % des consommations agricoles. Ainsi, entre le 1<sup>er</sup> juillet et le 15 septembre, ce sont 31,4 hm<sup>3</sup> qui ont été déstockés (60 % du stock) et pouvant être considérés comme affectés à la compensation agricole. Sans le soutien d'étiage, des restrictions d'usages auraient été ordonnées par les préfets au mois d'août 2017 sur les 74 000 hectares irrigués dépendants de la Garonne et de sa nappe et de ses canaux.

### 1.5 - Le bilan financier provisoire de la campagne 2017

Pour mémoire, le coût prévisionnel de la campagne 2017 (hors charges et frais de structure) s'élevait à **3 970 433 €** répartis de la façon suivante :

Objet	Montant €	Part AEAG		Part cotisation Sméag		Part redevance Sméag	
		€	%	€	%	€	%
1- Contrat avec EDF	3 536 000	1 768 000	50	353 600	10	1 414 400	40
2- Contrat « Montbel »	239 433	119 717	50	23 943	10	95 773	40
3- Contrat « Filhet »	80 000	40 000	50	8 000	10	32 000	40
3- Données et mise en œuvre	115 000	57 500	50	11 500	10	46 000	40
Total	3 970 433	1 985 217	50	397 043	10	1 588 173	40

Il s'agit de recettes prévisionnelles calées sur une dépense maximale en cas de déstockage de la totalité des 59 hm<sup>3</sup> conventionnés et sur la base d'une année hydrologique et climatique sèche.

**Au 8 décembre 2017, le coût total provisoire de la campagne 2017 s'élève à 2.030.128,00 €, hors frais de personnel mis à disposition et hors frais de structure imputés au PGE.**

Le déstockage EDF s'élève à **1.864.104,00 €** non soumis à la TVA et celui de Filhet à **77.522,00 €** non soumis à la TVA (aucun déstockage sur le réservoir de Montbel celui-ci étant indisponible).

Le coût prévisionnel de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage (marché du Groupement e-tiage, donnée qualité, reprographie) s'élèverait à **88.502,00 €**.

Ce réalisé provisoire représente 52 % de l'enveloppe prévisionnelle (62 % du stock mobilisé).

Le tableau suivant présente sa répartition entre les financeurs.

Réalisé provisoire au 08/12/2017 (soutien d'étiage hors charges et frais de structure)	Montants (€)	Part AEAG	Part Sméag		
			Cotisations	Redevance	Total Sméag
1- Contrat avec EDF	1 864 104	932 052	186 410	745 642	932 052
2- Contrat « Montbel »	0	0	0	0	0
3- Contrat « Filhet »	77 522	38 761	7 752	31 009	38 761
3- Données et mise en œuvre	88 502	44 251	8 850	35 401	44 251
<b>Total</b>	<b>2 030 128</b>	<b>1 015 064</b>	<b>203 013</b>	<b>812 051</b>	<b>1 015 064</b>
Répartition prévisionnelle	100 %	50 %	10 %	40 %	50 %
<b>Répartition (en tenant compte de la cotisation prévisionnelle des collectivités)</b>	<b>100 %</b>	<b>45,3 %</b>	<b>18,4 %</b>	<b>36,6 %</b>	<b>54,7 %</b>

Le tableau ci-après donne le détail du coût des déstockages au titre de l'année 2017 en application du contrat avec EDF (1.864.104,00 €) et selon les deux méthodes d'indemnisation (méthode tarifaire et partage de charges).

Contrat EDF 2014-2018 du 26 juin 2014 (avenant n°1 du 28 juillet 2016)							
Détail du coût maxi prévisionnel par la méthode tarifaire							
Ressource	Volume disponible (m <sup>3</sup> )	Part fixe B	Volume mobilisé (en hm <sup>3</sup> )		Coût unitaire	Part variable AX	Coût total (AX + B)
IGLS	34 000 000	0 €	Tranche 12 à 20 hm <sup>3</sup> :	8 000 000	0,049 €	392 000 €	
		0 €	Tranche 20 à 35 hm <sup>3</sup> :	10 852 000	0,068 €	737 936 €	
		0 €	Tranche 35 à 46 hm <sup>3</sup> :	0	0,114 €	0 €	
Sous-totaux		0 €		18 852 000		1 129 936 €	1 129 936 €
Détail du coût maxi prévisionnel par la méthode du partage des charges							
Ressource	Volume disponible (m <sup>3</sup> )	Part fixe B	Volume mobilisé (en hm <sup>3</sup> )			Part variable	Coût total
IGLS Pradières	12 000 000	287 500 €	dont 15 k€ de frais	12 000 000		272 500 €	
Lac d'Oô	5 000 000	157 500 €	dont 5 k€ de frais	546 480		16 668 €	
Sous-totaux		445 000 €		12 546 480		289 168 €	734 168 €
<b>Totaux EDF</b>	<b>51 000 000</b>	<b>445 000 €</b>		<b>31 398 480</b>		<b>1 419 104 €</b>	<b>1 864 104 €</b>

Le tableau ci-après donne le détail du coût de l'assistance à la mise en œuvre du soutien d'étiage et de la donnée (qualité et météorologique) qui s'élève au 8 décembre 2017 à 88.502,00 € TTC.

Détail Assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMO) et donnée pour le soutien d'étiage 2017 (€ TTC)	
Assistance à la mise en œuvre du soutien d'étiage et données (marché 16.003 du 30/06/2016 SET 2016-2017-2018 attribué au Groupement e-tiage)	85 394
Donnée qualité (Laboratoire départemental 31)	500
Expertise hydrométrique (option au marché 16.003 du 30/06/2016)	2 140
Hydrométrie (deux nouvelles stations)	0
Autres (reprographie)	468
<b>Total</b>	<b>88 502</b>

Ce total représente 77 % de l'enveloppe figurant au budget prévisionnel 2017, les deux stations hydrométriques n'ayant pas été acquises en 2017 et les frais de reprographie étant plus faibles qu'attendu.

Pour mémoire, l'enveloppe 2017 figurant au marché attribué au groupement e-tiage (Eaucéa, EDF-DTG, Météo France, Laëtis) pour la période 2016-2017-2018 est en diminution de 9 % par rapport à 2016 (93 980 €). Cela est conforme au marché : augmentation de + 17 % la première année, puis rééquilibrage les années suivantes (+ 6 % en 2017 et - 12 % en 2018). Cette évolution est due à la refonte sur trois ans du Tableau de bord de la Gestion d'étiage qui est en passe

d'être effective avec des prestations optimisées (développement, nouvelles technologies de l'information et de la communication, ergonomie, partage des connaissances, communication).

## II. LES PERSPECTIVES POUR L'ANNÉE 2018

La campagne 2018 devrait de se dérouler sur la base des trois contrats de coopération pluriannuelle passés avec les gestionnaires de réserves (Électricité de France et les institutions interdépartementales des barrages de Montbel et de Filhet), l'État et l'Agence de l'eau. Ces accords sont échus fin 2018 et le contrat 2017-2018 passé avec l'Institution interdépartementale du barrage de Filhet présente un caractère expérimental.

L'année 2018 verra :

- L'engagement des négociations avec l'État et les gestionnaires des réserves en vue du renouvellement des trois accords pour la période 2019-2023 (mesures 26, 27, 28 et 29 du projet de PGE 2018-2027) ;
- La poursuite de l'expérimentation des lâchers d'eau depuis la réserve de Filhet mesure 29 du projet de PGE) ;
- La poursuite des échanges avec les opérateurs espagnols depuis les retenues en Val d'Aran, une rencontre étant intervenue à Vielha le 20 novembre 2017 (mesure 31 du projet de PGE).

La dépense totale maximale prévisionnelle, permettant de mobiliser 59 millions de mètres cubes d'eau (59 hm<sup>3</sup>), est estimée à 3.760.000,00 € (3.860.000,00 € en 2017) non assujettis à la TVA :

- 3.440.000,00 € sur EDF (rappel : 3.540.000,00 € en 2017)
- 240.000,00 € sur Montbel,
- 80.000,00 € sur Filhet

Le coût prévisionnel de la campagne 2018 (hors charges Sméag) s'élèverait ainsi à 3.870.433,00 € selon la ventilation suivante par catégorie de dépenses :

Coûts prévisionnels	Volume disponible (hm <sup>3</sup> )	Coût total minimal (€)	Coût total maximal (€)
<b>1- Au titre du contrat « EDF » 2014-2018 et son projet d'avenant n° 2 (à établir) :</b>			
-Réserves dites IGLS	mi-juin 34	0	2 460 000
-Pradières	mi-juin 12	321 000	627 000
-Lac d'Oô	mi-août 5	179 500	354 000
Sous-total « EDF » :	Garantis 51	<b>500 500</b>	<b>3 441 000</b>
<b>2- Au titre du contrat « Montbel » 2013-2018 du 08/10/2013 :</b>			
Sous-total « Montbel »	mi-sept. non garantis 7	<b>88 933</b>	<b>239 433</b>
<b>3- Au titre du contrat « Filhet » 2017-2018 du 26/07/2017 :</b>			
Sous-total « Filhet »	1 <sup>er</sup> juillet garantis 1	<b>58 000</b>	<b>80 000</b>
Total « Ressource » :	59	<b>647 433</b>	<b>3 760 433</b>
<b>4- Au titre de l'assistance à la mise en œuvre (maîtrise d'œuvre, données météo, ...) :</b>			
Sous-total « données et mise en œuvre » :			<b>110 000</b>
<b>Coût total maximal de la campagne 2018 :</b>			<b>3 870 433</b>

S'agissant du contrat avec EDF, le travail d'actualisation des coûts du soutien d'étiage pour la Campagne 2018 est en cours. Le résultat fait apparaître une augmentation des coûts au niveau du partage des charges (Pradières et Oô) mais une baisse de 3 % entre 2017 et 2018 pour 51 hm<sup>3</sup> déstockés. Un avenant au contrat sera à valider lors d'un prochain Comité de gestion du soutien d'étiage et lors d'une prochaine séance du Comité syndical du Sméag.

La gestion des réalimentations nécessite la mobilisation de données et de moyens spécifiques. Le nouveau Tableau de bord, dénommé « Plate-forme e-tiage » (mesure 36 du projet de PGE), développé sur 2016 et expérimenté sur 2017 sera pleinement opérationnel en 2019. L'opération nécessite une enveloppe prévisionnelle d'environ 110.000,00 € (Rappel : 100.000,00 € en 2017) au titre de l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, pour la mobilisation de la donnée et pour le renforcement de l'hydrométrie (mesure 05 du projet de PGE).

Le tableau ci-après donne le détail du coût de l'assistance à la mise en œuvre du soutien d'étiage et de l'accès à la donnée (qualité, météorologique, hydrométrique) au titre de 2018 qui s'élève à **110.156,00 € TTC** arrondis à 110.000,00 € TTC.

<b>Détail Assistance à la maîtrise d'ouvrage (AMO) et donnée pour la campagne 2017 de soutien d'étiage (en € TTC)</b>	
Assistance à la mise en œuvre du soutien d'étiage et données (marché 16.003 du 30/06/2016 SET 2016-2017-2018 attribué au Groupement e-tiage)	70 516,0
Donnée qualité (Laboratoire départemental 31)	500,0
Expertise hydrométrique (option au marché 16.003 du 30/06/2016)	2 140,0
Hydrométrie (trois nouvelles stations)	36 000,0
Autres (reprographie)	1 000,0
<b>Total</b>	<b>110 156,0</b>

Le coût prévisionnel de la campagne 2018 se répartit entre financeurs de la façon suivante :

Objet	Montant €	Part AEAG		Part cotisation Sméag		Part redevance Sméag	
		€	%	€	%	€	%
1- Contrat avec EDF (projet d'avenant)	3 441 000	1 720 500	50	344 100	10	1 376 400	40
2- Contrat « Montbel »	239 433	119 717	50	23 943	10	95 773	40
3- Contrat « Filhet »	80 000	40 000	50	8 000	10	32 000	40
4- Données et mise en œuvre	110 000	55 000	50	11 000	10	44 000	40
<b>Total prévisionnel</b>	<b>3 870 433</b>	<b>1 935 217</b>	<b>50</b>	<b>387 043</b>	<b>10</b>	<b>1 548 173</b>	<b>40</b>

La participation du Sméag (10 %) de 387.043,00 € sera financée par les cotisations de 2018 des collectivités membres.

En 2018, la collecte du produit de la redevance de Gestion d'étiage est prévue en fin de 2<sup>e</sup> semestre 2018 (pour le fixe 2018) et en 2019 (pour le variable 2018).

Le bilan final de la campagne 2017 de soutien d'étiage et les perspectives pour l'année 2018 vous seront présentés lors d'une prochaine séance.

Je vous remercie pour votre attention.

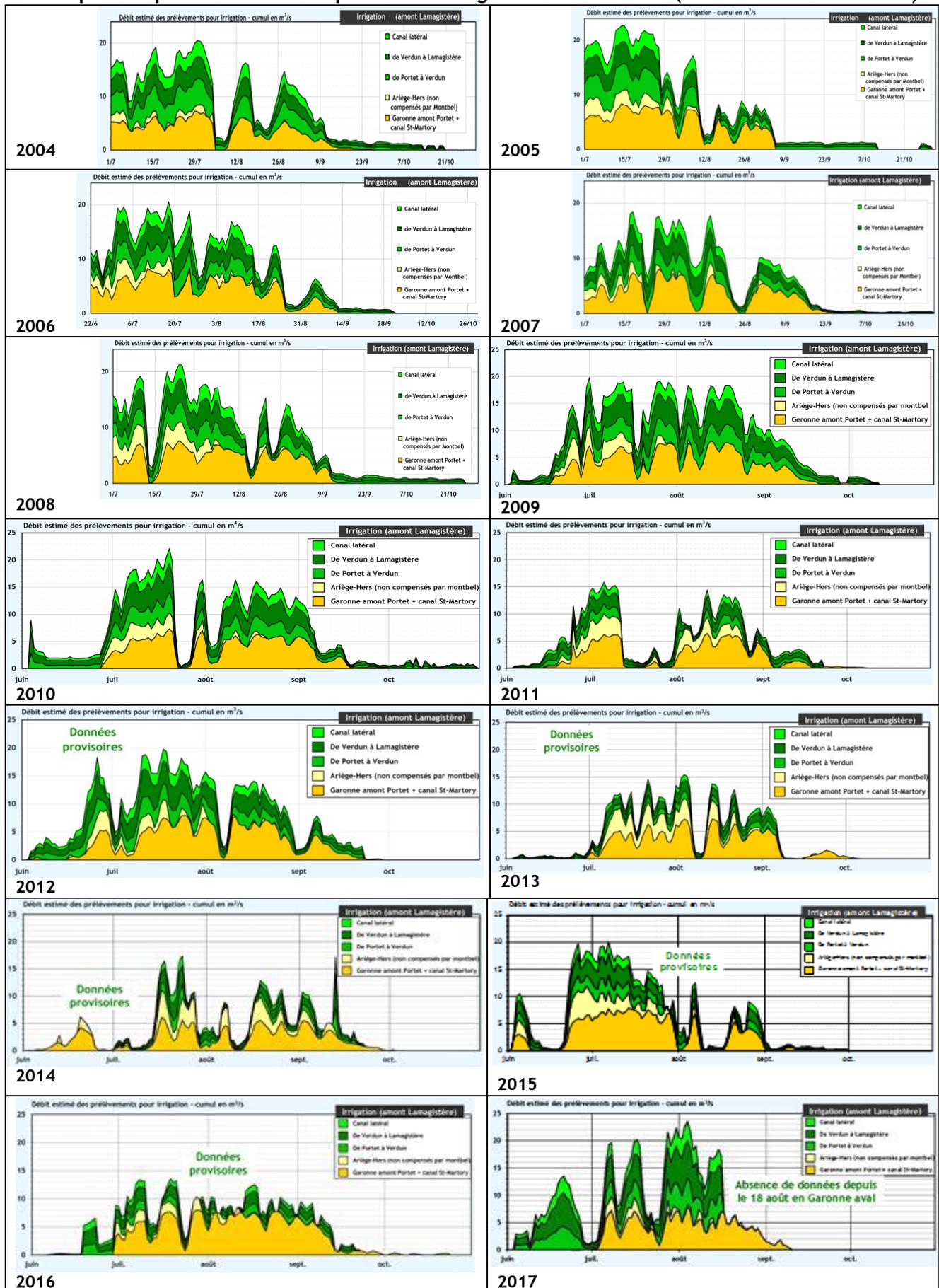
## ANNEXE 1 AU RAPPORT D'INFORMATION SUR LE SOUTIEN D'ÉTIAGE

### Valeurs caractéristiques (avec soutien d'étiage) des dix-sept dernières années (en grisé les années déficitaires au sens du Sdage)

AVEC SOUTIEN D'ÉTIAGE		Tonneins	Lamagistère	Portet-sur-Garonne	Valentine
2001	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	132,0 (24/08-02/09)	75,8 (24/08-02/09)	44,6 (11/10-20/10)	20,3 (25/08-03/09)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	0,0	14,85	13,36	1,60
2002	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	156,0 (16/08-25/08)	106,1 (29/09-08/10)	67,4 (28/09-07/10)	22,8 (29/09-08/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	0,0	0,00	0,00	0,04
2003	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	67,3 (31/07-09/08)	45,8 (30/07-08/08)	38,4 (23/08-01/09)	16,8 (01/08-10/08)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	128,68	138,15	40,78	7,32
2004	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	110,0 (26/07-04/08)	70,2 (25/07-03/08)	43,1 (03/10-12/10)	15,0 (05/10-14/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	11,37	31,11	19,55	19,02
2005	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	68,7 (20/07-29/07)	51,4 (19/07-28/07)	47,8 (23/07-01/08)	18,1 (22/09-01/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	71,06	74,48	9,4	5,6
2006	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	62,2 (07/08-16/08)	45,5 (07/08-16/08)	34,6 (01/09-10/09)	13,7 (29/08-07/09)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	137,62	156,06	34,03 ou 54,95	23,79
2007	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	103,0 (08/09-17/09)	66,3 (28/07-06/08)	42,3 (08/09-17/09)	15,5 (16/09-25/09)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	8,72	52,50	21,56	17,3
2008	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	94,7 (21/09-30/09)	74,6 (21/09-30/09)	47,6 (23/09-02/10)	18,4 (12/10-21/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	44,60	36,08	2,89	2,75
2009	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	90,0 (07/09-16/09)	61,3 (05/09-14/09)	41,1 (04/09-13/09)	16,5 (04/09-13/09)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	78,26	72,28	22,89	6,17
2010	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	90,8 (19/08-28/08)	72,5 (18/09-28/09)	50,0 (13/09-22/09)	20,9 (06/09-15/09)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	41,97	31,94	4,42	0,10
2011	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	91,7 (04/07-13/07)	68,6 (28/09-07/10)	45,7 (11/10-20/10)	20,2 (22/09-01/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	58,8	56,10	4,90	0,50
2012	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	87,7 (18/08-21/08)	59,0 (14/08-23/08)	38,5 (03/09-12/09)	17,9 (19/08-28/08)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	47,7	112,3	48,6	8,3
2013	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	145,0 (30/08-08/09)	83,1 (29/08-07/09)	50,2 (24/09-03/10)	22,3 (14/09-03/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	0,0	6,23	1,9	0,0
2014	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	149,0 (08/09-17/09)	99,5 (08/09-17/09)	40,5 (22/10-31/10)	19,8 (22/10-31/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	0,0	0,2	3,4	0,7
2015	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	100,0 (10/07-19/07)	88,0 (09/07-19/07)	54,9 (22/08-31/08)	21,8 (27/09-06/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	15,5	5,9	0,5	0,2
2016	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	96,8 (10/08-19/08)	67,1 (02/09-11/09)	44,4 (03/10-12/10)	16,1 (04/10-13/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	28,9	37,7	10,4	17,1
2017	VCN <sub>10</sub> mesuré (en m <sup>3</sup> /s)	85,5 (29/07-07/08)	66,2 (27/07-06/08)	43,1 (09/10-18/10)	17,9 (09/10-18/10)
	Déficit // DOE (hm <sup>3</sup> )	55,7	51,1	21,1	8,5
Périodes déficitaires principalement observées (malgré le soutien d'étiage)		Juillet (6) Août (10) Septembre (6) Octobre (0)	Juillet (6) Août (8) Septembre (8) Octobre (2)	Juillet (1) Août (3) Septembre (9) Octobre (10)	Juillet (0) Août (4) Septembre (10) octobre (11)
AVEC SOUTIEN D'ÉTIAGE		Tonneins	Lamagistère	Portet-sur-Garonne	Valentine

# ANNEXE 2 AU RAPPORT D'INFORMATION SUR LE SOUTIEN D'ÉTIAGE

## Exemples de profils annuels du prélèvement agricole 2004 - 2017 (modélisation et mesure)





## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

IV.1 - CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE 2019-2022 - CDG 31  
Participation à la mise en concurrence

IV.2 - VALIDATION DU DOCUMENT UNIQUE

IV.3 - CRÉATION D'UN EMPLOI PERMANENT DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE  
Avancement de grade

IV.4 - CRÉATION DE DEUX EMPLOIS PERMANENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE  
Avancement de grade

IV.5 - CRÉATION DE DEUX EMPLOIS OCCASIONNELS  
Filières administrative et technique

IV.6 - LE RÈGLEMENT DE FORMATION



## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.1 - CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE 2019-2022 - CDG 31

#### Participation à la mise en concurrence

##### RAPPORT

-----

Le Président du SMEAG rappelle aux membres du Comité Syndical que, depuis 1992, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne (CDG 31) a mis en place un service facultatif d'assurance des risques statutaires du personnel comme le lui permet l'article 26 de la Loi n°84-53 du 26 Janvier 1984. Dans ce cadre, il rend possible l'adhésion des employeurs publics territoriaux à des contrats groupes attribués par ses instances et relatif à la couverture des risques statutaires à des conditions recherchées comme attractives (taux et franchises) compte tenu de la mutualisation.

L'actuel contrat groupe d'assurance (Contrat IRCANTEC et Contrat CNRACL détenus par le groupement GRAS SAVOYE/AXA France VIE) du CDG31 arrivant à leur terme le 31 Décembre 2018, le CDG31, va engager une consultation pour la passation de nouveaux contrats avec prise d'effet au 1<sup>er</sup> Janvier 2019.

Ces contrats ont vocation à :

- être gérés en capitalisation ;
- permettre d'une part, la couverture des risques afférents aux agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est supérieur ou égal à 28 heures hebdomadaires (régime de cotisation à la CNRACL), dans le cadre des situations suivantes :
  - congé de maladie ordinaire
  - congé de longue maladie et congé de longue durée
  - temps partiel thérapeutique et invalidité temporaire ou définitive
  - congé suite à un accident de service ou maladie professionnelle
  - congé de maternité, de paternité ou d'adoption
  - versement du capital décès
- permettre d'autre part, la couverture des risques afférents aux agents titulaires et stagiaires dont le temps de travail est inférieur à 28 heures hebdomadaires et des risques afférents aux agents non titulaires (régime de cotisation à l'IRCANTEC), dans le cadre des situations suivantes :
  - congé de maladie ordinaire
  - congé de grave maladie
  - congé suite à un accident de service ou maladie professionnelle
  - congé de maternité, de paternité ou d'adoption

Le CDG31 propose donc aux employeurs territoriaux de le mandater dans le cadre de cette procédure de mise en concurrence.

La participation à la consultation n'engage pas l'employeur public quant à son adhésion au contrat. Au terme de la consultation et en fonction des résultats obtenus (taux, garanties et services obtenus), la structure concernée reste libre de confirmer ou pas son adhésion pour la couverture des risques en lien avec ses agents CNRACL, en lien avec ses agents IRCANTEC ou pour les deux.

Dans l'hypothèse d'une adhésion in fine, la structure publique territoriale sera alors dispensée de réaliser une mise en concurrence pour ce service et pourra bénéficier de la mutualisation des résultats, des services de gestion du contrat, notamment dans le cadre des phases de traitement des sinistres.

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.1 - CONTRAT GROUPE D'ASSURANCE STATUTAIRE 2019-2022 - CDG 31

Participation à la mise en concurrence

#### PROJET DE DÉLIBÉRATION

-----

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment l'article 26 ;

**VU** le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

**VU** le rapport du Président ;

#### **APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :**

**DÉCIDE de participer** à la mise en concurrence organisée par le Centre De Gestion de la Fonction Publique de la Haute-Garonne (CDG 31) visant à la mise en place de contrats groupe d'Assurance Statutaire pour la couverture des risques afférents aux agents affiliés à la CNRACL et des risques afférents aux agents affiliés à l'IRCANTEC ;

**DONNE mandat** au Centre De Gestion de la Fonction Publique de la Haute-Garonne (CDG 31) pour la réalisation d'une procédure de mise en concurrence correspondante et pour l'attribution afférente, étant entendu que ce mandat n'implique pas une adhésion obligatoire aux couvertures qui sera décidée in fine au vu des résultats de la consultation.

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.2 - VALIDATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### RAPPORT

-----

Il appartient à l'autorité territoriale de réduire voire supprimer les risques afin d'assurer la sécurité des agents et de protéger leur intégrité physique, celle-ci doit prendre les mesures appropriées et les mettre en œuvre (conformément aux principes généraux de prévention énumérés par le Code du travail). Compte tenu des activités exercées, l'autorité territoriale doit ainsi évaluer les risques professionnels, consigner les résultats dans un Document Unique et mettre en œuvre des actions de prévention.

Le Fonds National de Prévention (FNP) peut participer au financement des démarches de prévention des collectivités qui en font la demande par le biais de subventions. Le financement proposé porte sur une rétribution du temps mobilisé par l'ensemble des acteurs internes, participant à la démarche (durée maximum de la démarche : 12 à 18 mois). Un dossier doit être constitué conformément au cahier des charges du FNP.

Le Comité de Pilotage du SMEAG, en charge du suivi de l'évaluation des risques professionnels et de la réalisation du document Unique, s'est réuni le 14 novembre 2017 et a validé le contenu du Document Unique : définition des unités de travail, planification de la démarche, critères de cotation et de hiérarchisation des risques.

Aujourd'hui il est nécessaire de valider le Plan d'Actions du Document Unique qui a été établi, selon les axes prioritaires définis, afin de pouvoir continuer la démarche.

La présente délibération porte sur cette validation permettant le déblocage de la subvention accordée par le FNP, aide qui a déjà fait l'objet d'un report jusqu'à la fin de l'année 2017.

Une saisine du CHSCT sera effectuée début 2018 pour valider le plan de prévention issu de l'évaluation.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.2 - VALIDATION DU DOCUMENT UNIQUE D'ÉVALUATION DES RISQUES PROFESSIONNELS

#### PROJET DE DÉLIBÉRATION

---

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 108-1 ;

**VU** le Code du travail, notamment ses articles L 4121-3 et R 4121-1 et suivants ;

**VU** le décret n° 85-603 modifié 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** la circulaire du 28 mai 2013 ayant pour objet de rappeler les obligations des employeurs territoriaux en matière d'évaluation des risques professionnels et d'aider les collectivités territoriales à réaliser et à mettre à jour le document unique d'évaluation des risques professionnels, dans le cadre de l'accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre 2009 ;

**VU** le rapport du Président ;

**Considérant** que l'autorité territoriale doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents. Considérant que l'évaluation des risques professionnels et sa formalisation dans un Document Unique d'évaluation des risques professionnels présentent un caractère obligatoire ;

**Considérant** que cette évaluation des risques doit être réalisée par unité de travail ;

**Considérant** que le Comité de Pilotage du SMEAG, en charge du suivi de l'évaluation des risques professionnels et de la réalisation du document Unique, s'est réuni le 14 novembre 2017 et a validé le contenu du Document Unique;

#### **APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :**

**VALIDE** le Document Unique d'évaluation des risques professionnels.

**S'ENGAGE** à présenter le document unique au CT / CHSCT du Centre de gestion pour avis afin de mettre en œuvre dès 2018 le Plan d'Actions issues de l'évaluation.

**MANDATE** le Président à réaliser les démarches nécessaires à la poursuite de la démarche et pour solliciter l'aide du Fonds National de Prévention.





## Evaluation des Risques Professionnels

Syndicat Mixte d'Etudes et d'Aménagement  
de la Garonne



Document Unique année 2015

U.T	Tâches (lister l'ensemble des tâches réalisées par les agents sans omettre les tâches occasionnelles, exceptionnelles ou les situations dégradées)	Description de la tâche (Une description précise de la tâche permet de faciliter l'identification des dangers qui y sont associés)
<b>A 1-1 ADMINISTRATIF</b>	T 1-1-1 Travaux administratifs courant  T 1-1-2 Accueil  T 1-1-3 Archivage/rangement  T 1-1-4 Réunions extérieures  T 1-1-5 Coordination  T 1-1-6 Missions occasionnelles	Saisie informatique et manuscrite, gestion des dossiers, gestion du courrier, comptabilité, régie, reprographie  accueil physique et accueil téléphonique  Classement des dossiers, mise en boîte, stockage, affichage  déplacements, mise en place des salles,  gestion d'équipes, gestion des planning, conduite de réunions, communication avec les élus
<b>A 1-2 TECHNIQUE</b>	T 1-2-1 Travaux administratifs  T 1-2-2 Mission terrain  T 1-2-3 Animation de groupes de travail  T 1-2-4 Coordination des activités	Saisie informatique, gestion des dossiers, ...
<b>A 1-3 TRANSVERSAL</b>	T 1-3-1 Bâtiment  T 1-3-2 Prévention  T 1-3-3 Trajets domicile-travail T 1-3-4 Horaires de travail  Relations sociales  T 1-3-6 Gestion de l'incertitude	

## FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

Activité : A 1-1 ADMINISTRATIF

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX.PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
T 1-1-1 Travaux administratifs courant	Bruit (photocopieur, imprimante, téléphone, collègues...)	06-B §- nuisances liées au Bruit	2	3	2	- Copieurs isolés des zones de travail (local spécifique)		- Surveillance médicale par le médecin de prévention	2	- Penser à fermer la porte du local copieur	- Vérifier le bon état d'étanchéité des fenêtres (bruits extérieurs) - Appareils moins bruyants (photocopieur, imprimante...) - Envisager le transfère d'appel sur un téléphone portable (car agent parfois hors du bureaux)	- Sensibilisation sur les risques liés au bruit	A mener dans les meilleurs délais	
	Chute de plain-pied (circulation interne)	10-CPP - liés aux Chutes de Plain-Pieds	3	2	2		- Quelques goulottes sont présentes pour faire passer les câbles électriques - Trousse de secours		2	- Limiter la coactivité - Organiser le passage des câbles électriques dans l'ensemble des locaux - Vérifier régulièrement la trousse de secours	- Généraliser les goulottes pour faire passer les câbles électriques dans tous les bureaux	- Formation SST	A mener dans les meilleurs délais	
	Chute de hauteur (changement des néons...)	08-CH - liés aux Chutes de Hauteur	3	1	1				3	- Faire intervenir un prestataire extérieur pour le changement des néons	- Escabeau adapté type 3 marches avec garde-corps et marches anti-dérapantes		A mener dans les meilleurs délais	
	Electrique (ordinateur, photocopieur, lampe...)	12-E - liés à l'Electricité	4	2	3	- Vérification annuelle de l'installation électrique de l'établissement et les matériels électriques	- extincteurs		3	- Eviter les multiprises - Eviter l'interaction entre une source liquide et les prises de courants (machine à café) - Faire intervenir un prestataire extérieur pour le changement des néons	- Généraliser les goulottes pour faire passer les câbles électriques dans tous les bureaux	- habilitation électrique	Prioritaire	
	Postures contraignantes (station assise prolongée)	23-PP §- liés aux Postures Pénibles	3	4	3	- Etude de poste (implantation, écran...)	- Siège à roulettes - Rehausse écran - Repose-pieds	- Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs - Surveillance médicale par le médecin de prévention	2	- Effectuer des pauses régulières ( 5mn toute les 45 mn ou 15 mn toute les 2h) - Réaliser des mesures d'éclairage (comptabilité..)	- Acquisition de sièges ergonomiques (adapté à chacun) - Choix de mobilier adapté et ergonomique (variable en hauteur)	- Formation PRAP - Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs - Surveillance médicale par le médecin de prévention	Prioritaire	
	Charge mentale importante Difficulté de maîtrise à l'utilisation de certains logiciels ou tâches informatiques	25-RPS - Risques PsychoSociaux	2	2	1				3	- Promouvoir la formation interne		- Formation à l'utilisation des logiciels	A mener dans les meilleurs délais	
	Stress et charge mentale importante (gestion des délais, polyvalence des tâches...)	25-RPS - Risques PsychoSociaux	3	3	2				3	- Réaliser des réunions d'équipes régulières - échange entre collègues		- Formation sur la gestion du stress - Formation sur l'organisation du travail	A mener dans les meilleurs délais	

FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

Activité : A 1-1 ADMINISTRATIF

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maîtrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX,PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
				Fatigue visuelle (travail sur écran et papier)	27-TE - liés au Travail sur Ecran	3	4	3			- Eclairage type néons - Ecrans récents	- Surveillance médicale par le médecin de prévention		
	Gestes répétitifs (utilisation clavier et souris)	29-TR §- Travail Répétitif	2	4	2				3	- Effectuer des pauses régulières ( 5mn toute les 45 mn ou 15 mn toute les 2h) - Alternance des tâches	- Tapis de souris et clavier ergonomique pour l'ensemble des agents	- Formation TMS	A mener dans les meilleurs délais	
T 1-1-2 Accueil	Contagions (maladies infectieuses...)	02-AB - liés aux Agents Biologiques	2	1	1	- Respect d'une hygiène stricte des mains	- Banque d'accueil	- Surveillance médicale par le médecin de prévention	3	- Envisager lors de travaux un point d'eau/douche avec moyen d'hygiène accessible dans les bureaux	- Gel Hydroalcoolique		A mener dans les meilleurs délais	
	Postures contraignantes (banque d'accueil, fauteuil...)	23-PP §- liés aux Postures Pénibles	2	3	2	- Etude de poste de la banque d'accueil	- Siège à roulettes - Rehausse écran - Repose pieds	- Surveillance médicale par le médecin de prévention	2	- Pauses régulières - Prévoir le réaménagement de l'espace accueil	- Siège et materiel informatique ergonomique (adapté à chacun) - Casque - Support téléphone adapté	- Formation PRAP - Information sur l'ergonomie des postes	A mener dans les meilleurs délais	
	Agressions physiques et verbales (usager violent)	32-VE - liés aux Violences Externes	4	3	3	- Réalisation de réunions d'équipes à la suite d'évènement	- Installation d'un oeil de bœuf		3	- Réfléchir à une sensibilisation sur les missions premières du SMEAG pour améliorer l'image - Mettre en place des groupes de parole	- Envisager une méthode pour voir les visiteurs plus efficacement derriere la porte - Banque d'accueil adaptée	- Formation sur la gestion de l'agressivité	Prioritaire	

FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

Activité : A 1-1 ADMINISTRATIF

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maîtrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX,PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
T 1-1-3 Archivage rangement	Chute de hauteur (stockage ou rangement en hauteur)	08-CH - liés aux Chutes de Hauteur	3	1	1	- Eviter le stress lié au temps, pas de précipitation	- Escabeau - Trousse de secours		3	- Rangement régulier des locaux - Optimiser l'organisation en établissant une procédure d'archivage et en privilégiant l'archivage numérique - Limiter le stockage en hauteur et au-dessus des armoires - Ranger/réaménager les locaux d'archives ou aménagement dans un autre local de stockage	- Escabeau adapté type 3 marches avec garde-corps et marches anti-dérapantes - Rayonnage adapté - Boîtes à archives adaptées (hauteur inférieure à 15 cm)	- Formation SST - Sensibilisation sur le travail en hauteur	A mener dans les meilleurs délais	
	Chute de dossiers lors du rangement	14-ECO - liés aux Effondrements et Chutes d'Objets	3	1	1	- Eviter le stress lié au temps, pas de précipitation	- Escabeau - Trousse de secours		3	- Rangement régulier des locaux - Optimiser l'organisation en établissant une procédure d'archivage et en privilégiant l'archivage numérique - Limiter le stockage en hauteur et au-dessus des armoires - Ranger/réaménager les locaux d'archives ou aménagement dans un autre local de stockage	- Escabeau adapté type 3 marches avec garde-corps et marches anti-dérapantes - Rayonnage adapté - Boîtes à archives adaptées (hauteur inférieure à 15 cm)	- Formation SST - Sensibilisation sur le travail en hauteur	A mener dans les meilleurs délais	
	Port de charges (boîtes à archives)	21-MM §- liés aux Manutentions Manuelles de charges	3	2	2	- organisation limitant le nombre de documents à porter	- plateau sur roulettes - ascenseur		2	- Demander au livreurs de déposer les colis directement sur une table à roulettes à hauteur variable	- table à roulettes à hauteur variable notamment pour descendre au local inférieur - Boîtes à archives adaptées (hauteur inférieure à 15 cm)	- Formation PRAP	A mener dans les meilleurs délais	
	Postures contraignantes (position mobilier bas et haut)	23-PP §- liés aux Postures Pénibles	2	2	1	- Organisation du rangement (stocker ce dont on se sert le plus souvent à hauteur d'homme)	- Choix de mobilier adapté	- Surveillance médicale par le médecin de prévention	2		- Choix de mobilier adapté et ergonomique	- Formation PRAP - Sensibilisation des agents sur les modalités de stockage - Surveillance médicale par le médecin de prévention	Non prioritaire	

FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

Activité : A 1-1 ADMINISTRATIF

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX,PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
T 1-1-4 Réunions extérieures / Déplacements	Accident de la circulation	11-CRCE - liés à la Circulation Routière et Conduite d'Engins	4	1	3	- Entretien régulier des véhicules - Optimiser les déplacements	- Triangle de signalisation et chasuble haute-visibilité dans les véhicules professionnel - Carnet de bord dans les véhicules - 2 véhicules professionnels		3	- Contrôler la validité du permis de conduire - Vérification régulière de la trousse de secours - Procédure alcool - procédure de remplissage et de vérification du carnet de bord - Consignes sur l'utilisation des véhicules - Prévoir les déplacements : à la poste / signature / dépôt des véhicules à la maintenance ... durant le temps de travail - vérifier la possibilité de plusieurs conducteurs en cas de covoiturage avec partenaires extérieurs (assurance)	- Trousse de secours dans les véhicules - Triangle de signalisation et chasuble haute-visibilité dans les véhicules personnels	- Sensibilisation sur les risques routiers	Prioritaire	
	Port de charges (parapheurs)	21-MM §- liés aux Manutentions Manuelles de charges	2	1	1	- déplacement à plusieurs	- valise à roulettes - diable		1			- formations gestes et postures	Non prioritaire	
T 1-1-5 Coordination	Travail sur écran (gestion de budget, gestion de planning ...)	23-PP §- liés aux Postures Pénibles	3	4	3			- Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs - Surveillance médicale par le médecin de prévention	3	- Etude de poste (implantation, écran...) - Pausés régulières - lors du renouvellement des équipements informatiques : intégrer les contraintes ergonomiques	- équipement informatique ergonomique - sièges de bureau ergonomique	- Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs	Prioritaire	
	Travail sur écran (gestion de budget, gestion de planning ...)	27-TE - liés au Travail sur Ecran	3	4	3		- Ecrans plats anti-reflets - Eclairage d'appoint pour l'ensemble des bureaux - Stores sur les fenêtres	- Surveillance médicale par le médecin de prévention	2	- Réaliser des mesures d'éclairage - En cas de réaménagement prévoir un éclairage naturel suffisant		- Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs (positionnement des écrans)	Prioritaire	
	Charge mentale liée à la coordination interne (gestion de conflit, gestion de personnel)	25-RPS - Risques PsychoSociaux	3	3	2	- Réalisation des réunions d'équipes régulières - Fiches de poste - organigramme fonctionnel			3	- Préparer les réunions (ordre du jour / temps de réunion) - Réévaluer les fiches de poste : fonction / relations fonctionnelles / activités / volet prévention - clarifier l'organigramme		- Formation sur la gestion des conflits - Formation sur le management - définir un plan de formation	A mener dans les meilleurs délais	
	Charge mentale liée à la coordination externe (partenaires financiers, journalistes, élus, ...)	32-VE - liés aux Violences Externes	1	1	1				3	- définir une procédure d'orientation des demandes et de "réponses-types" par thématiques	- élaborer des fiches types sur les actions menées (avancement/communication)	- Formation sur la gestion des conflits	A mener dans les meilleurs délais	

FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

Activité : A 1-1 ADMINISTRATIF

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX.PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
				Charge mentale liée à l'organisation du travail : gestion de budget, délais, travail dans l'urgence, charge de travail ...	25-RPS - Risques PsychoSociaux	3	3	2		- Mise à jour du calendrier	- outil de planification du temps - calendrier partagé	- information interne sur l'outil de planification		
T 1-1-6 Missions occasionnelles	Risque chimique (changement cartouches imprimante)	03-ACPF §- liés aux Agents Chimiques, Poussières et Fumées	2	1	1		- cartouches protégées		3	- Formaliser le changement des cartouches d'imprimante (qui le fait?)	- Fournir des gants adaptés au risque chimique	- Sensibilisation sur les risques chimiques	A mener dans les meilleurs délais	
	Risque de brulure (changement de cartouches / intervention imprimante)	03-ACPF §- liés aux Agents Chimiques, Poussières et Fumées	2	1	1				3	- Formaliser le changement des cartouches d'imprimante (qui le fait?)		- Sensibilisation sur les risques électriques	A mener dans les meilleurs délais	
	Gestion de la co-activité (logistique séminaires)	17-IEE - liés à l'Intervention d'Entreprises Extérieures	1	1	1				2	- anticiper l'événement - gestion collective du séminaire			Non prioritaire	
	Déplacement à la Poste ou élimination des archives Port de charge	21-MM §- liés aux Manutentions Manuelles de charges	3	1	1	- Travail en équipe - Changement de contrat avec la Poste qui a amélioré l'organisation	- Utilisation de caisse de la Poste pour porter les enveloppes		2	- Bonne organisation sur la préparation des courriers			Non prioritaire	
	Charge mentale liée à la régie de recettes des séminaires	25-RPS - Risques PsychoSociaux	1	1	1		- boîte à clé - coffre fort		2			- sensibilisation / formation régisseur	Non prioritaire	

## FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

## Activité : A 1-2 TECHNIQUE

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX,PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
T 1-2-1 Travaux administratifs	Bruit (photocopieur, imprimante, téléphone, collègues...)	06-B §- nuisances liées au Bruit	1	4	1	- Copieurs isolés des zones de travail (local spécifique)		- Surveillance médicale par le médecin de prévention	2	- Penser à fermer la porte du local copieur	- Vérifier le bon état d'étanchéité des fenêtres ( bruits extérieurs) - Appareils moins bruyants (photocopieur, imprimante...) - Envisager le transfert d'appel sur un téléphone portable (car agent parfois hors du bureaux)	- Sensibilisation sur les risques liés au bruit	Non prioritaire	
	Chute de plain-pied (circulation interne)	10-CPP - liés aux Chutes de Plain-Pieds	3	2	2		- Quelques goulottes sont présentes pour faire passer les câbles électriques - Trousse de secours		2	- Limiter la coactivité - Organiser le passage des câbles électriques dans l'ensemble des locaux - Vérifier régulièrement la trousse de secours	- Généraliser les goulottes pour faire passer les câbles électriques dans tous les bureaux	- Formation SST	A mener dans les meilleurs délais	
	Chute de hauteur (changement des néons...)	08-CH - liés aux Chutes de Hauteur	3	1	1				3	- Faire intervenir un prestataire extérieur pour le changement des néons	- Escabeau adapté type 3 marches avec garde-corps et marches anti-dérapantes		A mener dans les meilleurs délais	
	Electrique (ordinateur, photocopieur, lampe...)	12-E - liés à l'Electricité	4	2	3	- Vérification annuelle de l'installation électrique de l'établissement et les matériels électriques	- extincteurs		3	- Eviter les multiprises - Eviter l'interaction entre une source liquide et les prises de courants (machine à café) - Faire intervenir un prestataire extérieur pour le changement des néons	- Généraliser les goulottes pour faire passer les câbles électriques dans tous les bureaux	- habilitation électrique	Prioritaire	
	Postures contraignantes (station assise prolongée)	23-PP §- liés aux Postures Pénibles	3	4	3	- Etude de poste (implantation, écran...)	- Siège à roulettes - Rehausse écran - Repose- pieds	- Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs - Surveillance médicale par le médecin de prévention	2	- Effectuer des pauses régulières ( 5mn toute les 45 mn ou 15 mn toute les 2h) - Réaliser des mesures d'éclairage (comptabilité..)	- Siège ergonomique (adapté à chacun) - Choix de mobilier adapté et ergonomique (variable en hauteur)	- Formation PRAP - Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs - Surveillance médicale par le médecin de prévention	Prioritaire	
	Fatigue visuelle (travail sur écran et papier)	27-TE - liés au Travail sur Ecran	3	4	3		- Eclairage type néons - Ecrans récents	- Surveillance médicale par le médecin de prévention	3	- Etude de poste (implantation, écran...) - Effectuer des pauses régulières ( 5mn toute les 45 mn ou 15 mn toute les 2h) - Réaliser des mesures d'éclairage (comptabilité..) - En cas de réaménagement prévoir un éclairage naturel suffisant	- Ecrans plats anti-reflets - Eclairage d'appoint pour l'ensemble des bureaux	- Information sur l'ergonomie des postes de travail administratifs - Surveillance médicale par le médecin de prévention	Prioritaire	
	Gestes répétitifs (utilisation clavier et souris)	29-TR §- Travail Répétitif	2	4	2				3	- Effectuer des pauses régulières ( 5mn toute les 45 mn ou 15 mn toute les 2h) - Alternance des tâches	- Tapis de souris et clavier ergonomique pour l'ensemble des agents	- Formation TMS	A mener dans les meilleurs délais	

## FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

Activité : A 1-2 TECHNIQUE

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX.PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
T 1-2-2 Mission terrain	Chutes de hauteur	08-CH - liés aux Chutes de Hauteur	4	1	3	- préparer mission du terrain			2		- casques		Prioritaire	
	Chutes de plain-pied (déplacement sur bords de Garonne)	10-CPP - liés aux Chutes de Plain-Pieds	3	2	2	- optimiser les déplacements selon conditions météorologiques - respect des procédures sur sites industriels	- lampes frontales - chasuble haute-visibilité		3	- veiller au port des bottes / chaussures anti-dérapantes	- bottes / chaussures antidérapantes	- Formation SST	A mener dans les meilleurs délais	
	Accident de la circulation	11-CRCE - liés à la Circulation Routière et Conduite d'Engins	4	2	3	- Entretien régulier des véhicules - Optimiser les déplacements - favoriser le covoiturage	- Triangle de signalisation et chasuble haute-visibilité dans les véhicules professionnel - Carnet de bord dans les véhicules - 2 véhicules professionnels		3	- Contrôler la validité du permis de conduire des agents - Vérification régulière de la trousse de secours - Procédure alcool - procédure de remplissage et de vérification du carnet de bord dans les véhicules - Consignes sur l'utilisation des véhicules - vérifier la possibilité de plusieurs conducteurs en cas de covoiturage avec partenaires extérieurs (assurance)	- Trousse de secours dans les véhicules - Triangle de signalisation et chasuble haute-visibilité dans les véhicules personnels	- Sensibilisation sur les risques routiers	Prioritaire	
	Noyade	19-MA - liés au Milieu Aquatique	4	2	3				4	- préparer la mission : QQQCCP - intégrer la précision du type de terrain dans l'ordre de mission avec matériel - s'assurer que chaque agent sait nager	- réfléchir à l'acquisition de gilets de sauvetage		Prioritaire	
	Port de charges (matériel spécifique mission...)	21-MM §- liés aux Manutentions Manuelles de charges	3	1	1		- caisse à roulettes	- formation PRAP	2		- acquisition sacs à dos	- formation PRAP	Non prioritaire	
	Travailleur isolé	26-STI - liés à la Situation de Travailleur Isolé	4	2	3	- ordres de mission	- Téléphone professionnel		3	- préciser au mieux sur les ordres de mission le lieu de déplacement - s'assurer du respect des procédures d'ordres de mission		- sensibilisation au risque de travailleur isolé	Prioritaire	
	Ambiance climatique	05-AT §- liés aux Ambiances Thermiques	2	1	1	- optimiser les déplacements selon conditions météorologiques	- cirés		1				Non prioritaire	
	Piqûres insectes / animaux	01-A - liés aux Animaux	3	2	2	- privilégier tenue adaptée		- VM	2			sensibilisation risque	A mener dans les meilleurs délais	
	Leptospirose	19-MA - liés au Milieu Aquatique	4	2	3	- sensibilisation risque leptospirose		- VM - vaccination	1				Non prioritaire	

## Activité : A 1-2 TECHNIQUE

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX,PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
T 1-2-3 Animation de groupes de travail	Charge mentale liée aux groupes de travail technique	25-RPS - Risques PsychoSociaux	2	2	1	- Préparation des réunions - "tutorat"		- Formation conduite de réunion - Formation animer et mobiliser	2	- Préparation des réunions - Accompagnement aux présentations - formaliser tutorat des nouveaux agents		- Formation gestion de conflit en public - Formation prise de parole en public - Formation conduite de réunion	Non prioritaire	
	Charge mentale liée à l'animation de groupes d'enfants	25-RPS - Risques PsychoSociaux	1	1	1	- préparation des réunions avec les enseignants - repérage terrain avant animation			2	- transmettre une fiche de procédure/consignes aux enseignants	- sac à dos équipé	- Formation SST	Non prioritaire	
	Charge mentale liée aux réunions avec public	32-VE - liés aux Violences Externes	3	1	1	- anticipation des réunions : appel aux forces de l'ordre si nécessaire - favoriser la convivialité lors de ces réunions			3	- privilégier les interventions avec public à 2 (agents / élus ...) - Mettre en place des éléments de langage commun sur les orientations du SMEAG - systématiser l'information des forces de l'ordre en cas de public potentiellement violent identifié		- Formation gestion de conflit en public - Formation prise de parole en public	A mener dans les meilleurs délais	
	Port de charges (sono, vidéo, buffet, ...)	21-MM §- liés aux Manutentions Manuelles de charges	2	1	1	- Mettre en place une organisation afin de limiter le matériel à transporter : privilégier les salles équipées - aide des collègues au chargement/déchargement	- valise à roulettes - vidéoprojecteur léger		2	- formaliser l'aide des collègues au chargement / déchargement		- formation PRAP ou gestes/postures	Non prioritaire	
	Accident de la circulation	11-CRCE - liés à la Circulation Routière et Conduite d'Engins	4	2	3	- Entretien régulier des véhicules - Optimiser les déplacements - favoriser le covoiturage - location de véhicules avec chauffeur	- Triangle de signalisation et chasuble haute-visibilité dans les véhicules professionnel - Carnet de bord dans les véhicules - 2 véhicules professionnels		3	- Contrôler la validité du permis de conduire des agents - Vérification régulière de la trousse de secours - Procédure alcool - revoir le remboursement des frais de déplacement (hébergement / repas) - procédure de remplissage et de vérification du carnet de bord dans les véhicules - Consignes sur l'utilisation des véhicules - vérifier la possibilité de plusieurs conducteurs en cas de covoiturage avec partenaires extérieurs (assurance)	- Trousse de secours dans les véhicules - Triangle de signalisation et chasuble haute-visibilité dans les véhicules personnels	- Sensibilisation sur les risques routiers	Prioritaire	

Activité : A 1-2 TECHNIQUE

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX,PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
			T 1-2-4 Coordination des activités	Charge mentale liée à l'organisation du travail : planification / modifications des priorités /ajout de charge de travail	25-RPS - Risques PsychoSociaux	2	3	2		- Réunion de service - MIDACT	- outil de planification - calendrier partagé			
Charge mentale liée aux sollicitations extérieures / gestion des incertitudes	25-RPS - Risques PsychoSociaux	2		1	1	- identifier une quotité de temps dédiée au réajustement			4	- formaliser la définition d'une quotité de temps dédiée au réajustement - formaliser les alertes liées à la veille technique - mutualisation des ressources humaines du SMEAG pour définir les personnes qui prendront en charge les sollicitations extérieures (priorisation) - Anticiper et réfléchir sur la pertinence de la participation aux réunions extérieures		- Formation gestion du temps de travail	A mener dans les meilleurs délais	

## FICHE D'ANALYSE DES RISQUES

Activité : A 1-3 TRANSVERSAL

Tâches	Description des Risques	Référentiel Risque	Estimation du risque			MOYENS DE PREVENTION EXISTANTS (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Maitrise du risque M	PROPOSITIONS DE MOYENS DE PREVENTION (mesures de prévention techniques, consignes, formation...)			Niveau de Priorité P = C & M	Numéros des actions engagées (du plan d'action) format : PA-XXX,PA-YYY
			G	F	C	Organisationnelles	Techniques	Humaines		Organisationnelles	Techniques	Humaines		
T 1-3-1 Bâtiments			4	4	3				3				Prioritaire	
	Locaux (climatisation, chauffage ...)	05-AT §- liés aux Ambiances Thermiques	2	4	2		- Fenêtres isolantes (double vitrage) - Climatisation réversible dans certains bureaux - stores externes occultants + persiennes		2	- poursuivre le remplacement des climatisations collectives par des splits	- Vérifier le bon état d'étanchéité des fenêtres - Radiateur d'appoint avec gestion autonome de la température dans chaque bureaux		A mener dans les meilleurs délais	
	Electricité / incendie	12-E - liés à l'Electricité	4	4	3	- Vérifier annuellement l'installation électrique de la collectivité et les matériels électriques - affichage du plan d'évacuation	- extincteurs		3	- Eviter les multiprises - Eviter la présence de plantes vertes sur les installations électriques - consignes en cas d'incendie	- formation à la manipulation des extincteurs - réalisation d'exercices d'évacuation incendie		Prioritaire	
	Sécurité des locaux	32-VE - liés aux Violences Externes	3	2	2	- procédure d'information avec les forces de l'ordre	- sécurisation des locaux / œil de bœuf							
T 1-3-2 Prévention	Charge mentale	25-RPS - Risques PsychoSociaux	2	2	1	- désignation d'un AP - lettre de cadrage	- Demande de DAE au syndic de copropriété pour le bâtiment		3	- désignation d'un AP - organisation de la mission d'AP : définir un plan d'actions - rappel des procédures de (port des EPI, incendie, utilisation des véhicules ...)	- formation AP (préalable) - formations SST		A mener dans les meilleurs délais	
T 1-3-3 Trajets domicile-travail	accident de la circulation	11-CRCE - liés à la Circulation Routière et Conduite d'Engins	4	2	3	- prise en charge 50% du titre de transport : encouragement à favoriser les transports en communs			2	-Visio conférence à mettre en place - Détachement d'agents	- sensibilisation au risque routier (vélo et automobile) - Etude sur le temps de trajet des déplacements		Prioritaire	
T 1-3-4 Horaires de travail	Charge mentale liée aux horaires contraintes	25-RPS - Risques PsychoSociaux	2	4	2				3	- flexibilité dans les horaires de travail - télétravail - préciser les temps de pause			A mener dans les meilleurs délais	
T-1-3-5 Relations sociales	Stress	25-RPS - Risques PsychoSociaux	4	4	3	- projet d'amélioration des relations collectives (MIDACT)	- projet de salle de convivialité	- surveillance médicale - appui assurance : allo sérénité	3	- favoriser les temps d'échanges entre collègues - proposer une procédure de gestion de crise (temps d'écoute /psychologue) - définir une procédure de gestion des conflits			Prioritaire	
T-1-3-6 Gestion de l'incertitude	Charge mentale liée à l'incertitude du statut, fonctionnement structure et devenir	25-RPS - Risques PsychoSociaux	3	4	3				4	- Préciser les éléments de langage communs et les orientations politiques/stratégiques de la structure - Préciser les limites des			Prioritaire	

**Notice du schéma**

- 1 Définition de la fréquence d'exposition **F**
  - 2 Définition du niveau de gravité **G**
  - 3 Calcul de l'estimation du risque brut **ER** (sans moyen de prévention) en croisant l'estimation **F** et **G**
  - 4 Estimation du niveau de maîtrise du risque **M**
  - 5 Calcul du risque résiduel **RR** en croisant l'estimation du risque brut **ER** et l'estimation de la maîtrise **M**
- Ce dernier résultat est une aide à la décision des critères de priorité d'inscription au plan d'action

**Le niveau de Fréquence : F**

Tous les jours	Toutes les semaines	Tous les mois	Par an	
< 40 min / jour	< 3 h / sem	< 1,5 jours / mois	< 3 sem / an	F = 1
< 2 h / jour	< 1 jour / sem	< 1 sem / mois	< 3mois / an	F = 2
< 4 h / jour	< 2 jours / sem	< 2 sem / mois	< 6 mois / an	F = 3
> 4 h / jour	> 2 jours / sem	> 2 sem / mois	> 6 mois / an	F = 4

**Le niveau de Gravité : G**

Accident sans arrêt de travail	G = 1	
Accident avec arrêt de travail	G = 2	
Accident avec IPP (incapacité permanente partielle, reprise de l'activité)	G = 3	
Accident avec inaptitude définitive et absolue aux fonctions	G = 4	Rouge

**MATRICE DE CRITICITE : C = G & F**

		Niveau de fréquence F				Niveau de criticité C						
		1	2	3	4							
Niveau de Gravité G	1	C = 1				<table border="1"> <tr><td>C = 1</td><td>Faible</td></tr> <tr><td>C = 2</td><td>Moyen</td></tr> <tr><td>C = 3</td><td>Important</td></tr> </table>	C = 1	Faible	C = 2	Moyen	C = 3	Important
	C = 1	Faible										
	C = 2	Moyen										
	C = 3	Important										
2			C = 2									
3												
4			C = 3									

**Le niveau de maîtrise du risque : M**

Il existe une méthode et des outils qui sont mis en œuvre et pour lesquels on assure une traçabilité, un suivi et un contrôle	M = 1	Vert
Il existe une méthode et des outils adaptés qui sont mis en œuvre et pour lesquels les agents ont eu une information (consignes, formation...)	M = 2	Jaune
Il manque une mesure importante, ou les mesures sont inadaptées, ou mal ou pas mise en œuvre	M = 3	Orange
Aucune mesure n'existe	M = 4	Rouge

**MATRICE DE MASTRISE DU RISQUE : P = ER & M**

		Niveau de criticité C			Niveau de priorité P									
		1	2	3										
Maitrise du risque M	1	P = 1			<table border="1"> <tr><td>P = 1</td><td>Faible</td><td>Non prioritaire</td></tr> <tr><td>P = 2</td><td>Moyen</td><td>Action à mener dans les meilleurs délais</td></tr> <tr><td>P = 3</td><td>Haut</td><td>Action Prioritaire</td></tr> </table>	P = 1	Faible	Non prioritaire	P = 2	Moyen	Action à mener dans les meilleurs délais	P = 3	Haut	Action Prioritaire
	P = 1	Faible	Non prioritaire											
	P = 2	Moyen	Action à mener dans les meilleurs délais											
	P = 3	Haut	Action Prioritaire											
2		P = 2												
3			P = 3											
4														

<p align="center"><b>Liste de risque Referentiel CDG</b>  <b>Facteur potentiel de pénibilité :risque marqué § + fond rouge</b></p>	<p align="center"><b>Détail critère de pénibilité</b></p>	<p align="center"><b>Facteurs de penibilités</b></p>
01-A - liés aux Animaux		
02-AB - liés aux Agents Biologiques		
03-ACPF §- liés aux Agents Chimiques, Poussières et Fumées	Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R.4412-3 et R.4412-60 y compris les poussière et les fumées	Environnement physique agressif
04-AM - liés aux Armes et Munitions		
05-AT §- liés aux Ambiances Thermiques	Les températures extrêmes	Environnement physique agressif
06-B §- nuisances liées au Bruit	Le bruit mentionné à l'article R.4431-1	Environnement physique agressif
07-CA - liés aux Conduites Addictives		
08-CH - liés aux Chutes de Hauteur		
09-CI -liés aux Circulations Internes		
10-CPP - liés aux Chutes de Plain-Pieds		
11-CRCE - liés à la Circulation Routière et Conduite d'Engins		
12-E - liés à l'Electricité		
13-EC - liés à l'Eclairage		
14-ECO - liés aux Effondrements et Chutes d'Objets		
15-ESA § - travail en Equipes Successives Alternantes	Le travail en équipes successives alternantes	Certains rythmes de travail
16-ET - liés aux Equipements de Travail		
17-IEE - liés à l'Intervention d'Entreprises Extérieures		
18-IEX - Incendie et d'EXplosion		
19-MA - liés au Milieu Aquatique		
20-MH §- liés au Milieu Hyperbare	Activité exercées en milieu hyperbare définies à l'article R.4461-1	Environnement physique agressif
21-MM §- liés aux Manutentions Manuelles de charges	Manutention manuelles de charges définies à l'article R,4541-2	Contraintes physiques marquées
22-MMC - liés à la Manutention MéCanique		
23-PP §- liés aux Postures Pénibles	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Contraintes physiques marquées
24-R - liés aux Rayonnements		
25-RPS - Risques PsychoSociaux		
26-STI - liés à la Situation de Travailleur Isolé		
27-TE - liés au Travail sur Ecran	Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations	Contraintes physiques marquées
28-TN §- liés au Travail de Nuit	Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L,3122-29 à L3122-31	Certains rythmes de travail
29-TR §- Travail Répétitif	Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la	Certains rythmes de travail
30-TST - liés au Travailleur Saisonnier ou Temporaire		
31-V §- liés aux vibrations	Vibration mécaniques mentionnées à l'article R,4441-1	Contraintes physiques marquées
32-VE - liés aux Violences Externes		

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.3 - CRÉATION D'UN EMPLOI PERMANENT DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE DANS LE CADRE D'UN AVANCEMENT DE GRADE

#### RAPPORT

-----

L'avancement de grade est accordé par l'autorité territoriale aux agents remplissant les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel après appréciation de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement annuel. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade.

Il est rappelé que par délibération n°D16-09/03 du 20 septembre 2016, le Comité Syndical a décidé de fixer, pour chaque grade de chaque cadre d'emploi, en fonction dans la Collectivité, le ratio d'avancement annuel à 100,00 %.

Sur la base du taux de promotion et conformément à l'avis favorable de la CAP du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, dans sa séance du 12 décembre 2017, et à la réussite à l'examen professionnel d'un agent de la filière administrative, il est proposé de créer un emploi d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe.

Parallèlement à cette création, il sera procédé lors de la prochaine séance plénière à la suppression du poste d'adjoint administratif de 2<sup>e</sup> classe actuellement pourvu par l'agent concerné.

Il convient en conséquence de modifier le tableau des effectifs.

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.3 - CRÉATION D'UN EMPLOI PERMANENT DE LA FILIERE ADMINISTRATIVE DANS LE CADRE D'UN AVANCEMENT DE GRADE

#### PROJET DE DÉLIBÉRATION

-----

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale, articles 39, 77 à 80 ;

VU la délibération n°D16-09/03 du Comité Syndical en date du 20 septembre 2016 fixant les ratios des promus- promouvables au sein de la collectivité ;

VU le décret n° 2016-1372 du 12 octobre 2016 modifiant, pour la fonction publique territoriale, certaines dispositions générales relatives aux fonctionnaires de catégorie C et divers statuts particuliers de cadres d'emplois de fonctionnaires de catégorie C et B ;

VU les séances plénières du Bureau Syndical en date des 14 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2017 ;

VU l'avis favorable en date du 12 décembre 2017 de la CAP du Centre De Gestion de la Haute-Garonne ;

VU le tableau des agents promouvables - Avancement de grade 2017 ;

VU le rapport du Président ;

CONSIDÉRANT la réussite d'un agent à l'examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe ;

CONSIDÉRANT que le grade à créer est en adéquation avec les fonctions assurées par l'agent concerné ;

#### APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :

**APPROUVE** la création, à compter du 21 décembre 2017, d'un emploi permanent à temps complet d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe.

**DÉCIDE DE MODIFIER** le tableau des effectifs en conséquence.

**PRÉCISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

**MANDATE** son président pour signer les actes correspondants, dès que les formalités administratives seront accomplies.

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.4 - CRÉATION DE DEUX EMPLOIS PERMANENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE DANS LE CADRE D'UN AVANCEMENT DE GRADE

#### RAPPORT

-----

L'avancement de grade est accordé par l'autorité territoriale aux agents remplissant les conditions d'ancienneté et/ou de réussite à un examen professionnel après appréciation de leur valeur professionnelle et des acquis de l'expérience.

Les fonctionnaires qui ont une valeur professionnelle suffisante pour être promus sont inscrits par ordre de mérite sur un tableau d'avancement annuel. C'est à partir de ce tableau que l'autorité administrative compétente désigne les fonctionnaires qui bénéficieront d'un avancement de grade.

Il est rappelé que par délibération n°D16-09/03 du 20 septembre 2016, le Comité Syndical a décidé de fixer, pour chaque grade de chaque cadre d'emploi, en fonction dans la Collectivité, le ratio d'avancement annuel à 100,00 %.

Cette année, deux agents de la filière technique, réunissant les conditions d'avancement, ont été inscrits au tableau d'avancement.

Sur la base du taux de promotion et conformément à l'avis favorable de la Commission Administrative Paritaire du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne en date du 12 décembre 2017, il est proposé aux membres du Comité Syndical de créer deux emplois d'ingénieur territorial principal à temps complet.

Parallèlement à ces deux créations d'emploi, il sera procédé lors de la prochaine séance plénière à la suppression des emplois d'ingénieurs territoriaux actuellement pourvus par les agents concernés.

**Je vous prie de bien vouloir en délibérer.**

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.4 - CRÉATION DE DEUX EMPLOIS PERMANENTS DE LA FILIERE TECHNIQUE DANS LE CADRE D'UN AVANCEMENT DE GRADE

#### PROJET DE DÉLIBÉRATION

-----

**VU** le code général des collectivités territoriales ;

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée relative au statut de la fonction publique territoriale, articles 39, 77 à 80 ;

**VU** le décret n° 2017-310 du 9 mars 2017 modifiant le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

**VU** la délibération n°D16-09/03 du Comité Syndical en date du 20 septembre 2016 fixant les ratios des promus promouvables au sein de la collectivité ;

**VU** les séances plénières du Bureau Syndical en date des 14 novembre et 1<sup>er</sup> décembre 2017 ;

**VU** l'avis favorable en date du 12 décembre 2017 de la CAP du Centre de Gestion de la Haute-Garonne ;

**VU** le tableau des agents promouvables - Avancement de grade 2017 ;

**VU** le rapport du Président ;

**CONSIDÉRANT** que certains agents remplissent les conditions réglementaires pour bénéficier d'un avancement de grade ;

**CONSIDÉRANT** que le grade à créer est en adéquation avec les fonctions assurées par l'agent concerné ;

#### **APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :**

**APPROUVE** la création, à compter du 21 décembre 2017, de deux emplois permanents à temps complet d'ingénieur territorial principal.

**DÉCIDE DE MODIFIER** le tableau des effectifs en conséquence.

**PRÉCISE** que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

**MANDATE** son président pour signer les actes correspondants, dès que les formalités administratives seront accomplies.

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.5 - CRÉATION DE DEUX EMPLOIS TEMPORAIRES POUR DES BESOINS OCCASIONNELS

#### RAPPORT

-----

Le recrutement d'agents contractuels est autorisé pour assurer les missions de service public conformément aux dispositions prévues dans la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Ainsi les collectivités territoriales peuvent recourir au recrutement d'agents non titulaires pour faire face notamment à un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, sur la base de l'article 3 de la loi du 26 janvier 1984.

C'est à l'Assemblée délibérante de créer et définir ces emplois conformément à l'article 34 de cette même loi. Il appartient donc aux élus de fixer l'effectif des emplois à temps complet nécessaires au bon fonctionnement du SMEAG.

De ce fait, ces emplois sont créés pour des besoins occasionnels, pour faire face à un accroissement temporaire d'activité lié à des évolutions de missions. Ils permettront de renforcer l'équipe administrative et technique, de prendre le recul nécessaire à une bonne appréhension des besoins et des opportunités de recrutement.

Ainsi, il est proposé aux membres du Comité Syndical, la création deux postes relatifs à ces emplois non permanents.

#### Dans la filière administrative :

Pour soutenir l'équipe du secrétariat, il est proposé d'ouvrir un emploi sur le grade d'adjoint administratif 2<sup>ème</sup> classe à temps complet non titulaire.

L'emploi serait rémunéré sur la base de l'indice brut 351 (IM 328) de l'échelon 01 de ce grade.

#### Dans la filière technique :

Pour assister les chargés de mission sur des charges de travail inhabituelles et difficilement quantifiables, il est proposé d'ouvrir un emploi sur le grade d'ingénieur territorial à temps complet non titulaire.

L'emploi serait rémunéré sur la base de l'indice brut 434 (IM 383) de l'échelon 01 de ce grade.

Je vous prie de bien vouloir en délibérer.

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.5 - CRÉATION DE DEUX EMPLOIS TEMPORAIRES POUR DES BESOINS OCCASIONNELS

#### PROJET DE DÉLIBÉRATION

-----

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 par la loi du 12 mars 2012, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, notamment son article 3 ;

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents non titulaires de la Fonction Publique Territoriale ;

VU le décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux ;

VU le décret n° 2016-201 du 26 février 2016 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ;

VU les décrets n° 2014-78-79-80-81-82-83-84 applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2014 modifiant l'organisation des carrières des fonctionnaires territoriaux de catégorie B et C ;

VU le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;

VU le rapport du Président ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter temporairement du personnel pour faire face à un accroissement momentané d'activité lié à des évolutions de missions, pour permettre de renforcer l'équipe administrative et technique, et prendre le recul nécessaire à une bonne appréhension des besoins et des opportunités de recrutement.

#### APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ, LE COMITÉ SYNDICAL :

**APPROUVE** la création d'un emploi temporaire relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux de 2<sup>e</sup> classe, à temps complet.

**DIT** que cet emploi sera rémunéré sur la base de l'indice brut 351 (IM 328) de l'échelon 01 de ce grade.

**APPROUVE** de la création d'un emploi temporaire relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, à temps complet.

**DIT** que cet emploi sera rémunéré sur la base de l'indice brut 434 (IM 383) de l'échelon 01 de ce grade.

**DIT** que ces deux emplois sont créés pour faire face à un besoin occasionnel.

**DIT** que les crédits correspondants à ce poste seront inscrits au Budget Principal 2018, chapitre 012.

**MANDATE** son président pour signer les actes correspondants, dès que les formalités administratives seront accomplies.

## IV - RESSOURCES HUMAINES

---

### IV.6 - LE RÈGLEMENT DE FORMATION DU SMEAG

#### RAPPORT D'INFORMATION

-----

Le règlement de formation fixe les modalités de mise en œuvre de la formation des agents de la collectivité, dans les conditions prévues par le statut de la fonction publique territoriale.

L'article 1 du décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 précise que la formation professionnelle tout au long de la vie des agents territoriaux a pour objet de leur permettre d'exercer avec la meilleure efficacité les fonctions qui leur sont confiées.

Elle doit favoriser le développement des compétences, faciliter l'accès aux différents niveaux de qualification professionnelle existants, permettre l'adaptation au changement des techniques et à l'évolution de l'emploi territorial, contribuer à leur intégration et à leur promotion sociale.

Elle doit également favoriser leur mobilité ainsi que la réalisation de leurs aspirations personnelles et créer les conditions d'une égalité effective pour l'accès aux différents grades et emplois.

Outre la cotisation versée au CNFPT correspondant à 1,0 % de la masse salariale, sont ajoutés, aux lignes budgétaires correspondantes, les frais d'inscriptions aux formations dispensées par d'autres organismes, para-publics et privés, les frais d'inscriptions aux colloques et aux séminaires, ainsi que les frais logistiques et de déplacement.

#### **Un fort investissement dans la formation**

##### L'investissement couvre :

- Les actions de formation statutaires obligatoires,
- Les actions de préparation aux concours et examens de la FPT,
- Les stages proposés par le CNFPT,
- Certains stages dits « intra »,
- La participation des agents à des stages proposés par d'autres organismes.

#### **Le projet de règlement de formation est joint en annexe.**

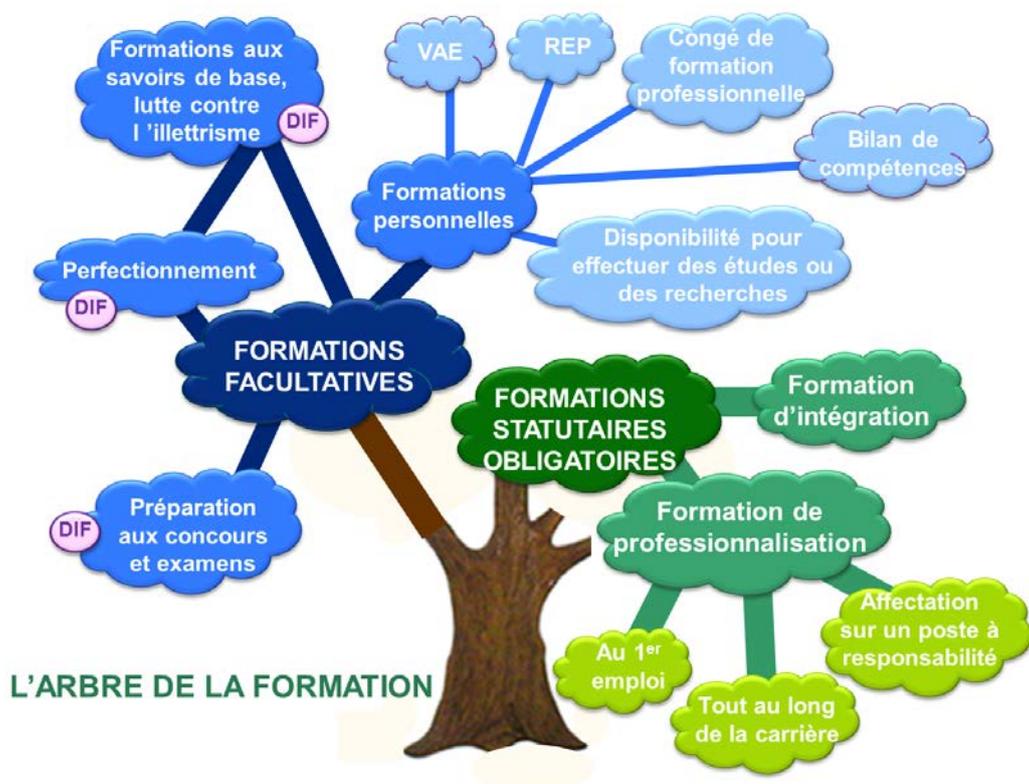
Il sera présenté aux agents du SMEAG, pour examen et avis, puis soumis à l'avis du Comité Technique du Centre De Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Garonne, avant d'être proposé, pour adoption, par le Comité Syndical du SMEAG.

Par ailleurs, la loi de 2007 rappelle l'obligation de tout employeur public d'établir un plan annuel ou pluriannuel de formation présenté pour avis au Comité Technique dont dépend la collectivité.

##### Ce plan de formation se compose de :

- La charte de la collectivité avec ses objectifs stratégiques,
- Les besoins de formation individuels et collectifs des agents,
- Le règlement de formation propre à la collectivité.





## TABLE DES MATIERES

Partie 1 : NOTIONS INTRODUCTIVES .....	3
1. LA POLITIQUE DE FORMATION DU SMEAG .....	Erreur ! Signet non défini.
2. LES ACTEURS DE LA FORMATION .....	4
Partie 2 : LE PANORAMA DES FORMATIONS .....	5
1. LES FORMATIONS STATUTAIRES OBLIGATOIRES .....	6
1.1. La formation d'intégration .....	6
1.2. La formation d'adaptation au travail .....	7
1.3. Cas particuliers.....	9
1.3.1 Les formations liées à l'exposition professionnelle .....	9
1.3.2 La formation des assistants de prévention .....	
1.3.3 La formation au droit syndical .....	10
2. LES FORMATIONS LIÉES A L'ÉVOLUTION DE CARRIERE (FACULTATIVES).....	12
2.1. La formation de perfectionnement .....	12
2.2. La préparation aux concours et examens professionnels .....	13
2.3. Les formations aux savoirs de base (lutte contre l'illettrisme) .....	15
2.4. La formation personnelle.....	16
2.4.1 Le bilan de compétences .....	17
2.4.2 La validation des acquis et de l'expérience (VAE) .....	18
2.4.3 La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP).....	20
2.4.4 Le congé de formation professionnelle.....	21
partie 3 : LE CADRE ET LES OUTILS DE FORMATION .....	
1. LE PLAN DE FORMATION .....	
2. LE DROIT A LA FORMATION.....	24
2.1. Le compte personnel de formation (CFP).....	24
2.2. Le livret personnel de formation (LIF).....	28
3. L'ÉVALUATION DE LA FORMATION.....	29

---

# PARTIE 1 : NOTIONS INTRODUCTIVES

---

## I. LA POLITIQUE DE FORMATION DU SMEAG

La formation est un moyen qui vise à **développer les compétences** mais aussi à **améliorer l'organisation et la qualité des services**, voire à réaliser un projet d'établissement :

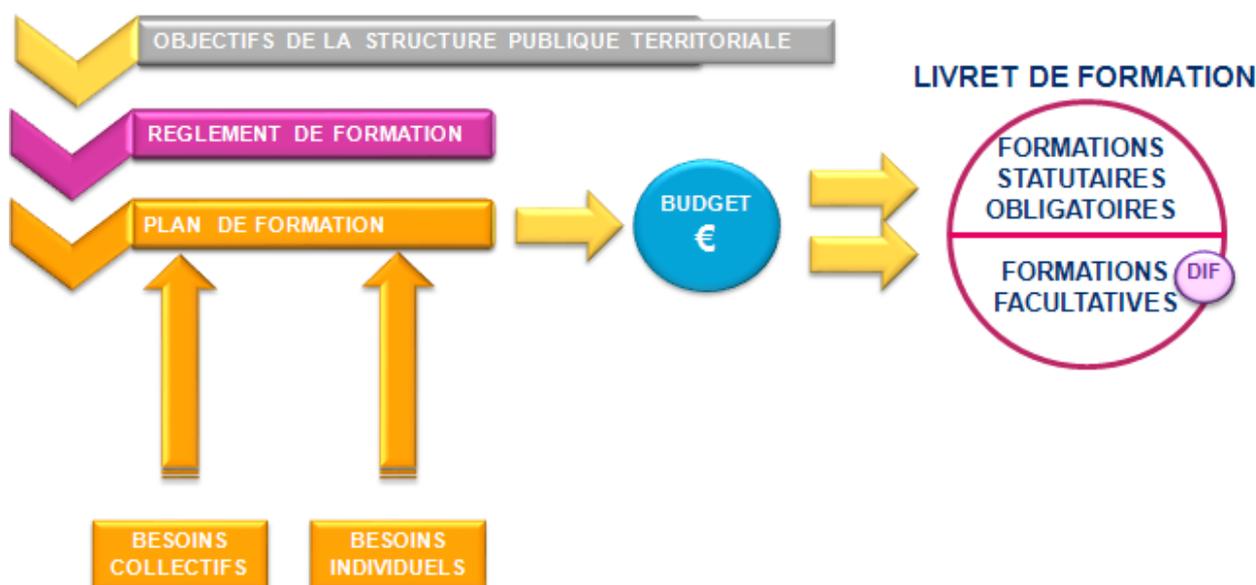
La formation doit être un outil de modernisation et d'adaptation des services face à l'évolution des exigences du service au public. C'est également un élément moteur du processus de gestion des compétences, des emplois et des ressources humaines de la collectivité. Elle doit être individualisée pour tenir compte du parcours passé, présent et futur de chaque agent.

L'agent doit être acteur de son parcours de formation, tout au long de sa carrière.

Le règlement de formation permet de clarifier et de définir les différentes règles dans lesquelles s'inscrit la formation, des réponses légales qui peuvent ensuite être déclinées au sein de chaque structure publique territoriale.

- Il constitue un outil de sensibilisation et de communication sur la politique de formation de la structure publique territoriale. Il complète les textes de lois concernant les choix et la mise en œuvre de la politique formation.
- Il a une mission d'information des agents sur leurs droits et obligations en matière de formation, et de conseil dans leur choix de parcours. C'est un guide présentant les dispositifs de formation ainsi que les procédures concernant les conditions d'exercice de la formation dans la structure publique territoriale.

L'organisation des départs en formation relève de la responsabilité de la hiérarchie, garante de la bonne marche du service. La formation est donc subordonnée aux nécessités de services, aux orientations du plan de formation ainsi qu'au budget alloué.



## II. LES ACTEURS DE LA FORMATION

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation fait appel à différents acteurs.

### I.1 LES ACTEURS INSTITUTIONNELS

**LES ÉLUS** : pour définir les projets et les orientations souhaitées pour la Collectivité.

**LE DGS ET LA RRH** : pour préciser les priorités stratégiques en matière de formation et de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC).

**LES AGENTS** : pour faire part de leurs demandes individuelles de formation.

### I.2 LES ACTEURS EXTERNES A LA COLLECTIVITÉ

#### Le Comité Technique (CT)

Le CT de la structure publique territoriale ou du centre de gestion doit être consulté pour avis sur toutes les dispositions générales relatives à la formation, notamment sur le plan de formation.

Le bilan des actions de formation est présenté au CT, notamment dans le cadre du rapport sur l'état de la structure publique territoriale.

#### La Commission Administrative Paritaire (CAP)

La CAP compétente doit être consultée pour avis sur des questions d'ordre individuel relatives à la formation : avant un deuxième refus successif opposé à un agent demandant à suivre une action de formation de perfectionnement, de préparation à un concours ou examen professionnel, ou une action de formation personnelle.

#### Le Centre National de la Fonction Publique Territoriale (CNFPT)

Le CNFPT est l'établissement public chargé de dispenser les formations, auquel la structure publique territoriale verse une cotisation correspondant à 0,9 % de la masse salariale.

Une copie du plan de formation est adressée à la délégation régionale du CNFPT.

Une copie des conventions DIF est adressée au CNFPT.

---

## PARTIE 2 : LE PANORAMA DES FORMATIONS

---

A l'exception des formations d'intégration qui ont pour objectif principal de donner une culture commune à tous les agents de la FPT, les formations professionnelles susceptibles d'être suivies par un agent doivent correspondre à un besoin de développement de ses compétences à court, moyen ou long termes.

Par ordre de priorité :

**1. Les formations statutaires (obligatoires) :** En lien étroit avec un axe prioritaire de formation défini par les élus et/ou la direction générale de la collectivité, les formations institutionnelles, à l'initiative de la collectivité, s'imposent aux agents. Elles seront prioritairement décomptées au titre des **formations statutaires de professionnalisation**.

**2. Les formations d'adaptation au poste de travail :** Définies dans le cadre de "l'entretien annuel d'évaluation" les formations d'adaptation au poste de travail peuvent être :

- Arrêtées par le responsable hiérarchique et s'imposent à l'agent.
- Demandées par l'agent et font alors l'objet d'une concertation/négociation avec le chef de service.

Elles seront, en priorité, décomptées au titre des formations de professionnalisation ou, à défaut au titre des formations de perfectionnement. Dans ce dernier cas, elles pourront également être comptabilisées au titre du DIF après concertation/négociation entre l'agent et son chef de service.

**3. Les formations liées à l'évolution de carrière (facultatives) :** elles permettent à l'agent de se perfectionner. Peu ou pas en lien étroit avec le poste occupé, les formations "évolution de carrière" ont pour objet de permettre à l'agent de préparer un concours ou un examen professionnel, de solliciter un Bilan de compétences, une VAE ou encore un congé formation.

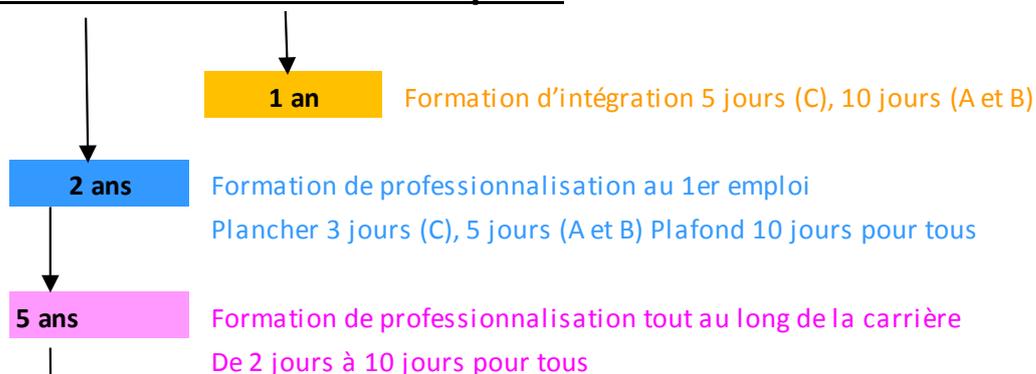
Ces formations seront, notamment pour ce qui concerne les préparations concours ou examens professionnels, comptabilisées au titre du DIF. Les modalités précises de prises en charge de ces formations par la collectivité sont précisées pour chacune des formations.

L'architecture de la formation repose sur un socle de :

- Formations statutaires (obligatoires) :
  - formations d'intégration ;
  - formation d'adaptation au travail : formation de professionnalisation ;
  - cas particuliers : formations réglementaires : hygiène et sécurité, etc...
- Formations liées à l'évolution professionnelles (facultatives) :
  - formations de perfectionnement ;
  - préparations aux concours et examens ;
  - formations aux savoirs de base, actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française ;
  - formations personnelles.

## I - LES FORMATIONS STATUTAIRES (OBLIGATOIRES)

### Nomination dans un cadre d'emplois



### Si nomination dans un poste à responsabilité



#### RAPPEL

Les formations statutaires obligatoires ne concernent pas les agents contractuels.

Elles se font sur le temps de travail : les agents sont considérés en activité et conservent tous leurs droits (avancement, congé, retraite...).

Les agents à temps partiel et temps non complet suivent le même nombre de jours de formations statutaires obligatoires que les agents à temps complet.

**La formation d'intégration conditionne la titularisation.**

**La formation de professionnalisation conditionne la promotion interne.**

**Le Compte personnel de formation (CPF) ne peut pas être utilisé pour ces formations.**

L'autorité territoriale a l'obligation d'informer chaque année les agents de leur situation au regard de leur obligation de formation et de l'état de leur compteur DIF.

### 1.1 - LA FORMATION D'INTÉGRATION

La formation d'intégration vise à assurer l'acquisition de connaissances relatives à l'environnement territorial dans lequel s'exercent les missions des agents (organisation des structures publiques territoriales, statut de la fonction publique territoriale, service public local...).

Le suivi de la formation d'intégration conditionne la titularisation. Elle est obligatoire avant la titularisation.

	La formation d'intégration
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les agents stagiaires (<i>nommés à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2008</i>).</li> <li><b>Exclusion</b> : Les agents issus de la promotion interne, les administrateurs, les conservateurs du patrimoine et des bibliothèques sont exclus de cette obligation de formation. Les agents nommés stagiaires à la suite des sélections professionnelles (loi du 12 mars 2012), en application du décret n°2012-1293 du 22/11/2012 seront dispensés de formation d'intégration, mais devront toutefois satisfaire à l'obligation de formation de professionnalisation.</li> </ul>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 jours pour les agents de catégorie C.</li> <li>10 jours pour les agents de catégories A et B. : <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Filière administrative</b> : Attachés • Rédacteurs</li> <li>- <b>Filière technique</b> : Ingénieurs • Techniciens</li> </ul> </li> </ul>
Délai	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans l'année suivant la nomination stagiaire.</li> </ul>
Dispense	<ul style="list-style-type: none"> <li>Les agents territoriaux peuvent être dispensés, totalement ou partiellement, de la formation obligatoire d'intégration grâce à la reconnaissance de leur expérience professionnelle de trois ans au minimum ou après avoir suivi une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat.</li> <li>La demande de dispense est présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.</li> <li>Le CNFPT est compétent pour délivrer la formation d'intégration et pour statuer sur les demandes de dispense.</li> </ul>
Mise en œuvre de la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>La structure publique territoriale est chargée dès la nomination d'un agent en qualité de stagiaire, de l'inscrire sur le site internet du CNFPT, quelle que soit sa catégorie, à la formation d'intégration. L'agent sera ensuite convoqué par le CNFPT aux dates choisies lors de l'inscription.</li> <li>L'agent conserve sa rémunération pendant le temps de formation.</li> <li>Elle se déroule dans le cadre du stage statutaire, pendant le temps de travail des agents.</li> </ul>
CPF	Ces actions n'entrent pas dans le cadre du CPF.

## 1.2. LA FORMATION D'ADAPTATION AU TRAVAIL

Textes :

-Loi n°84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale.

-Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.

-Décret n°2008-512 du 29 mai 2008 relatif à la formation statutaire obligatoire des fonctionnaires territoriaux.

-Décret n°2008-513 modifiant les statuts particuliers de certains cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

-Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

Définies dans le cadre de "l'entretien annuel d'évaluation", les formations d'adaptation au poste de travail peuvent être imposées par le responsable hiérarchique ou demandées par l'agent.

Elles seront, en priorité, décomptées au titre des formations de professionnalisation ou, à défaut au titre des formations de perfectionnement. Dans ce dernier cas, elles pourront également être comptabilisées au titre du CFP après concertation/négociation entre l'agent et supérieur hiérarchique.

La formation de professionnalisation intervient à différentes étapes dans la carrière d'un agent :

- après la nomination stagiaire dans le premier emploi ;
- tout au long de la carrière ;
- suite à l'affectation dans un poste à responsabilité.

Le contenu de cette formation est individualisé et adapté à chaque emploi.

Le suivi de la formation de professionnalisation conditionne l'accès à un nouveau cadre d'emplois dans le cadre de la promotion interne.

	La formation de professionnalisation
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les agents stagiaires et titulaires.</li> <li>• Sont considérés comme des postes à responsabilité : les emplois fonctionnels, les emplois éligibles à la NBI mentionnés au 1° de l'annexe du décret n°2006-779 du 3 juillet 2006 et les emplois déclarés comme tels après avis du Comité Technique.</li> </ul>
Durée	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les durées des formations sont déterminées par la structure publique territoriale en fonction des besoins de l'agent. A défaut, les durées minimales obligatoires sont définies par les statuts particuliers des cadres d'emplois.</li> <li>• La formation de professionnalisation <b>au premier emploi</b> doit être effectuée dans les <b>2 ans après la nomination stagiaire</b>. Les agents doivent suivre le nombre de jours suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Pour les catégories A et B : minimum 5 jours / maximum 10 jours ;</li> <li>- Pour la catégorie C : minimum 3 jours / maximum 10 jours.</li> </ul> </li> <li>• La formation de professionnalisation <b>tout au long de la carrière</b> effectuée tous les 5 ans, dure entre 2 et 10 jours, pour tous les agents.</li> <li>• La formation de professionnalisation <b>suite à la prise de poste à responsabilité</b> dure au minimum 3 jours et au maximum 10 jours, dans les <b>6 mois suivant la nomination</b>, pour tous les agents.</li> </ul>
Dispense	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les agents territoriaux peuvent être dispensés, totalement ou partiellement, de la formation obligatoire de professionnalisation grâce à la reconnaissance de leur expérience professionnelle de trois ans au minimum ou après avoir suivi une formation sanctionnée par un titre ou un diplôme reconnu par l'Etat.</li> <li>• La demande de dispense est présentée au CNFPT par l'autorité territoriale, après concertation avec l'agent.</li> <li>• Le CNFPT est compétent pour dispenser la formation de professionnalisation et pour statuer sur les demandes de dispense.</li> </ul>
Mise en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'agent conserve sa rémunération pendant le temps de formation.</li> <li>• La structure publique territoriale informe chaque année ses agents de leur situation au regard de leurs obligations de formation.</li> <li>• La formation de professionnalisation se déroule <b>pendant le temps de travail</b> des agents.</li> </ul>
CPF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ces actions n'entrent pas dans le cadre du CPF.</b></li> </ul>

Est-il nécessaire de déterminer une durée pour les formations de professionnalisation tout au long de la carrière et suite à la prise de poste à responsabilité ?

Il est possible :

- soit de ne pas déterminer de maximum et/ou de minimum dans le règlement (et respecter le nombre de jours légaux) : la durée sera donc arrêtée par l'autorité territoriale en concertation avec l'agent pour chaque formation. En cas de désaccord entre l'agent et l'autorité territoriale, la durée minimale s'impose automatiquement et l'action est choisie par l'autorité territoriale ;
- soit de déterminer un minimum et/ou un maximum (différents des jours légaux mais pas plus ni moins) précisé dans le règlement, ce qui garantit une équité de traitement entre tous les agents.

*Il semble préférable de ne pas limiter le nombre de jours : Il est conseillé de limiter par un système de priorisation auquel on peut cependant déroger « pour nécessité de service ».*

*Exemples de critères d'ordre de priorité des départs :*

- *le nombre de demandes et refus antérieurs ; l'ancienneté dans la structure publique territoriale ; le délai écoulé depuis la dernière formation de professionnalisation ...*

Quelle est la différence entre la formation de professionnalisation et de perfectionnement ?

La différence ne porte pas sur le contenu de la formation mais sur les raisons pour lesquelles l'agent suit cette formation. En effet, deux agents peuvent suivre la même formation (« Les positions administratives » par exemple) mais au titre d'un type différent de formation :

- l'un, agent titulaire, au titre de la formation de professionnalisation pour valider ses jours de formations obligatoires ;

### 1.3. CAS PARTICULIERS

Les agents sont parfois soumis à des obligations de formation résultant du code du travail, du code de la route ou de leur cadre d'emplois.

**Ces formations réglementaires n'entrent pas dans le droit individuel à la formation (CPF).**

#### 1.3.1. Les formations liées à l'exposition professionnelle

L'autorité territoriale est tenue d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de santé et de sécurité au travail. (Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale).

Cette formation, dispensée à tous les agents de la structure publique territoriale, en fonction des postes de travail occupés et des risques auxquels ils sont soumis, doit être répétée périodiquement. Elle a pour objectif d'instruire l'agent des précautions à prendre pour assurer sa propre sécurité, celle de ses collègues de travail.

Elle doit porter sur :

- Les conditions de circulation sur le lieu de travail, notamment les issues et dégagements de secours ;
- les conditions d'exécution du travail ;
- le fonctionnement des dispositifs de protection et de secours ;
- les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre.

Une formation spécifique est également prévue pour les représentants du personnel, membres des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (*article 8 Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*).

Certaines fonctions exercées par les agents territoriaux sont soumises à des obligations de formation imposées par le code du travail :

- Formations relatives à la conduite,
- Formations liées à l'utilisation d'un équipement ou d'un produit,
- Formations liées à l'exposition à un risque spécifique ou à une ambiance de travail,
- Formations liées aux secours.

⇒ Un maintien et actualisation des compétences

Une remise à niveau tous les 2 ans après une formation sur défibrillateur semi-automatique, de même pour les Sauveteurs Secouristes du Travail (*article R. 4224-15 Code du Travail*).

#### Comment organiser le suivi des formations obligatoires en hygiène et sécurité ?

Au regard des fiches de poste, les obligations de formation sont identifiées et l'agent en charge de la formation au sein de l'organisation en assure le suivi sur un fichier informatique.

☞ *Le non-respect de ces obligations de formation engage la responsabilité de l'autorité territoriale en cas d'accident.*

### 1.3.2. La formation des assistants de prévention

Chaque structure publique territoriale désigne, après avis du Comité d'Hygiène et de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) ou du Comité Technique, un ou des assistants de prévention, et le cas échéant, un conseiller de prévention (*article 4 Décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité au travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale*).

Les agents désignés, les assistants et conseillers de prévention, bénéficient d'une formation préalable à leur prise de fonction et de formations continues en matière de santé et de sécurité, 5 jours pour les assistants et 7 jours pour les conseillers (*Arrêté du 29 janvier 2015 relatif à la formation obligatoire des assistants de prévention, des conseillers de prévention et des agents chargés des fonctions d'inspection dans le domaine de la santé et de la sécurité*).

La formation à l'hygiène et à la sécurité se déroule pendant les heures de service. Le temps passé à cette formation est considéré comme temps de service (*article 9 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 précité*). Elle est organisée dans les mêmes conditions que la formation syndicale ci-dessous.

### 1.3.3. La formation au droit syndical

Textes :

-Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

-Décret n° 85-552 du 22 mai 1985 relatif à l'attribution aux agents de la fonction publique territoriale du congé pour formation syndicale.

Le fonctionnaire en activité a droit au congé pour formation syndicale s'il est membre d'un Syndicat.

Le congé pour formation syndicale est accordé à tout fonctionnaire en position d'activité, pour effectuer un stage auprès d'un institut agréé.

Pendant la durée de la formation, le fonctionnaire perçoit son traitement, dans la limite de 12 jours ouvrables par an.

Dans tous les cas, le congé est accordé si les nécessités du service le permettent.

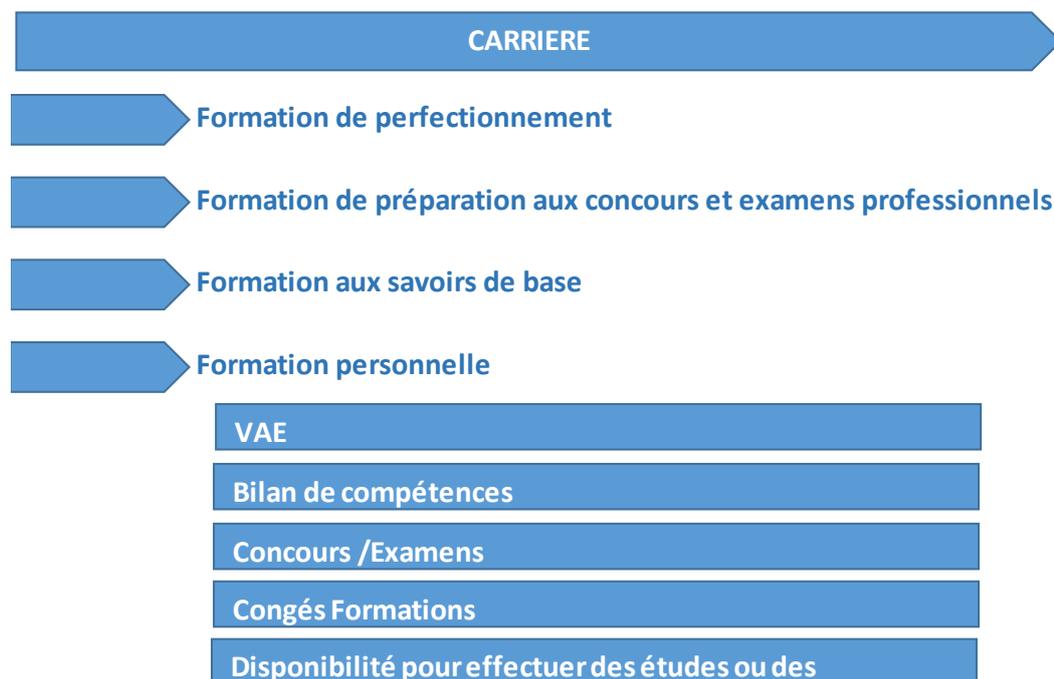
Dans les structure publique territoriales ou établissements employant cent agents ou plus, les congés sont accordés dans la limite de 5 % de l'effectif réel.

**La demande de congé doit être faite par écrit à l'autorité territoriale au moins un mois avant le début du stage ou de la session.**

A défaut de réponse expresse de l'autorité territoriale au plus tard le 15<sup>ème</sup> jour qui précède le début du stage ou de la session, le congé est réputé accordé.

Les décisions de rejet sont communiquées à la Commission Administrative Paritaire lors de sa prochaine réunion. A la fin du stage ou de la session, l'institut chargé de la formation délivre à chaque agent une attestation constatant l'assiduité, laquelle attestation sera remise à l'autorité territoriale au moment de la reprise des fonctions.

## II - LES FORMATIONS LIÉES A L'ÉVOLUTION PROFESSIONNELLES (FACULTATIVES)



### I.4. LA FORMATION DE PERFECTIONNEMENT

Textes :

- Loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale.
- Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

La formation de perfectionnement permet aux agents territoriaux de développer leurs compétences ou d'en acquérir de nouvelles.

Elle est dispensée en cours de carrière sous réserve des nécessités de service.

	La formation de perfectionnement
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tous les agents stagiaires, titulaires et contractuels.</li> <li>• <b>Exclusion</b> : Les agents absents en raison d'une maternité, d'un accident du travail ou d'une maladie n'ont pas accès à la formation de perfectionnement pendant la durée du congé.</li> </ul>
<b>Délai</b>	Pas de délai particulier. Elle est dispensée en cours de carrière, à la demande de l'agent ou de l'employeur.
<b>Mise en œuvre de la formation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• L'initiative de la formation peut résulter de l'agent ou de l'employeur.</li> <li>• Lorsque la formation de perfectionnement est demandée par l'agent, elle est accordée sous réserve des nécessités de service. Cependant, un deuxième refus de la Collectivité doit être soumis à l'avis de la CAP.</li> <li>• Un fonctionnaire territorial qui a bénéficié d'une formation de perfectionnement dispensée pendant les heures de services, ne peut</li> </ul>

La formation de perfectionnement	
	prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.
CPF	Pour être réalisée au titre du CPF, la demande de formation doit émaner de l'agent et avoir une utilité professionnelle pour la structure publique territoriale. La formation sollicitée doit être inscrite au plan de formation de la structure publique territoriale.
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette action peut être financée par le FIPHFP pour un agent RQTH. <a href="http://www.fiphfp.fr">http://www.fiphfp.fr</a></li> </ul>

### I.5. LA PRÉPARATION AUX CONCOURS ET EXAMENS PROFESSIONNELS

Textes :

-Loi 19 février 2007 n° 2007-209 relative à la fonction publique territoriale.

-Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

La formation de préparation permet aux agents de suivre des cours pour accéder à un nouveau grade ou cadre d'emplois par la voie des concours et examens professionnels.

Pour accéder aux préparations proposées par le CNFPT, il est nécessaire de faire un test de positionnement qui permet d'identifier au mieux le niveau de l'agent souhaitant se préparer à un cours, et en fonction de ces résultats de l'orienter vers le dispositif le plus adapté.

La préparation aux concours et examens professionnels	
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les agents stagiaires, titulaires, contractuels.</li> </ul>
Modalités d'acceptation de la demande	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'inscription à la préparation est conditionnée par le respect des exigences statutaires nécessaires au concours ou examen concerné.</li> <li>Un deuxième refus de la structure publique territoriale doit être soumis à l'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP).</li> </ul>
Mise en œuvre de la formation	<ul style="list-style-type: none"> <li>L'initiative de la demande résulte soit de l'agent, soit de l'employeur lorsque le concours ou examen concerné est en lien avec les compétences de l'agent et les besoins de la structure publique territoriale.</li> <li>Les préparations de concours et examens professionnels de la fonction publique sont dispensées, notamment, par le CNFPT.</li> <li>Un fonctionnaire territorial qui a bénéficié d'une formation de préparation aux concours et examens professionnels dispensée pendant les heures de services, ne peut prétendre au bénéfice d'une action de formation ayant le même objet pendant une période de 12 mois à compter de la fin de la session de formation considérée, sauf si la durée effective de l'action de formation suivie était inférieure à huit jours ouvrés, fractionnés ou non.</li> </ul>
CPF	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour être réalisée au titre du CPF, la demande de formation doit émaner de l'agent. La formation sollicitée doit être inscrite au plan de formation de la structure publique territoriale.</li> </ul>

	<b>La préparation aux concours et examens professionnels</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette action peut être financée par le FIPHFP pour un agent RQTH.  <a href="http://www.fiphfp.fr">http://www.fiphfp.fr</a>.</li> </ul>

**Dans quelle catégorie de formation placer les tests d'entrée aux préparations et remise à niveau ?**

Afin de clarifier le suivi des formations, préciser dans le règlement de formation dans quelle catégorie de formation (perfectionnement ou préparation concours) sont intégrées les journées, ou ½ journées de test d'entrée pour les préparations aux concours et examens professionnels ainsi que les cycles de remise à niveau permettant d'accéder à ces préparations.

**Quelles modalités pratiques sont à envisager concernant le passage des épreuves des concours et examens professionnels ?**

- en cas d'échec aux tests, la structure publique territoriale peut inciter l'agent à s'entretenir systématiquement avec le chargé de formation dès réception des préconisations faites par le CNFPT pour envisager la suite à donner et bien positionner l'agent « acteur » de sa formation.

*☞Prévoir une procédure à la suite d'un échec aux tests, permet de ne pas laisser l'agent gérer seul cette situation d'échec et d'envisager des solutions positives.*

- tout agent inscrit à une formation a l'obligation de présenter le concours ou l'examen professionnel à l'issue du cycle de préparation.
- la réussite à un concours ou examen n'ouvre pas droit systématiquement à la nomination sur le grade correspondant.

**Comment encadrer la demande de préparation à un concours/examen ?**

A réception de la demande de l'agent, recevoir ce dernier en entretien afin de connaître ses objectifs et également préciser, dès le départ, les possibilités de promotion au sein de la structure publique territoriale.

Lors de l'entretien, ce peut être l'occasion également de préciser les engagements de l'agent du fait de son inscription à la préparation :

- suivre la préparation, assister à tous les jours de formations (sauf cas de force majeure) ;
- s'inscrire au concours ou à l'examen préparé ;
- se présenter au concours ou à l'examen préparé.

**Est-il possible de mettre en place des critères d'accès aux préparations concours - examens ?**

La mise en place de critères d'accès permet de faciliter la gestion des demandes :

- concernant les organismes de formation : déterminer la possibilité de préparer un concours ou un examen par un autre organisme que le CNFPT. Dans l'affirmative, dans quelle mesure la structure publique territoriale participe au coût ?

*☞Ce type de formation est éligible au titre du DIF ce qui implique que les frais de formation sont à la charge de la Collectivité territoriale si l'agent a mobilisé son DIF.*

- concernant l'ordre de priorité des départs, préciser les critères et l'ordre.

Exemples de critères :

- la qualité : préparation ouverte à tous (titulaires/contractuels). Les stagiaires peuvent être exclus dans l'attente de la titularisation ;
- le passage d'un emploi non permanent à permanent ;
- ne pas avoir bénéficié d'une préparation dans les 2 années précédentes ;
- le nombre de demandes et refus antérieurs ;
- l'ancienneté dans la structure publique territoriale ;
- le délai écoulé depuis la formation de professionnalisation ;
- l'agent qui a un projet d'évolution professionnelle de carrière, que l'on souhaite reconnaître et valoriser...

## I.6. LES FORMATIONS AUX SAVOIRS DE BASE (LUTTE CONTRE L'ILLETTRISME)

Texte : Loi du 19 février 2007 n° 2007-209 relative à la fonction publique territoriale.

	<b>Les formations aux savoirs de base (lutte contre l'illettrisme)</b>
<b>Objectifs de la mesure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Permettre aux agents une remise à niveau ainsi qu'une progression personnelle et professionnelle.</li></ul>
<b>Bénéficiaires &amp; Conditions d'accès</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les agents titulaires.</li><li>• Tous les agents contractuels.</li><li>• Tous les agents ne maîtrisant pas les savoirs de base : lire, écrire, calculer, comprendre et émettre un message oral simple, se repérer dans l'espace et dans le temps, sont concernés par cette formation.</li></ul>
<b>Modalités acceptation /refus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Les actions sont accordées sous réserve des nécessités de service. Cependant, un deuxième refus de la structure publique territoriale doit être soumis à l'avis de la Commission Administrative Paritaire (CAP).</li></ul>
<b>CPF</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Est éligible au titre du CPF</b>, même si la durée excède le nombre d'heures de CPF. La structure publique territoriale peut compléter le compteur CPF par des temps de formation de perfectionnement. D'après la circulaire du 16/04/2007 NOR : MCT/B/07/00047C : « S'agissant des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française, dans la mesure où elles sont prévues dans le plan de formation au titre de la formation de perfectionnement ou de la formation de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, elles peuvent être suivies dans le cadre du CPF. »</li></ul>

### Qu'est-ce que l'illettrisme ?

« On parle d'illettrisme pour des personnes qui, après avoir été scolarisées en France, n'ont pas acquis une maîtrise suffisante de la lecture, de l'écriture, du calcul, des compétences de base, pour être autonomes dans les situations simples de la vie courante. Il s'agit pour elles de réapprendre, de renouer avec la culture de l'écrit, avec les formations de base, dans le cadre de la politique de lutte contre l'illettrisme (source [www.ancli.fr](http://www.ancli.fr)). »

Définir localement les conditions d'accès aux formations aux savoirs de base et d'accompagnement de ces agents.

*☞ Une bonne maîtrise des savoirs de base et de la langue française sont facteurs de qualité du service rendu à l'utilisateur et contribuent au développement personnel et professionnel des agents.  
Exemples : facilité d'accueil et de dialogue avec l'utilisateur, rédaction des menus des repas, meilleur respect des règles, lecture des plannings de tâches, calculs de quantité et de dosage, etc.*

## I.7. LA FORMATION PERSONNELLE

La formation est qualifiée de personnelle lorsqu'elle n'a aucun lien direct avec l'emploi occupé et/ou ne présente aucun intérêt pour le service. Elle est donc liée à la réalisation de projets professionnels ou personnels.

La formation personnelle est réalisée à l'initiative de l'agent.

	La formation personnelle
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les agents titulaires.</li><li>• Tous les agents contractuels.</li></ul>
Types de formation	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>La mise en disponibilité.</b> Elle peut être accordée aux agents titulaires, sous réserve des nécessités de service, dans deux situations :<ul style="list-style-type: none"><li>- pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère d'intérêt général. La durée maximale est de trois ans, renouvelable une fois pour une durée égale ;</li><li>- pour convenances personnelles. La durée maximale de la disponibilité est de trois ans, renouvelable dans la limite de dix ans au total pour l'ensemble de la carrière.</li></ul></li><li>• Le congé pour bilan de compétences (A).</li><li>• Le congé pour validation des acquis de l'expérience (B).</li><li>• La reconnaissance de l'expérience professionnelle (C).</li><li>• Le congé de formation professionnelle (D).</li></ul>
Modalités acceptation/refus	Voir « Partie 2 : Les modalités d'application des règles de formation. ⇒ 2 : La demande de formation ».

### Quelles conditions de mise en œuvre de la formation personnelle ?

La structure publique territoriale peut déterminer une enveloppe financière consacrée aux actions de formations personnelles. L'autorité territoriale base ses décisions en fonction de critères liés à la demande de l'agent comme par exemple :

- un projet de reconversion professionnelle à la suite d'une inaptitude physique ;
- le souhait d'un agent d'obtenir un diplôme lié aux projets de la structure publique territoriale, etc.

*☞ Préciser dans le règlement de formation les conditions de mise en œuvre d'une formation personnelle permet de cadrer les demandes et respecter ainsi l'enveloppe financière prévue à cet effet. En revanche, l'autorité territoriale peut tout à fait décider de ne rien prévoir et d'analyser les demandes au cas par cas. Cela permet d'avoir une politique de formation adaptée à chaque situation.*

### 1.7.1. Le bilan de compétences

Textes :

-Loi du 19 février 2007 n° 2007-209 relative à la fonction publique territoriale.

-Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

	<b>Le bilan de compétences</b>
<b>Objectif de la mesure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ce bilan a pour objet d'analyser les compétences, aptitudes et motivations d'un agent en vue de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.</li></ul>
<b>Bénéficiaires &amp; Conditions d'accès</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Accordé sur demande de l'agent dans la limite des crédits financiers disponibles, aux fonctionnaires ayant accompli dix ans de services effectifs, afin de leur permettre d'effectuer une mobilité fonctionnelle ou géographique.</li></ul>
<b>Durée et renouvellement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Ce congé ne peut excéder 24 heures du temps de service, éventuellement fractionnables.</li><li>• L'agent peut demander un 2<sup>ème</sup> bilan de compétences au moins cinq ans après l'achèvement du premier.</li><li>• Le fonctionnaire territorial ne peut prétendre au cours de sa carrière qu'à deux congés pour bilan de compétences.</li></ul>
<b>Indemnité ou rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Pendant la durée du congé pour bilan de compétences, le fonctionnaire en poste conserve le bénéfice de sa rémunération.</li><li>• Fonctionnaires en congé parental : durant les formations, ils restent placés en position de congé parental. Le temps passé en formation ne vaut pas temps de service effectif et n'ouvre droit à aucune rémunération ni indemnité.</li></ul>
<b>Modalité d'organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Au plus tard 60 jours avant le début du bilan de compétences, la demande indiquant les dates et la durée prévues du bilan, ainsi que la dénomination de l'organisme prestataire choisi par le fonctionnaire est présentée à l'autorité territoriale. Elle est, le cas échéant, accompagnée de la demande de prise en charge financière du bilan par la structure publique territoriale.</li><li>• Au terme du congé, le fonctionnaire présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'organisme chargé de réaliser le bilan.</li><li>• Les résultats du bilan de compétences ne peuvent être communiqués à l'autorité territoriale ou à un tiers qu'avec l'accord du fonctionnaire concerné.</li></ul>
<b>Modalités acceptation /refus</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord, ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande de congé, et sa décision concernant la prise en charge financière du bilan.</li></ul>

Le bilan de compétences	
Financement	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Collectivité territoriale peut prendre en charge financièrement les frais liés au bilan de compétences (ce n'est pas une obligation). Dans ce cas, une convention tripartite est conclue entre l'agent, la structure publique territoriale et l'organisme intervenant. La convention rappelle les principales obligations de chacun.</li> <li>• Le fonctionnaire territorial qui, sans motif valable, ne suit pas l'ensemble de l'action pour laquelle le congé a été accordé perd le bénéfice de ce congé. Si la structure publique territoriale a assuré la prise en charge financière du bilan, le fonctionnaire est en outre tenu de lui en rembourser le montant.</li> </ul>
CPF	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette action n'entre pas dans le cadre du droit individuel à la formation (CPF).</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette action peut être financée par le FIPHFP pour un agent RQTH. <a href="http://www.fiphfp.fr">http://www.fiphfp.fr</a>.</li> </ul>

Sur quelles modalités de mise en œuvre du bilan de compétences, l'autorité territoriale doit elle se positionner ?

L'autorité territoriale a la possibilité de se positionner sur les points suivants :

- participation aux frais du bilan de compétences :  oui  non
- Critères :
  - Reclassement professionnel
  - Métiers exposés à l'usure professionnelle
  - Réorganisation et restructuration d'un service
  - Demandes de reconversion hors reclassement thérapeutique...
- Modalités financières :
  - Pas de financement
  - Financement uniquement pour les publics ciblés préalablement par la structure publique territoriale.

*☞ Préciser dans le règlement de formation les conditions de mise en œuvre d'une formation personnelle permet de cadrer les demandes.*

*En revanche, l'autorité territoriale peut tout à fait décider de ne rien prévoir et d'analyser les demandes au cas par cas. Cela permet d'avoir une politique de formation adaptée à chaque situation.*

### 1.7.2. La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)

Textes :

-Décret n° 2007-1845 du 26 décembre 2007 « relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale. »

-Arrêté du 6 avril 2007 fixant le modèle du formulaire de demande de diplôme ou de titre délivré par la validation des acquis de l'expérience au nom d'un ministère.

La VAE permet la certification de l'expérience professionnelle, associative ou bénévole pour obtenir un **diplôme**, un **titre à finalité professionnelle** et un **certificat de qualification professionnelle (CQP)**.

	<b>La Validation des Acquis et de l'Expérience (VAE)</b>
<b>Bénéficiaires</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tous les agents titulaires, contractuels.</li> <li>Agents qui justifient d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.</li> </ul>
<b>Diplômes</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La VAE s'applique à l'ensemble des diplômes professionnels, titres professionnels et certificats de qualification enregistrés au RNCP (Répertoire National des Certifications Professionnelles)</li> <li><b>Exclusion</b> : La VAE ne permet pas l'accès à un baccalauréat de l'enseignement général : Bac L, bac S ou bac ES ainsi que certains diplômes de la santé, la défense, la sécurité et certains certificats d'aptitude tels que le BAFA, BAFA ou les BEES spécifiques.</li> </ul>
<b>Durée et renouvellement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Un congé éventuellement fractionnable, qui ne peut excéder annuellement 24 heures de temps de service</li> <li>L'agent doit attendre un délai d'un an avant de solliciter un nouveau congé pour VAE.</li> </ul>
<b>Indemnité ou rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pendant la durée du congé pour Validation des Acquis de l'Expérience, le fonctionnaire conserve le bénéfice de sa rémunération.</li> </ul>
<b>Modalités d'organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La demande de congé est présentée au plus tard soixante jours avant le début des actions de validation de l'expérience. Elle indique le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, les dates, la nature et la durée des actions permettant au fonctionnaire de faire valider les acquis de son expérience, ainsi que la dénomination des organismes intervenants.</li> <li>Au terme du congé, le fonctionnaire présente une attestation de fréquentation effective délivrée par l'autorité chargée de la certification.</li> </ul>
<b>Modalités acceptation /refus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dans les trente jours qui suivent la réception de la demande, l'autorité territoriale fait connaître à l'intéressé son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de la demande.</li> </ul>
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>La structure publique territoriale peut prendre (ce n'est pas une obligation) en charge financièrement : <ul style="list-style-type: none"> <li>les frais de participation ou de préparation à une action de VAE ;</li> <li>les frais d'inscription ;</li> <li>les frais de déplacement, restauration, logement.</li> </ul> <p>Dans ce cas, une convention tripartite est conclue entre l'agent, la structure publique territoriale et l'organisme intervenant. Cette convention précise le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé, la période de réalisation, les conditions et les modalités de prise en charge des frais de participation et, le cas échéant, de préparation.</p> </li> <li>L'agent qui ne suit pas, sans motif valable, l'ensemble de l'action perd son bénéfice à congé, et peut être amené à rembourser la structure publique territoriale du montant de l'action (en cas de prise en charge financière).</li> </ul>
<b>CPF</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Cette action n'entre pas dans le cadre du Compte personnel de formation (CPF).</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette action peut être financée par le FIPHFP pour un agent RQTH. <a href="http://www.fiphfp.fr">http://www.fiphfp.fr</a></li> </ul>

### 1.7.3. La Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP)

Textes :

-Décret n°2003-1252 du 22 décembre 2003 modifiant le décret n° 2002-348 du 13 mars 2002 pris pour l'application de l'article 4 (3°) de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et relatif à la reconnaissance de l'expérience professionnelle en équivalence des conditions de titres ou de diplômes requis pour l'accès aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

La REP prend en compte l'expérience professionnelle comme facteur déterminant de la carrière des agents des structures publiques territoriales, de leur recrutement à leur promotion. Elle permet ainsi de s'inscrire à un concours externe sans posséder le diplôme (excepté pour les professions réglementées).

Il existe deux types de REP :

REP Concours :

- un moyen d'accès aux concours de la fonction publique territoriale ;
- permet à un agent d'accéder à un concours sans posséder le diplôme requis.

La condition : une expérience professionnelle (activité salariée ou non) d'une durée continue ou discontinue cumulée de 3 ans plein :

- soit relevant de la même catégorie socioprofessionnelle ;
- soit dans l'exercice d'une profession comparable par sa nature et son niveau à la profession à laquelle le concours donne accès.

La décision de REP est prise par une commission d'équivalence.

REP formation (ou dispense) :

- possibilité pour un agent de faire reconnaître son expérience professionnelle ou ses formations antérieures ;
- ne s'applique qu'aux formations d'intégration et formations de professionnalisation.

#### **Quel choix préconiser entre la VAE et la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) ?**

Le choix se fera selon le projet de l'agent et de l'employeur. La REP concours favorise l'évolution de carrière statutaire (par voie de concours) au sein de sa structure publique territoriale, la VAE favorise la qualification, la professionnalisation et le développement des compétences.

La REP concours permet de se présenter à un concours sans le diplôme requis, la VAE permet l'obtention d'un diplôme.

#### 1.7.4. Le congé de formation professionnelle

Textes :

-Loi 19 février 2007 n° 2007-209 relative à la fonction publique territoriale.

-Décret n°2007-1845 du 26 décembre 2007 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des agents de la fonction publique territoriale.

	<b>Le congé de formation professionnelle</b>
<b>Objectif de la mesure</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Parfaire la formation de l'agent pour satisfaire des projets professionnels ou personnels.</li></ul>
<b>Bénéficiaires &amp; Conditions d'accès</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tous les agents titulaires.</li><li>• Tous les agents contractuels de droit public sur un <b>emploi permanent</b>.</li><li>• Avoir accompli au moins 3 années de service public effectif pour en bénéficier. A NOTER : les services effectifs correspondent à des périodes d'activité dans la fonction publique en qualité de fonctionnaire stagiaire et titulaire ; sont également pris en compte les services effectués sous statut d'agent contractuel de droit public. Les services effectués à temps partiel sont assimilés à des périodes de services à temps complet. Par ailleurs, aucune disposition statutaire ne prévoit de proratisation des services effectués à temps non complet : ils seront également assimilés à des services à temps complet.</li><li>• En ce qui concerne l'agent non titulaire, ce congé ne peut être accordé que si ces agents justifient de trente-six mois ou de l'équivalent de trente-six mois de services effectifs, consécutifs ou non, au titre de contrats de droit public, dont douze mois, consécutifs ou non, dans la structure publique territoriale auquel est demandé le congé de formation.</li></ul>
<b>Durée et renouvellement</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• La durée du congé formation est de 3 ans maximum.</li><li>• Il peut être utilisé en une seule fois ou réparti sur la carrière en périodes de stage d'une durée minimale équivalente à un mois à temps plein. Ces périodes de stages peuvent être fractionnées en semaines, journées ou demi-journée.</li><li>• L'agent qui a bénéficié soit d'une action de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique, soit d'un congé de formation professionnelle, ne peut obtenir un nouveau congé de formation professionnelle dans les 12 mois suivant la fin de l'action de formation, sauf si cette dernière a été interrompue pour nécessités de service (article 14 du décret n°2007-1845).</li></ul>
<b>Obligation de servir</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• L'article 13 du décret n° 2007-1845 prévoit que le fonctionnaire qui bénéficie d'un congé de formation professionnelle s'engage à rester au service d'une des administrations de l'une des 3 fonctions publiques pendant une période dont la durée est égale au triple du temps durant lequel il a perçu les indemnités de formation. S'il ne tient pas cet engagement, il doit rembourser le montant de l'indemnité à concurrence de la durée de service non effectuée.</li></ul>

Le congé de formation professionnelle	
Indemnité ou rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pendant le congé pour formation professionnelle, l'agent a droit, la première année, au versement d'une indemnité égale à 85% du traitement brut et de l'indemnité de résidence qu'il percevait au moment de la mise en congé. Le montant de cette indemnité ne peut toutefois excéder le traitement et l'indemnité de résidence afférents à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris.</li> <li>L'agent ne perçoit plus la NBI durant le congé de formation.</li> </ul>
Modalité d'organisation	<ul style="list-style-type: none"> <li>Il doit être demandé 90 jours avant le début du congé. L'employeur a 30 jours pour donner sa réponse. La demande doit indiquer la date de début de la formation, sa nature, sa durée et le nom de l'organisme dispensateur.</li> <li>Si le congé de formation professionnelle est accordé, l'article 16 du décret n° 2007-1845 précise que le fonctionnaire remet, à la fin de chaque mois et au moment de la reprise de ses fonctions, à l'autorité territoriale dont il relève une <b>attestation de présence effective en formation</b>. En cas d'absence sans motif valable dûment constatée par l'organisme dispensateur de formation, il est mis fin au congé du fonctionnaire, qui est alors tenu de rembourser les indemnités perçues.</li> </ul>
Modalités acceptation /refus	<ul style="list-style-type: none"> <li>La structure publique territoriale dispose d'un délai de 30 jours pour répondre à compter de la réception du dossier de congé de formation professionnelle. Pour les Collectivités territoriales employant moins de 50 agents, l'accord peut être subordonné au remboursement de la rémunération de l'agent par le CDG compétent. Dans ce cas, un nouveau délai de 30 jours court pour statuer la demande.</li> </ul>
CPF	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>Cette action n'entre pas dans le cadre du droit individuel à la formation (CPF).</b></li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cette action peut être financée par le FIPHFP pour un agent RQTH. <a href="http://www.fiphfp.fr">http://www.fiphfp.fr</a></li> </ul>

Selon quelles modalités financières, l'autorité territoriale doit elle se positionner ?

L'autorité territoriale a la possibilité de de participer financièrement de manière :

- totale     partielle     nulle

Quels critères d'acceptation ou de refus pourraient être mis en place ?

- refus si la formation ne correspond pas à un métier de la structure publique territoriale ;

*☞ Dans le cas d'une politique d'aide à la reconversion professionnelle et de soutien de la mobilité des agents, prévoir un tel critère semble bloquant.*

- accord de principe pour certaines formations comme celles visant l'obtention d'un diplôme en lien avec les perspectives de la structure publique territoriale.

*☞ Préciser dans le règlement de formation les conditions de mise en œuvre d'une formation personnelle permet de cadrer les demandes. En revanche, l'autorité territoriale peut tout à fait décider de ne rien prévoir et d'analyser les demandes au cas par cas. Cela permet d'avoir une politique de formation adaptée à chaque situation.*

Le CDG31 met à disposition des structures publiques territoriales, un livret juridique portant sur le congé de formation professionnelle, disponible sur le site internet [www.cdg31.fr](http://www.cdg31.fr).

---

## PARTIE 3 : CADRE ET OUTILS DE LA FORMATION

---

### I. LE PLAN DE FORMATION

Le plan de formation répond à une obligation légale (loi du 12 juillet 1984 modifiée), il s'agit d'un document prévisionnel annuel ou pluriannuel et ajusté chaque année.

Il permet à la structure publique territoriale de structurer ses formations à moyen terme en tenant compte des objectifs de la structure publique territoriale, des projets des services et des besoins individuels des agents.

- **Elaboration**

Le plan de formation constitue la « colonne vertébrale » de la formation. Il est le fruit d'une nécessaire concertation entre tous les partenaires concernés. Pour l'établir, l'agent chargé de la formation au sein de la structure publique territoriale prend en compte, de manière globale, l'ensemble des projets communaux/intercommunaux.

Il est construit également grâce au recensement annuel des demandes de formation, individuelles, ou concernant un service.

Ce recensement peut avoir été effectué lors des entretiens professionnels annuels.

Les formations prioritaires seront définies chaque année dans le plan de formation.

- **Périodicité**

Il est adopté pour X années (*déterminer la durée*) en collaboration avec les élus, les services et les représentants des personnels. Il est soumis à l'avis du Comité Technique(CT). Il est ensuite transmis au CNFPT.

- **Révision**

Le plan de formation pourra être révisé chaque année au mois de (*à déterminer en fonction de l'organisation au sein de la structure publique territoriale*) et sera soumis à l'avis du CT.

Le programme de formation sera révisé en cours de réalisation en fonction de la prise en compte des demandes individuelles et collectives, l'adaptation aux nouvelles missions et nouveaux objectifs, l'évolution technologique et l'évaluation des agents.

- **Evaluation**

Ce plan fait l'objet d'une évaluation et d'une adaptation annuelles, également soumises au CT. Une évaluation annuelle porte sur les formations réalisées tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif. Les résultats permettent de juger de l'efficacité de la formation et du bien-fondé de l'utilisation des crédits. La responsable de formation assure la mise en œuvre, et le suivi administratif et financier du plan de formation.

#### Pourquoi prévoir un plan de formation sur 3 ans ?

☞ *En prévoyant le plan de formation sur 3 ans, cela permet à la structure publique territoriale de prioriser les formations et d'anticiper la gestion des compétences.*

*Le fait que le plan soit prévu sur trois ans n'empêche pas une mise à jour annuelle voire « au fil de l'eau » en fonction des besoins en formation.*

**Rappel concernant le CFP : Pour que l'agent puisse faire valoir son CFP, les actions de formation qu'il se propose de suivre doivent être inscrites au plan de formation.**

## II. LE DROIT A LA FORMATION

### 2.1 - LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Texte :

- Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 ouvrant le bénéfice du Compte Personnel d'Activité (CPA) aux agents publics.
- Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du CPF dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie. Une circulaire du 10 mai complète le dispositif.
- Art. 22 ter, loi du 13 juillet 1983 modifiée.

C'est un mode d'accès à la formation pour les agents territoriaux, il ne s'agit pas d'un type de formation. Le compte personnel de formation [CPF] ne va pas se construire en un seul jour, mais dans le temps.

Le CPA a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de son titulaire et de sécuriser son parcours professionnel en supprimant les obstacles à la mobilité. Il contribue au droit à la qualification professionnelle [...] Il permet la reconnaissance de l'engagement citoyen.

Le CPA dans la fonction publique comprend deux volets : le Compte Personnel de Formation (CPF) et le Compte d'Engagement Citoyen (CEC).

Depuis le 1er janvier 2017, le dispositif a pris le relais du droit individuel à la formation (DIF) ; les agents conservent les droits acquis au titre de ce dispositif et les utilisent via leur CPF.

	Le Compte Personnel de Formation (CPF)
Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"><li>• Il est ouvert pour tout agent à partir de 16 ans. L'agent s'inscrit avec son numéro de sécurité sociale sur <a href="http://www.moncompteformation.gouv.fr/">http://www.moncompteformation.gouv.fr/</a>.</li><li>• Le temps partiel est assimilé à du temps plein dans l'acquisition des droits à formation. Les heures sont proratisées uniquement pour les agents à temps non complet. Les congés rémunérés ainsi que le congé parental permettent l'acquisition des mêmes droits.</li></ul>
Conditions d'accès	<ul style="list-style-type: none"><li>• Un agent ayant exercé ses fonctions de manière continue du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre acquiert <b>24 heures par an de droits</b> à la formation dans la limite d'un plafond de 120 heures et, à partir de ce seuil de 120 heures (1<sup>er</sup> plafond). <b>Puis 12 heures par an de droits</b> à la formation dans la limite d'un plafond total de 150 heures (2<sup>e</sup> plafond).</li><li>• Aucune ancienneté de service auprès de l'employeur n'est requise pour constituer ou utiliser les droits attachés au CPF.</li><li>• Il y a une portabilité privé-public du CPF : même compteur tout au long de la vie.</li><li>• L'autorité territoriale informe l'agent du nombre d'heures CPF 2017 avant le 31 décembre 2017 : les heures acquises au titre du CPF deviennent des heures CPF ; <b>l'agent saisit ensuite ses droits sur :</b> <a href="http://www.moncompteformation.gouv.fr/">http://www.moncompteformation.gouv.fr/</a></li></ul>

	Le Compte Personnel de Formation (CPF)
Modalités acceptation et refus	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mise en œuvre</b> : L'agent a l'initiative de l'utilisation de son CPF mais l'accord de la collectivité est obligatoire. Lorsque plusieurs actions de formation permettent de satisfaire la demande de l'agent, une priorité est accordée aux actions de formation assurées par l'employeur de l'agent qui demande l'utilisation de son CPF.</li> <li>• <b>Refus</b> : Il est utilisable à la demande de l'agent, avec l'accord de son employeur (tout refus de ce dernier devant être motivé, et pouvant faire l'objet d'une contestation devant l'instance paritaire compétente), et, en priorité, pendant le temps de travail. L'administration ne peut s'opposer à une demande de formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles. Le cas échéant, le bénéfice de cette formation peut être différé dans l'année qui suit la demande. Si une demande de mobilisation du CPF présentée par un agent public a été refusée pendant deux années consécutives, le rejet d'une troisième demande portant sur une action de formation de même nature ne peut être prononcé par l'autorité compétente qu'après avis de l'instance paritaire compétente.</li> <li>• Les heures de CPF sont bien utilisables dès cette année suivant les nouvelles conditions. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Les droits au CPF 2017 seront alimentés à partir des déclarations sociales de l'employeur par la Caisse des Dépôts.</li> <li>- Des critères d'utilisation du CPF peuvent être prévus au règlement de formation (préparation concours, formation personnelle, plafonds de participation...).</li> <li>- Le Compte de Prévention Pénibilité (CPP) ne s'applique pas aux agents publics.</li> </ul> </li> <li>• <b>Anticipation</b> : Lorsque la durée de la formation est supérieure aux droits acquis au titre du CPF, l'agent concerné peut, avec l'accord de son employeur, consommer par anticipation des droits non encore acquis, dans la limite des droits qu'il est susceptible d'acquérir au cours des deux années civiles qui suivent celle au cours de laquelle il présente la demande (par exemple, un agent permanent, nommé stagiaire en 2017 -sans droits acquis- accumulera 24h pour l'année 2017 au 31 décembre. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il pourrait utiliser ses 24H + les 48h des deux années civiles suivantes soit 72h). A noter qu'une telle utilisation nécessite d'amputer le solde utilisable par la suite : dans l'exemple, l'agent ne reconstituerait des droits qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 s'il utilisait la totalité de ses droits acquis pendant la période susmentionnée.</li> <li>• <b>Transférabilité</b> : Le CPF est transférable en cas de mutation de l'agent. Le CPF acquis est « invocable devant tout autre personne morale de droit public » en cas de mobilité. Les établissements concernés peuvent prévoir par convention des modalités financières de transfert des droits acquis. Cela n'est toutefois pas possible pour les agents non-titulaires.</li> </ul>

	<b>Le Compte Personnel de Formation (CPF)</b>
<b>Types de formations éligibles au titre du CPF</b>	<p><b>L'agent public utilise les heures acquises au titre du CPF pour suivre une action de formation en priorité sur le temps de travail.</b></p> <p>Sont éligibles au CPF les actions de formation qui permettent l'acquisition d'un diplôme, titre, certification nécessaires à la mise en œuvre d'un projet d'évolution professionnelle, la préparation d'une future mobilité, promotion ou reconversion professionnelle.</p> <p>Le CPF peut être utilisé :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• en combinaison avec le congé de formation professionnelle ;</li> <li>• en complément des congés pour validation des acquis de l'expérience et pour bilan de compétences ;</li> <li>• pour préparer des examens et concours administratifs, le cas échéant en combinaison avec le compte épargne temps ; la circulaire du 10 mai 2017 précise les modalités d'utilisation du CET en combinaison avec le CPF pour préparer un concours ou un examen professionnel. L'agent inscrit à un concours ou examen professionnel peut, dans la limite d'un total de cinq jours par année civile, utiliser son compte épargne temps ou, à défaut, son compte personnel de formation pour disposer d'un temps de préparation personnelle selon un calendrier validé par son employeur. Il n'y a aucune obligation.</li> <li>• pour suivre une formation relevant du socle de connaissances et de compétences professionnelles.</li> </ul>
<b>Rémunération</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les agents participant à une action de formation au titre du CPF pendant leur temps de service bénéficient du maintien de leur rémunération.</li> <li>• Dans le cas où les formations sont dispensées hors temps de travail, selon le dispositif prévu par la loi, les heures de formation donnent lieu à une allocation de formation. Le montant de l'allocation de formation versée, pour les actions de formation dispensées en dehors du temps de travail, est fixé à 50 % du traitement horaire de l'agent.</li> </ul>
<b>Financement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Le financement des actions de formation demandées dans le cadre du CPF relève de l'employeur territorial qui pourra éventuellement prendre en charge également les frais de déplacement de l'agent (à prévoir au règlement de formation le cas échéant). La collectivité peut également déterminer un plafond maximal de participation (article 9 du décret du 06 mai 2017).</li> <li>• Le CPF est payé par l'organisme de détachement pour l'agent en détachement et par l'administration d'origine pour l'agent mis à disposition (sauf disposition contraire dans la convention).</li> <li>• Le CNFPT n'est pas missionné dans ce cadre.</li> </ul>

## Calcul des droits

Période de génération des droits (année civile)	Calcul des droits acquis
Droits générés du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017	24 h
Droits générés du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018	24h + 24h = 48h
Droits générés du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019	24h + 24h + 24H = 72h
Droits générés du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020	24h + 24h + 24H + 24H = 96h
Droits générés du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021	24h + 24h + 24H + 24H + 24H = 120h

L'agent n'acquiert plus que 12h sur son CPF à compter de 2022	
Droits générés du 1er janvier 2022 au 31 décembre 2022	24h + 24h + 24H + 24H + 24H + 12H = 132h
Droits générés du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023	24h + 24h + 24H + 24H + 24H + 12H + 12h = 144h
Droits générés du 1er janvier 2024 au 31 décembre 2024	24h + 24h + 24H + 24H + 24H + 12H + 12h + 12h théoriques = 156 h*

\*L'agent a atteint le plafond et n'a pas consommé ses droits : il dispose de 150h en 2024 (il est écarté de 6h non utilisées).

#### Une équité de traitement :

La circulaire du 10 mai 2017 invite les employeurs à définir une procédure lisible et précise. Il est ainsi possible de prévoir des critères d'acceptation et des critères prioritaires. Il vaut mieux, afin de déterminer des priorités et de clarifier les critères utilisés notamment pour d'éventuelles refus de formation, inscrire l'utilisation du CPF dans le cadre d'un plan de formation adopté après avis du comité technique.

L'autorité territoriale examine les demandes d'utilisation du CPF en donnant une priorité aux actions visant à :

- Suivre une action de formation, un accompagnement ou bénéficier d'un bilan de compétences, permettant de prévenir une situation d'inaptitude à l'exercice des fonctions (agent présentant un avis du médecin de prévention ou du travail attestant que son état de santé l'expose, compte tenu de ses conditions de travail, à un risque d'inaptitude à l'exercice de ses fonctions) ;
- suivre une action de formation ou un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience par un diplôme, un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- suivre une action de formation de préparation aux concours et examens.

L'agent qui sollicite l'accord écrit de son employeur doit indiquer la nature, le calendrier et le financement de la formation souhaitée, en précisant le projet d'évolution professionnelle qui fonde sa demande. **C'est d'abord le projet professionnel qui est considéré avant le type de formation.** L'autorité territoriale apprécie la demande et notifie à l'agent sa décision dans les deux mois. Toute décision de refus opposée à une demande d'utilisation du CPF doit être motivée.

#### Comment sont pris en charge les frais de formation :

L'employeur prend en charge les frais de formation qui peuvent être mutualisés.

**Le compte épargne temps pourra également être mis à contribution pour ce projet de formation.**

#### Mise en œuvre du dialogue social :

Le CPF se veut plus contraignant que le DIF concernant les modalités de suivi du dispositif, notamment s'agissant de l'utilisation des droits acquis, afin de faciliter l'établissement du bilan annuel soumis aux instances de concertation compétentes (comité technique) et l'information des personnels. Le bilan social est donc impacté : un arrêté du 28 août 2017 fixe la liste des indicateurs contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité prévu à l'art. 33 de la loi 84-53.

#### Comment se passe le transfert des droits acquis au titre du CPF dans le CPF ?

Il convient de remarquer que le plafond de 150h ne saurait être dépassé même en appliquant cette disposition dérogatoire et transitoire (exemple : un agent, au 31/12/2016 dispose de 120h de CPF non utilisées : il pourra acquérir encore 30h au titre du CPF en 2017, puis en 2018, mais il restera plafonné dans tous les cas à 150h sur son CPF, dans l'hypothèse où il n'aurait rien consommé de son crédit d'heures entre temps).

### Modalités pratiques de reprise des droits générés au titre du CPF :

Le dispositif d'alimentation est applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2017 mais pour des raisons pratiques, le recensement des droits acquis va créer un décalage temporel dans son application et ces droits ne seront visibles sur le portail qu'en 2018. Le portail est en effet en phase de déploiement pour les agents publics ([moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr)), même s'il est déjà opérationnel pour les salariés de droit privé.

La circulaire du 10 mai 2017 précise que la consultation des droits acquis sera possible à travers ce dernier. Afin de favoriser la portabilité des droits acquis au titre du CPA, le portail [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr), géré par la Caisse des dépôts et consignations, regroupe l'ensemble des comptes ouverts aux actifs éligibles.

La circulaire invite les employeurs à recenser les droits pour l'ensemble des agents qui relèvent de leur gestion administrative. L'alimentation par la CDC (Caisse des dépôts et consignations) des droits acquis au titre de l'année 2017, première année d'application du dispositif, sera normalement opérée à la fin du premier trimestre 2018, selon la circulaire.

**La transmission des informations à la CDC se fera via les informations fournies lors du remplissage de la DADS renommée DSN (déclaration sociale nominative), tout comme pour les salariés du secteur privé.** La prochaine DSN portant sur l'année 2017 (année n-1), cela explique le décalage pour l'alimentation des droits du compte, au premier trimestre 2018. La CDC gèrera par la suite l'alimentation du compte à partir de ces données, mais un décret devra également préciser le rôle de cette dernière dans la tenue et la gestion du CPF.

### Qu'est-ce que l'accompagnement personnalisé ?

Tout agent de la FPT titulaire ou contractuel peut bénéficier, à sa demande, d'un accompagnement personnalisé destiné à l'aider à élaborer et mettre en œuvre son projet professionnel.

Cet accompagnement est assuré par :

- L'autorité territoriale ;
- Ou par le Centre de gestion.

## 2.2 - LE LIVRET DE FORMATION (LIF)

➤ Chaque agent, titulaire ou contractuel occupant un emploi permanent, dispose d'un livret individuel de formation. Ce dernier est *électronique et/ou papier*. Les codes d'accès sont fournis par l'autorité territoriale.

Ce livret obligatoire retrace les formations et bilans de compétences dont l'agent bénéficie, dans des conditions fixées par décret. Le LIF est la mémoire du parcours professionnel et peut servir tout au long de la vie professionnelle. Il s'agit donc d'un véritable historique du parcours professionnel suivi par l'agent tout au long de sa carrière (formations, diverses expériences, aptitudes et compétences...). Il est également le passeport de sa mobilité (mutation, détachement, entretien professionnel ou d'évaluation, recrutement, bilan de compétences, démarche de VAE...).

Ce livret comporte 3 parties qui seront remplies à l'initiative de l'agent :

- Le volet « Mes formations » recense les diplômes obtenus avec leurs contenus et actions suivies.
- Le volet « Mes expériences » regroupe le parcours professionnel complet depuis les postes occupés hors et dans la fonction publique jusqu'aux activités extraprofessionnelles telles que le bénévolat, ...
- Le volet « Mes compétences » met en valeur les acquis en matière personnelle, professionnelle et formative.

### Quel format de LIF choisir ?

La structure publique territoriale choisit pour ses agents le LIF numérique ou papier.

Le LIF numérique a l'avantage d'intégrer directement les formations suivies au CNFPT.

### III. L'ÉVALUATION DE LA FORMATION

Tout projet de formation, comme le plan de formation, doit comporter dès le départ un volet évaluation par rapport à l'objectif initial de l'action envisagée. L'évaluation de la formation permet d'apprécier les résultats qu'elle génère.

#### **Au retour de l'agent (évaluation « à chaud »)**

Il sera remis à l'agent de retour de formation un document d'évaluation à remplir et rendre au supérieur hiérarchique (ou responsable formation). Cette évaluation permet d'apprécier :

- la satisfaction ressentie par le stagiaire immédiatement après la fin de la formation ;
- la qualité de la formation ;
- les résultats de l'investissement engagé par l'autorité territoriale.

L'agent de retour de formation assurera la transmission de ses acquis auprès des autres agents intéressés par le contenu pédagogique.

#### **Lors de l'entretien annuel**

Il sera fait un bilan conjointement avec le responsable hiérarchique :

- pour vérifier que la formation a répondu aux attentes de l'agent ;
- pour vérifier que la formation a répondu aux attentes du responsable hiérarchique ;
- pour valider les compétences acquises par l'agent.



# TABLE DES MATIERES

I - COMMENT EXERCER SON DROIT À LA FORMATION ?	4
<u>I.1. QUELQUES RÈGLES GÉNÉRALES</u>	4
<u>I.2. LA PROCÉDURE DE DEMANDE DE FORMATION</u>	5
<u>I.3. LE DÉPART EN FORMATION</u>	6
<i>I.3.1 L'ordre de mission</i>	
<i>I.3.2 Procédure d'annulation d'une formation</i>	
<i>I.3.3 Au terme de la formation</i>	
<u>I.4. LES AGENTS EN FORMATION ET TEMPS DE SERVICE</u>	6
<u>I.5. AGENTS EN FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL</u>	7
II - LA PRISE EN CHARGE FINANCIERE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT LIÉS A LA FORMATION	7
<u>II.1 LE PRINCIPE</u>	7
<u>II.2 LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE</u>	7
<u>II.3 LE CAS PARTICULIER DE LA PRÉSENTATION A UN EXAMENT OU A UN CONCOURS</u>	8
III - COMPTABILISATION DES JOURNÉES DE STAGE	9
III - QUELQUES NOTIONS	11

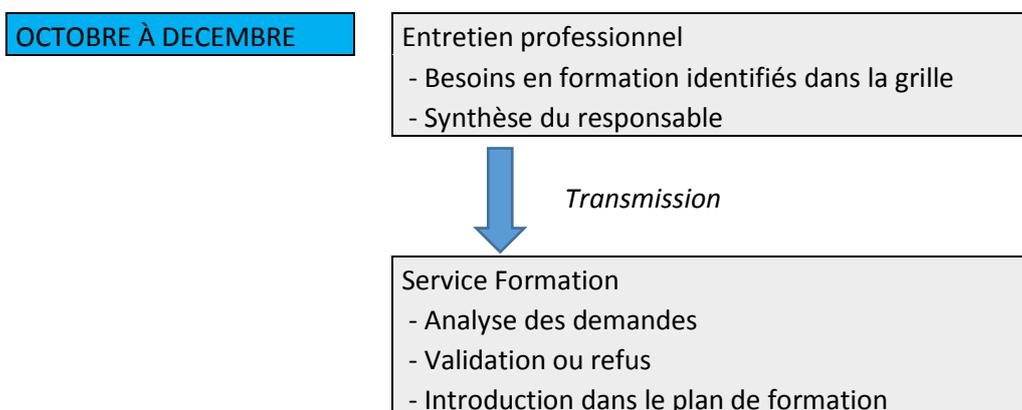
Le présent règlement de formation du SMEAG fixe les modalités de mise en œuvre de la formation des agents de la collectivité, dans les conditions prévues par le statut de la FPT.  
Il est annexé au cadre général de formations.

Il est porté à la connaissance de tous les agents de la collectivité.

## I - COMMENT EXERCER SON DROIT À LA FORMATION ?

L'évaluation annuelle est le moment le plus favorable pour aborder les souhaits et les besoins de formation.

C'est au responsable hiérarchique à impulser la discussion sur la formation avec l'agent en relation avec les objectifs annuels, les éventuelles difficultés rencontrées, les écarts constatés en matière de compétences attendues sur le poste, les besoins d'amélioration, de perfectionnement, d'évolution de l'agent.



### I.1 QUELQUES RÈGLES GÉNÉRALES

Un agent ne peut demander la même formation dans les 12 mois qui suivent l'action suivie, sauf si celle-ci n'a pu être menée à son terme en raison des nécessités de service.

Pour une formation dans le cadre du travail, aucune inscription directe (sans passer par la collectivité) n'est autorisée.

Toute action de formation nécessite une inscription de l'agent validée par l'autorité territoriale (bulletin d'inscription pour les formations suivies auprès du CNFPT).

Les actions de formation relevant de la formation obligatoire statutaire sont nécessairement suivies durant le temps de service.

Les actions de formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels, et celles liées à la lutte contre l'illettrisme sont accordées sous réserve des nécessités de service, en principe pendant le temps de travail.

Après une action de formation, le responsable hiérarchique met en place un suivi de la formation afin d'en évaluer les effets en situation de travail.

Pour les formations statutaires obligatoires, il appartient à l'employeur d'adresser au CNFPT les inscriptions en formation d'intégration dans les délais et de faire une fois par an minimum un rappel aux agents sur leurs obligations en matière de professionnalisation.

**Les demandes de formations non intégrées au plan de formation** ne sont pas prioritaires. Celles-ci seront étudiées en fonction de leur pertinence et de leur opportunité par l'autorité territoriale. Elles doivent faire l'objet d'une demande motivée par l'agent et le chef de service. Cette demande doit être accompagnée du descriptif de la formation et de son coût.

Concernant les **demandes de formation au titre du CPF, formations personnelles (VAE, bilan de formation, congé de formation professionnelle)**, des délais juridiques (demandes, refus, acceptation) sont imposés.

#### **Accès à la formation pour les agents en congé maladie, ou maternité**

Un agent en congé maladie ou maternité n'a pas accès à la formation pendant la durée de ce congé.

#### **Accès à la formation pour les agents en congé parental**

Les fonctionnaires et agents non titulaires en congé parental peuvent bénéficier des actions de formation de perfectionnement, de préparation aux concours et examens professionnels de la fonction publique et de formation personnelle suivie à l'initiative de l'agent. Ils restent placés en position de congé parental.

**Les agents en position de disponibilité** sont exclus des formations prises en charge par l'employeur.

#### **Spécificités des agents mis à disposition dans plusieurs collectivités**

La demande de formation est adressée à chaque autorité territoriale. Il est conseillé que le bulletin d'inscription soit signé par les différents employeurs publics. Les frais inhérents à la formation (coût de la formation et frais de déplacement) peuvent être répartis au prorata de la durée hebdomadaire de service.

#### **Refus d'une formation par l'autorité territoriale**

L'autorité territoriale ne peut opposer deux refus successifs à un fonctionnaire demandant à suivre des actions de formation facultatives qu'après consultation de la CAP pour avis.

En cas de refus d'une demande de formation au titre du CPF, en cas de désaccord pendant 2 années successives entre l'agent et l'employeur l'agent bénéficie d'une priorité d'accès aux actions de formation équivalentes organisées par le CNFPT.

Concernant la VAE, le bilan de compétences et le congé de formation professionnelle, l'autorité territoriale fait connaître à l'agent dans les 30 jours suivant la réception de sa demande son accord ou les raisons qui motivent le rejet ou le report de sa demande.

## **1.2 LA PROCÉDURE DE DEMANDE DE FORMATION**

Les demandes de formations seront effectuées au cours de l'entretien professionnel annuel.

Les demandes formulées en cours d'année seront étudiées à titre exceptionnel.

#### **Pour les formations du CNFPT :**

La demande est dématérialisée. L'agent remplit une demande avec le formulaire proposé sur le site internet du CNFPT (s'adresser au référent formation afin de connaître la procédure à suivre). Il transmet ensuite le formulaire au responsable hiérarchique qui valide.

La demande est communiquée à la responsable RH qui inscrit l'agent sur le site.

Un mail d'enregistrement de la demande est envoyé par le CNFP. Ce mail ne vaut pas inscription. Environ 15 jours avant le stage, une confirmation d'inscription avec les horaires et le programme est transmise à la RH et à l'agent concerné.

#### **Pour un autre organisme de formation :**

Il convient de joindre un courrier motivé justifiant la demande au responsable hiérarchique. Remplir le formulaire proposé par l'organisme.

Même procédure que pour le CNFPT.

### 1.3 LE DÉPART EN FORMATION

RAPPEL : Les départs en formation sont subordonnés :

- aux nécessités de services,
- aux orientations du plan de formation,
- aux disponibilités budgétaires.

Tout départ en formation fait l'objet d'une demande d'autorisation d'absence (ex : bulletin d'inscription pour les formations suivies auprès du CNFPT).

S'il ne peut suivre l'action de formation à laquelle il est inscrit, l'agent en informe le plus rapidement possible le responsable hiérarchique ainsi que la responsable RH.

#### 1.3.1 L'ordre de mission

Outre la demande de formation, lorsque la demande a été acceptée, l'agent doit faire établir obligatoirement un ordre de mission par la hiérarchie et/ou l'autorité territoriale pour se rendre sur le lieu de formation. Ce document couvre l'agent en cas d'accident et permet le remboursement éventuel des frais de déplacement.

S'il ne peut suivre l'action de formation à laquelle il est inscrit, l'agent en informe le plus rapidement possible son responsable.

- Lorsque le lieu de mission ou de formation se situe entre 4 et 7 heures de route du lieu de la résidence administrative, l'agent bénéficie de la demi-journée qui précède et qui suit le déplacement. Lorsque le lieu de mission ou de formation se situe à plus de 7 heures de route du lieu de la résidence administrative, l'agent bénéficie de la veille et du lendemain de l'action.

#### 1.3.2 Procédure d'annulation d'une formation par l'autorité territoriale

L'autorité territoriale a le pouvoir d'annuler une formation et le signifie à l'agent par écrit.

Toute formation doit être suivie avec assiduité.

Tout désistement doit être signalé et justifié par l'agent auprès de l'organisme de formation, de l'autorité territoriale *et/ou* de la hiérarchie.

#### 1.3.3 Au terme de la formation

Une attestation de formation en deux exemplaires est émise par l'organisme formateur (une pour l'agent qui peut l'intégrer à son Livret Individuel de Formation, une pour l'autorité territoriale pour classement dans le dossier individuel de l'agent).

- Lorsque l'agent rejoint son poste de travail après une action de formation, le supérieur hiérarchique direct met en place un suivi de la formation afin d'en évaluer les effets en situation de travail.

### 1.4 LES AGENTS EN FORMATION ET TEMPS DE SERVICE

Les formations obligatoires ont lieu sur le temps de travail. Pendant ces périodes, l'agent est maintenu en position d'activité, il conserve le bénéfice de sa rémunération et continue d'acquérir des droits à congés annuels et à jours RTT.

Concernant les actions de formations complémentaires (formation de perfectionnement, formation de préparation aux concours et examens professionnels et les actions de lutte contre), il y a 3 possibilités envisagées :

- 1 - L'agent participe à une action de formation pendant son temps de service, il bénéficie du maintien de sa rémunération (article 3 du décret du 26 décembre 2007).

- 2- L'agent se forme en **dehors de son temps de travail** avec l'accord de son employeur **sans utiliser son CFP**. Il ne perçoit alors aucune allocation de formation mais il bénéficie toutefois de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles (article 4 du décret du 26 décembre 2007),
- 3 - L'agent se forme **dans le cadre du CFP**, l'autorité territoriale décide alors si celles-ci s'exerceront ou non ou en partie pendant le temps de travail.

### I.5 AGENTS EN FORMATION ET TEMPS DE TRAVAIL

Il convient de préciser l'équivalence d'une journée de formation par rapport à une journée de travail.

La collectivité détermine le principe qu'elle retient :

- un jour de formation équivaut à un jour de travail ou,
- un jour de formation équivaut à 6 heures (par exemple : une absence pour une journée de formation est forfaitisée à 6 heures et pour une ½ journée de formation à 3h00).

→ Si un agent se trouve en formation ou en préparation concours un jour normalement non travaillé, il pourra récupérer cette journée.

## II - LA PRISE EN CHARGE FINANCIERE DES FRAIS DE DÉPLACEMENT LIÉS A LA FORMATION

→ **Aucun frais ne sera remboursé sans présentation des justificatifs et de l'ordre de mission.** II.1 LE PRINCIPE

Lorsque l'agent participe à une action de formation organisée par le CNFPT, ses frais de trajet, de repas et d'hébergement sont normalement pris en charge par le CNFPT (modalités déterminées par le CNFPT).  
Attention : il est indispensable d'indiquer lors de l'inscription s'il y a lieu de réserver un hébergement.

La collectivité indemnise en dessous des 25 km (non pris en charge par le CNFPT).

Lorsqu'ils ne sont pas pris en charge par le CNFPT ou pour les actions de formation réalisées par d'autres organismes de formation, les agents peuvent prétendre, sous certaines conditions et certaines limites, à la prise en charge des frais suivants : transport, restauration et hébergement.

L'autorité territoriale fixe dans quelles conditions elle prend en charge ces frais.

### II.2 LES MODALITÉS DE PRISE EN CHARGE

#### Pour les frais de restauration et d'hébergement

La réglementation relative à la prise en charge des frais de déplacement a été profondément modifiée à la suite de la parution du décret n° 2007-23 du 5 janvier 2007 qui a rendu applicable aux collectivités territoriales la réforme intervenue dans les services de l'Etat après l'entrée en vigueur du décret n°2006-781 du 3 juillet 2006.

→ La structure rembourse un repas de façon forfaitaire, un chèque déjeuner sera supprimé.

#### Pour les frais de transport

→ En règle générale, le secrétariat du SMEAG prévoit les réservations de train ou d'avion.  
Le remboursement se base sur le tarif de 2<sup>ème</sup> classe (1<sup>ère</sup> classe sur justificatifs et après autorisation de l'autorité territoriale).

Utilisation du véhicule personnel :

L'autorité territoriale peut autoriser les agents, dès lors que l'intérêt du service le justifie, à utiliser leur véhicule personnel.

L'agent est alors indemnisé (si formation en dehors de sa résidence administrative) sur la base d'indemnités kilométriques (barème applicables énoncés dans l'arrêté du 26/08/08 fixant les taux des indemnités kilométriques prévues à l'article 10 du décret n°2006-781).

*Rappel : vérifier que l'agent est couvert par son assurance lors des déplacements professionnels.*

→ Pour l'utilisation d'un véhicule de la collectivité : il n'y a pas de remboursement de trajet.

### II.3 LE CAS PARTICULIER DE LA PRÉSENTATION A UN EXAMEN OU A UN CONCOURS

L'inscription à la préparation aux concours et examens professionnels dispensée par le CNFPT est distincte de l'inscription à ces concours et examens : l'agent doit faire séparément les démarches administratives nécessaires, dès lors qu'il en remplit les conditions.

**C'est une démarche personnelle.**

Pour aller passer les épreuves d'un concours ou examen professionnel de la FPT, l'agent peut bénéficier d'une autorisation exceptionnelle d'absence.

Les frais de repas et de déplacement peuvent être pris en charge par la collectivité, dans la limite d'une session par an.

L'agent amené à se présenter aux épreuves d'admissibilité d'un concours, d'une sélection ou d'un examen professionnel (hors résidence familiale ou administrative) peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport aller-retour. Elle est limitée à **un seul aller-retour par année civile pour se présenter aux épreuves d'admissibilité et/ou d'admission** (CAA Paris 01PA04086 du 06/04/2005/Conseil Général de l'Essonne) si l'agent remplit les conditions.

La réussite de l'agent à un concours ou à un examen n'engage pas l'Autorité à procéder à la nomination de l'agent dans le grade ou le cadre d'emploi.

La structure publique territoriale est dans l'obligation de prendre en charge les frais de formation dans le cadre des formations suivies au titre du CPF.

Les textes n'apportent aucune précision en ce qui concerne l'indemnisation des frais pour les formations personnelles.

→ Le Sméag prend en charge uniquement les frais de déplacement dans la limite d'une session par an.

#### Note de frais de déplacement

L'état de frais doit être établi en un seul exemplaire avec les signatures originales de l'agent et de son supérieur hiérarchique. Généralement elle accompagne l'ordre de mission.

L'indemnisation des frais de déplacement est un droit pour l'agent dès lors qu'il a été dûment missionné par l'autorité territoriale, c'est à dire qu'il est en possession d'un ordre de mission l'autorisant à se déplacer et le cas échéant à utiliser son véhicule personnel. La dépense doit être justifiée.

Pour certains types de formation (par exemple les formations statutaires d'intégration, certaines formations de professionnalisation ou de perfectionnement) les agents accueillis par le CNFPT bénéficient d'une participation financière de cet établissement pour la prise en charge des frais de déplacement, sur des bases forfaitaires.

**En revanche, le CNFPT ne participe pas aux frais de déplacement pour les préparations aux concours et examens qui n'ouvrent droit à aucune indemnité au regard des textes.**

L'indemnisation pour les frais non pris en charge par l'organisme de formation, s'effectue soit sur la base du tarif de transport public de voyageurs le moins onéreux, soit sur la base des taux d'indemnités kilométriques fixés par arrêtés et dépendant de la puissance fiscale du véhicule et de la distance parcourue.

La demande d'indemnisation des frais de transport par le CNFPT est un acte volontaire. L'indemnisation ne se fera donc qu'à la demande expresse et écrite de l'agent sur l'état remis lors de l'ouverture de stage. Une fiche de demande de prise en charge est à compléter pendant la formation.

Les stagiaires participant à une préparation à un concours ou à un examen ont accès au self du CNFPT mais ne bénéficient pas de la gratuité du déjeuner.

Si la formation est dispensée par **un organisme autre que le CNFPT**, l'agent dépose une demande d'indemnisation de ses frais de déplacement, de restauration et d'hébergement auprès de son employeur. Les pièces justificatives des frais engagés ainsi que l'ordre de mission sont à joindre à la demande après la formation dans un certain délai. L'indemnisation s'effectue sur la base des montants prévus par la réglementation en vigueur.

### III - COMPTABILISATION DES JOURNÉES DE STAGE

#### → Les droits au SMEAG

5 j de formation avec attestation  
5 journées techniques (colloques, séminaires, journée d'information).

Hors formations d'intégration, inscriptions concours et examens.

Dans le cas où plusieurs agents sont inscrits à une formation sur la même période, l'ordre de priorité peut se faire suivant l'ordre des critères :

- le type de formation
  - formation obligatoire
  - formation de perfectionnement
  - formation de préparation à un concours ou un examen professionnel
  - formation personnelle ...
- ne pas avoir bénéficié d'une préparation dans les 2 années précédentes ;
- nombre de demande et refus antérieurs ;
- délai écoulé depuis la formation de professionnalisation ;
- ancienneté dans la structure publique territoriale ...

*☞ Exclusion aux critères afin de pouvoir gérer une situation d'urgence. Par exemple : « En fonction des besoins du service, la structure publique territoriale peut décider du caractère prioritaire de certaines préparations. »*

## Récapitulatif type des modalités d'indemnisation des frais

☞ *Tableau à adapter en fonction des règles d'indemnisation décidées par l'autorité territoriale.*

Type de formation	CPF	Frais pédagogiques	Ordre de mission si sur temps de travail	Remboursement par la structure publique territoriale			
				Déplacement	Repas du midi	Repas du soir	Hôtel
Formations obligatoires	Non	Indemnisation obligatoire	Oui	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire
Formation de professionnalisation	Non	Indemnisation obligatoire	Oui	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire
Préparation concours /examens	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Indemnisation obligatoire si éligible au CPF	Oui	Un aller-retour/session	Non	Non	Non
Formation de perfectionnement	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Indemnisation obligatoire si éligible au CPF	Oui	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire	Indemnisation obligatoire
Congé formation professionnelle	Oui	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Oui	Non	Non	Non	Non
VAE	Oui	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Bilan de compétences	Oui	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Oui	Non	Non	Non	Non
REP (Reconnaissance de l'Expérience Pro)	Oui	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	Oui	Non	Non	Non	Non
Formations aux savoirs de base (lutte contre l'illettrisme)	<input type="checkbox"/> Oui <input checked="" type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	Oui	Oui	Oui	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non	<input checked="" type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non

### III - QUELQUES NOTIONS

- **Résidence administrative** : territoire de la commune sur lequel se situe le service où l'agent est affecté.
- **Résidence familiale** : territoire de la commune sur lequel se situe le domicile de l'agent.
- **Agent en mission** : agent en service, muni d'un ordre de mission pour une durée totale qui ne peut excéder douze mois, qui se déplace, pour l'exécution du service, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.
- **Ordre de mission** : acte par lequel la structure publique territoriale autorise l'agent à effectuer un déplacement pendant son service et qui lui permettra de bénéficier du remboursement des frais occasionnés par ce déplacement.
- **Agent en stage** : agent qui suit une action de formation initiale ou agent qui se déplace, hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale, pour suivre une action de formation organisée par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle des personnels territoriaux.
- **Frais de formation** : frais pédagogiques de la formation qui n'incluent pas les frais annexes (déplacement, hébergement, repas).



## V - QUESTIONS DIVERSES

---



## ANNEXES

---

Liste des arrêtés pris par M. le Président du SMEAG depuis la réunion du Comité Syndical en date du 22 septembre 2017

Etude de gouvernance à l'échelle du Bassin Garonne-Ariège-Rivières de Gascogne  
*(Information suite la réunion du Comité Technique du mercredi 29 novembre 2017)*



## REGISTRE DES ARRÊTÉS DU SMEAG

Numéro	Date de l'acte	Désignation de l'acte	Date d'effet
<b>Comité syndical du 22 septembre 2017</b>			
17-09/29	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de véhicule personnel de Margaux BRUSTY	11/09/2017
17-09/30	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - BEAUJARD	22/09/2017
17-09/31	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - CADORET	22/09/2017
17-09/32	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - CARDON	22/09/2017
17-09/33	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - CHAUMEL	22/09/2017
17-09/34	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - FABRE	22/09/2017
17-09/35	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - FAIVRE	22/09/2017
17-09/36	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - GINESTA	22/09/2017
17-09/37	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - GIORDANA	22/09/2017
17-09/38	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - GIROU	22/09/2017
17-09/39	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - GUYOT	22/09/2017
17-09/40	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - KERVIEL	22/09/2017
17-09/41	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - LEROY	22/09/2017
17-09/42	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - SANS	22/09/2017
17-09/43	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - SIMON	22/09/2017
17-09/44	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - VÉRIL	22/09/2017
17-09/45	22/09/2017	Arrêté permanent d'autorisation de remisage à domicile de véhicules de service - BRUSTY	22/09/2017
<b>Comité syndical du 21 décembre 2017</b>			
17-11/46	30/11/2017	Arrêté de renouvellement de mise à disposition auprès d'une autre collectivité de M. Paul SIMON	01/12/2017
17-12/47	16/11/2017	Arrêté de travail à temps partiel de droit à 50 % pour création d'entreprise de Mme Fabienne SANS	01/01/2018
17-12/48	16/11/2017	Arrêté de reprise à temps complet de Mme Marianne GINESTA	01/01/2018
17-12/49	16/11/2017	Arrêté de travail à temps partiel sur autorisation à 60 % de Mme Aline CHAUMEL	01/01/2018