SYNDICAT MIXTE DU MARAIS DE SAONE ET DU BASSIN VERSANT DE LA SOURCE D'ARCIER

- COMPTE RENDU DU COMITE SYNDICAL -

Mercredi 17 septembre 2025 à 17h30
Au siège du syndicat, 1 rue de l'école à La Vèze
Date de la Convocation : 9 septembre 2025

Etaient présents :

Elus : Jean-Michel CAYUELA, Claude DALLAVALLE, Ludovic FAGAUT, Jean-Marie ISABEY, Christophe LIME (a pouvoir de Lorine GAGLIOLO), Béatrix LOIZON, Valérie MAILLARD (arrivée 17h35 point 3), Franck RACLOT, Jean SIMONDON.

Administration : Adrien DUCOULOUX – Directeur
Géraldine KISSEL – Secrétaire comptable

Absents excusés : Lorine GAGLIOLO (donne pouvoir à Christophe LIME), Jacky Morel.

ORDRE DU JOUR

1. Création de poste de secrétaire comptable en catégorie B (rédacteur)
2. Transfert permanent de la gestion des paies au Centre de gestion du Doubs
3. Actualisation du régime indemnitaire général et création du cadre d'emploi rédacteur
4. Mise en place d'une protection sociale avec participation employeur pour la complémentaire prévoyance et santé
5. Projet de sécurisation de la RN57 et de participation financière
6. Transmission électronique des actes
7. Passage en CFU en 2026
8. Labélisation EPAGE
9. Convention RGMA
10. Audit du syndicat par le cabinet MAZAR missionné par le CD25
11. Contrat eau & climat de l'Agence de l'eau RMC
12. Questions diverses

Le Président, M. FAGAUT, ouvre la séance à 17h30, le quorum étant atteint.

Il remercie l'ensemble des membres présents puis excuse les membres retenus par d'autres obligations.

M. FAGAUT présente le premier point à l'ordre du jour comme suit :

1) Création de poste de secrétaire comptable en catégorie B (rédacteur)

Vu le code général des collectivités territoriales ;
Vu le code général de la fonction publique ;
Vu le budget du syndicat mixte du marais de Saône et du bassin versant de la source d'Arcier ;
Vu la délibération du comité syndical du 12 mars 2025 du syndicat mixte du marais de Saône et du bassin versant de la source d'Arcier ;
Vu l'avis du Comité social territorial de la séance du 06/05/2025 ;

Considérant que les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de la collectivité.

Considérant qu'il appartient donc au syndicat de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade. En cas de suppression d'emploi, la décision est soumise à l'avis préalable du Comité social territorial.

Considérant que la délibération doit préciser le grade correspondant à l'emploi créé.

Considérant la nécessité de fermer le poste d'adjoint administratif à temps non complet (22 h/semaine) et l'ouverture d'un poste de rédacteur à temps non complet (15 h/semaine), en raison des missions confiées et du profil de la personne recrutée (rédacteur principal de 2ème classe).

Propose :

- la création d'un emploi de rédacteur principal de 2ème classe permanent à temps non complet à raison de 15 heures hebdomadaires (IM 376 à 539).

Filière : administrative

Cadre d'emploi : rédacteur, catégorie B

Grade : rédacteur principal de 2ème classe

- ancien effectif : 0
- nouvel effectif : 1

- la suppression d'un emploi d'adjoint administratif à temps non complet à raison de 22 heures hebdomadaires.

Cadre d'emploi : adjoint administratif, catégorie C

- ancien effectif : 1
- nouvel effectif : 0

Le tableau des emplois est ainsi modifié à compter du 17/09/2025 :

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget, chapitre 12 (charges de personnel) réparties principalement sur les articles : 64111, 64112, et 64118.

Pour rappel, à la suite de la délibération en date du 12 mars 2025 relative au recrutement d'une secrétaire comptable sur un poste de rédacteur de catégorie B, suivant la procédure d'un recrutement d'un poste permanent (proposé en catégorie C ou B selon profil), il a été nécessaire, dans un premier temps, de recruter la candidate en contrat à durée déterminée pour accroissement temporaire d'activité. Cette mesure transitoire a permis d'engager la procédure administrative préalable à la fermeture du poste d'adjoint administratif et à l'ouverture d'un poste de rédacteur.

Lors de la séance du 6 mai 2025, le Comité Social Territorial (CST) a émis un avis favorable à l'unanimité concernant la fermeture du poste d'adjoint administratif à 22 heures hebdomadaires et l'ouverture corrélative d'un poste de rédacteur à 15 heures hebdomadaires. Les membres du CST invitent le syndicat à étudier le maintien du nombre d'heures en cas de non-renouvellement du contrat actuel, cependant, en vue d'une titularisation, le dimensionnement du poste doit correspondre au temps exact qui sera réalisé.

M. FAGAUT propose **de valider les points suivants** concernant la fermeture et l'ouverture de poste comme ci-dessus :

- **la fermeture du poste d'adjoint administratif** à temps non complet (22 h/semaine) et **l'ouverture d'un poste de rédacteur** à temps non complet (15 h/semaine),
- la **titularisation de l'agent recruté sur ce poste**,
- **l'autorisation donnée au Président pour signer l'ensemble des actes afférents**.

Le Comité approuve à l'unanimité les propositions.

2) <u>Transfert permanent de la gestion des paies au Centre de gestion du Doubs</u>

M. le Président, présente les informations suivantes : conformément à la convention-cadre d'adhésion aux missions complémentaires du centre de gestion, validée par le comité syndical du 12 décembre 2023, il est proposé de transférer, à compter du 1er janvier 2026, la gestion des paies au centre de gestion du Doubs.

Cette proposition s'inscrit dans la continuité des orientations présentées lors du DOB 2025, qui prévoient une refonte des plans de charge des agents. En effet, la gestion de la paie s'avère particulièrement chronophage pour une petite structure, nécessitant une logistique importante : gestion des congés et potentiels arrêts maladies, résolution de problèmes logiciels et de mises à jour, ainsi qu'une veille réglementaire permanente.

Au regard de ces contraintes, et compte tenu du coût très raisonnable de cette prestation pour le syndicat, environ 528 € par an (cf. tableau ci-dessous), le transfert de la gestion des paies apparaît comme une solution pertinente, sécurisée et économiquement avantageuse.

Type de fiches de paies	Coût unitaire/mois	Nombre personnes	Coût total annuel
Fiches de paies agents	8 €	4	384 €

Fiches indemnités élus	4 €	3	144 €
Total annuel			**528 €**
Frais d'entrée : 40 € par personne soit pour 7 personnes : 280 €			

Après délibération, le comité syndical autorise à l'unanimité le transfert permanent des payes au Centre de Gestion du Doubs à compter du 1er janvier 2026.

3) Actualisation du régime indemnitaire général et création du cadre d'emploi rédacteur

M. FAGAUT présente une actualisation du régime indemnitaire.

À la suite de la suppression du poste d'adjoint administratif et de la création d'un poste de rédacteur pour assurer les fonctions de secrétaire comptable du syndicat, il convient d'actualiser le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) en ajoutant le cadre d'emploi et de groupe de fonction associé, défini par deux éléments distincts, remplaçant toutes autres primes existantes :

- **L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),** versée mensuellement ;
- **Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA),** versé annuellement.

Par ailleurs, les ressources humaines de la structure ayant connu plusieurs évolutions récentes (nomination d'un nouveau directeur, création d'un poste d'animatrice foncière relevant du cadre d'emplois des techniciens), il apparaît plus pertinent de fixer, par délibération, un montant maximal de l'IFSE applicable au sein de la collectivité par catégorie d'emploi et de groupe de fonction, plutôt que de déterminer un montant strict attribué individuellement à chaque agent. Cependant, il sera indiqué chaque année le montant total des crédits correspondants aux indemnités dans le budget de l'exercice courant.

Pour rappel, ci-dessous le tableau du régime indemnitaire validé par délibération le 13 avril 2022 faisant suite à la délibération de principe du comité syndical en date du 18 novembre 2021 :

CADRE D'EMPLOI		Montant annuel plafond IFSE Maximum	% appliqué	Montant annuel IFSE	Montant annuel Plafond CIA Maximum	% appliqué	Montant annuel CIA
Ingénieurs Territoriaux							
GROUPE 2	Ingénieur, responsable	40 290	4.50 (Actualisé à 9.15 % par délibération le 15 mars 2023)	1 813.05 (Actualisé à 3 686.53 par délibération le 15 mars 2023)	7 110	21	1 493.10
Techniciens							
GROUPE 3	Technicien	15 500	9.00	1 395.00	2 535	36	912.60
Adjoint Administratif							
GROUPE 1	Adjoint Administratif	11 340	12.00	1 361.00	1 260	65	819

Enfin, concernant le calcul du CIA, il est proposé de formaliser la méthodologie retenue à travers un tableau récapitulatif, présenté ci-après.

Ainsi, il vous est proposé d'actualiser la délibération du 13 avril 2022 concernant le régime indemnitaire par l'énoncé suivant :

1/ Date d'effet et bénéficiaires

- Il est proposé de mettre en œuvre l'IFSE et le CIA dans la continuité de la délibération 01 mai 2022 au vu des dispositions réglementaires en vigueur, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois visés dans les tableaux indiqués dans le point 2. La date d'effet du régime indemnitaire pour le cadre d'emplois des rédacteurs est fixée au jour du recrutement.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés comprenant les contrats de projet et contrats d'accroissement temporaire d'activité.

2/ Détermination des groupes de fonctions, de leurs montants maxima et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci

- Concernant le montant maximum de l'IFSE, il est proposé de retenir un maximum de 30 % du plafond du montant annuel des services de l'État pour l'ensemble des différents cadres d'emploi et groupes de fonctions. La différence de taux observée entre l'ancienne et la nouvelle version, désormais calculée sur un maximum et non plus sur une indemnité effective, ne saurait être interprétée comme une augmentation automatique de salaire. Elle ouvre toutefois la possibilité de valoriser la rémunération à terme, notamment dans des situations particulières (par exemple, lors d'une titularisation d'un ingénieur avec une reprise limitée de l'expérience, telle que 50 % des échelons acquis).

- Concernant le montant du CIA, il est proposé de retenir un pourcentage du plafond du montant annuel des services de l'État qui soit spécifique aux différents cadres d'emploi et groupes de fonctions (cf. tableau suivant).

Précisant que ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet et qu'ils seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps partiel ou à temps non complet.

- Il est proposé de répartir les emplois susceptibles d'être occupés au sein de notre collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 en s'appuyant sur les critères suivants :

1. Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsable en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, élaboration et suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet)

2. La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (maîtrise de logiciel, connaissances particulières intermédiaires ou expertes, habilitations réglementaires, transmission de connaissances)

Tableau actualisé de mise en œuvre pour le Syndicat :

Cadre d'emploi et groupe de fonction		IFSE Montant annuel plafond ETAT	% maximum pouvant être appliqué	IFSE Montant annuel maximum pouvant être appliqué (brut)	CIA Montant annuel plafond ETAT	% appliqué	Montant annuel CIA (brut)
Ingénieurs Territoriaux							
GROUPE 2	Ingénieur, responsable	40 290	30	12 087	7 110	21	1 493.10
Techniciens							
GROUPE 3	Technicien	15 500	30	4 650	2 535	36	912.60
Rédacteurs							
GROUPE 3	Rédacteur	14 650	30	4 395	1 995	45.74	912.51
Adjoint Administratif							
GROUPE 1	Adjoint Administratif	11 340	30	3 402	1 260	65	819

3 / Conditions d'attribution et de versement de l'IFSE et du CIA

- Il est proposé de fixer les attributions individuelles d'IFSE et du CIA à partir du groupe de fonctions et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants : Capacité à exploiter l'expérience acquise, le parcours de l'agent avant l'arrivée sur son poste, la connaissance de l'environnement de travail, l'approfondissement des savoirs techniques et des pratiques, la conduite de projets, le tutorat, les formations suivies.

- Il est nécessaire de convenir que l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

- Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est proposé de fixer les attributions individuelles du CIA à partir du groupe de fonctions et tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

1. Réalisation des objectifs fixés en début d'année ;
2. Capacité à entretenir et faire évoluer ses compétences dans le cadre de formation ;

3. Initiative, esprit d'équipe, volontariat ;
4. Relation avec les élus, la direction, capacité à porter à l'extérieur l'image et la politique de la structure ;
5. Présentéisme, assiduité au travail.

Le montant du CIA est déterminé à partir d'une méthode de calcul présentée dans le tableau ci-dessous, reposant sur l'attribution de points à chacun des critères selon un barème. Le total des points obtenus correspond au pourcentage du CIA accordé.

Critères	Indicateurs	Attribution de points
1) Réalisation des objectifs fixés en début d'année	Atteint	30
	Partiellement atteint	15
	Non atteint	0
2) Capacité à entretenir et faire évoluer ses compétences dans le cadre de formation	Satisfaisant	20
	A améliorer	10
	Insatisfaisant	0
3) Initiative, esprit d'équipe, volontariat	Satisfaisant	20
	A améliorer	10
	Insatisfaisant	0
4) Relation avec les élus, la direction, capacité à porter à l'extérieur l'image et la politique de la structure	Satisfaisant	20
	A améliorer	10
	Insatisfaisant	0
5) Présentéisme, assiduité au travail	Satisfaisant	10
	A améliorer	5
	Insatisfaisant	0

- Il faut rappeler que les critères sus-énumérés (IFSE et CIA) se traduiront dans le montant déterminé individuellement par voie d'arrêté pris par Monsieur le Président.

- Il est rappelé que le versement de l'IFSE est mensuel et celui du CIA est annuel.

- Il est nécessaire de fixer les règles de versement de l'IFSE et du CIA aux agents absents dans les conditions suivantes et pour les cas suivants :

Application des règles du décret n° 2010-997 du 26/08/2010 applicable à la FPE à savoir :

Maintien dans les proportions du traitement pour les congés annuels, le temps partiel thérapeutique, les congés de maladie ordinaire (les congés de maladie pour les contractuels de droit public), de congé pour accident de service ou de maladie professionnelle et de maternité, paternité ou adoption ;

- Il est nécessaire d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant.

Il est demandé au comité syndical de **valider l'actualisation des termes et conditions de mise en place de l'IFSE et du CIA au** sein du Syndicat, tels que présentés ci-dessus, et **autoriser Monsieur le Président à signer tous les documents y afférents.**

Après délibération, le comité syndical autorise à l'unanimité la modification du régime indemnitaire comme présenté.

4) Mise en place d'une protection sociale avec participation employeur pour la complémentaire prévoyance et santé

Le Président présente le projet de protection sociale avec participation employeur.

Pour information, la participation des employeurs à la protection sociale complémentaire de leurs agents :

- est **obligatoire depuis le 1er janvier 2025 pour la prévoyance** ;

- **deviendra obligatoire 1er janvier 2026 pour la santé**.

A) Les employeurs disposent de 2 solutions pour apporter leur participation financière aux agents :

- la labellisation : dans ce cas l'employeur apporte sa participation à chaque agent qui justifie (attestation) d'une adhésion à un contrat labellisé.

- la convention de participation : l'employeur désigne un contrat pour son caractère social et solidaire et apporte sa participation aux seuls agents qui adhèrent à ce contrat. Le centre de gestion propose des conventions de participation en santé et en prévoyance (voir pièce annexes).

Dans tous les cas, l'adhésion à ces contrats est facultative pour les agents.

Les conventions de participation proposées par le centre de gestion :

En prévoyance :

Dans le cadre du contrat groupe proposé par le centre de gestion, c'est Relyens qui est le tenant du contrat. Le contrat est spécifique, les garanties et tarifs sont négociés. Le contrat actuel court jusqu'au 31/12/2025 mais est être prolongé d'un an. Les collectivités peuvent rejoindre ce contrat.

Les agents peuvent y souscrire sans délai de carence (sous réserve qu'ils adhèrent dans les 6 premiers mois), sans questionnaire de santé.

En santé :

Dans le cadre du contrat groupe proposé par le centre de gestion, c'est la MNT qui est le tenant du contrat. Le contrat est spécifique, les garanties et tarifs sont négociés. Le contrat actuel court jusqu'au 31/12/2025, un nouveau contrat avec la MNT a été signé pour les années 2026-2031. Les collectivités peuvent rejoindre ce contrat à tout moment.

Les agents peuvent y souscrire sans délai de carence, sans questionnaire de santé.

Pour des raisons de pertinence et de facilité d'application, il vous est **proposé de valider la sélection de la convention de participation proposé par le centre de gestion du Doubs** sur le contrat Reylens/CNP (prévoyance) sur le contrat 2020-2025 prolongé sur 2026 et sur le contrat de la MNT (santé) **sur le contrat 2019-2025 puis valider dans la continuité le contrat 2026-2031**. **Et d'autoriser Monsieur le Président à signer tous les documents y afférents (conventions et contrat), sous cette forme :**

B) Le montant de la participation

- La participation de l'employeur à la complémentaire prévoyance est obligatoire depuis le 1er janvier 2025. Le montant minimum de cette participation est fixé à 20% d'un montant de référence (35 €) fixé par décret (soit 7€/agent/mois).

- La participation de l'employeur à la complémentaire santé sera obligatoire à compter du 1er janvier 2026. Le montant minimum de cette participation est fixé à 50% d'un montant de référence (30 €) fixé par décret (soit 15€/agent/mois).

Simulation pour les 4 agents du syndicat (adhésion proposée aux agents mais pas obligatoire) :

Protection sociale complémentaire simulation								
Agents (hors intérimaire ADS)	4							
Mois	12							
Montant participation mensuel employeur	7 €	10 €	15 €	20 €	25 €	30 €	40 €	50 €
Complémentaire prévoyance montant annuel	336 €	480 €	720 €	960 €	1 200 €	1 440 €	1 920 €	2 400 €
Complémentaire santé montant annuel			720 €	960 €	1 200 €	1 440 €	1 920 €	2 400 €
Total agents/an (25 € santé mutuelle et 15 € prévoyance, total maximum)	**1 920 €**	Montant brut, soumis à cotisations et impôt sur le revenu						

Il est à savoir que 1 800 € sont déjà inscrit au budget de l'année 2025 sur le chapitre 12, article 6458, afférents uniquement à ces cotisations, ainsi cette somme d'environ 1 920 € (maximum) peut être absorbée sur les prochains budgets de façon certaine.

L'avis du CST a été demandé par saisine en vue de la séance du 09/09/2025 comme cela est nécessaire avant délibération du comité syndical.

Il est **proposé de retenir un montant de participation employeur qui soit identique entre chaque agent, indépendamment de son temps de présence dans la structure, de son âge ou de sa situation familiale.** De plus**,** les agents du syndicat n'ayant pas d'autres avantages sociaux (pas de CNAS, pas de ticket restaurant, etc.), il est **proposé de retenir un montant supérieur aux minimums obligatoires, avec :**

- la complémentaire prévoyance à environ 43 % du montant de référence fixé par décret (soit 15,05 €/mois/agent) ;

- la complémentaire santé à 84 % du montant de référence fixé par décret (soit 25,20 €/mois/agent).

La date d'effet est à compter du 1er novembre 2025.

Et autoriser Monsieur le Président à signer tous les documents y afférents.

Après délibération, le comité syndical approuve à l'unanimité la mise en place du projet de protection sociale avec participation employeur pour la complémentaire santé et prévoyance comme présenté ci-dessus.

5) Projet de sécurisation de la RN57 et de participation financière

M. FAGAUT présente le projet de la RN57 et de la participation financière demandée aux collectivités.

Pour retracer le projet, depuis des années le syndicat mixte du marais de Saône et BVSA demande à M. le Préfet une sécurisation de la RN57 (courrier 2016, 2022, 2023…), notamment pour la collecte et le traitement des eaux pluviales (en lien avec la protection de l'AEP de Besançon, alimentant 40 000 bisontins quotidiennement), ainsi que le franchissement de la RN 57 par la faune au niveau du marais de Saône. Un diagnostic et une étude de faisabilité a été piloté par le DIR et a été finalisée en 2025. Le 15 juillet 2025, un COPIL s'est tenu afin de présenter les résultats et soulever les questions financières avec M. le Préfet (diaporama en PJ).

Lors de cette réunion, le projet resserré à 8,7 M € a été sélectionné comme le plus pertinent contre un projet total de 25,9 M €. Sur ce projet à 8,7 M € les travaux sont prévus pour 2027 avec une prise en charge à 90 % par l'Etat. Néanmoins, pour obtenir ce taux financé par l'Etat via un fond dédié, il est nécessaire d'acter ce choix très rapidement. Les 870 000 € restants sont donc à répartir entre le CD25, GBM et le syndicat mixte du marais de Saône et BVSA.

À la suite de cette réunion, un courrier de M. le Préfet (courrier en PJ) a été reçu et indique qu'un engagement de principe des collectivités doit être réalisé avant la fin septembre 2025. Ainsi, il vous ai proposé de débattre de la position du syndicat autour de 3 ou 4 scénarios, sachant que le budget actuel du syndicat est déjà très restreint vis-à-vis des compétences et missions qui lui sont confiées et le respect du plan de gestion 2021-2030 :

Les scénarios :

1) Absence de participation financière du syndicat

Cette option transfère intégralement la charge résiduelle au CD25 et à GBM. Elle constitue une réponse simple et rapide. Toutefois, elle présente un inconvénient majeur pour le syndicat : une perte de visibilité et de légitimité, alors même que notre structure a été moteur du projet depuis de nombreuses années.

2) **Participation financière symbolique du syndicat (≤ 10 000 €)**

Ce scénario permet de maintenir l'équilibre budgétaire sans accroître les cotisations des membres et sans compromettre la réalisation des projets prioritaires inscrits au plan de gestion 2021-2030. Il permet également d'affirmer un engagement, même modeste, sur le projet.

3) **Participation financière significative du syndicat sans augmentation proportionnelle des cotisations membres**

Cette hypothèse impliquerait nécessairement le gel ou l'abandon de projets prioritaires. Compte tenu de ses impacts négatifs, ce scénario semble pouvoir être écarté.

4) **Participation financière significative du syndicat avec augmentation proportionnelle des cotisations des membres**

Cette option offre la possibilité de maintenir l'ensemble des projets prioritaires en cours et à venir, tout en affirmant clairement le rôle et la légitimité du syndicat sur ce projet. Elle nécessite néanmoins une concertation approfondie avec les collectivités membres, afin d'obtenir leur adhésion à l'augmentation des contributions.

5) **Abondement exceptionnel des membres du syndicat pour le projet RN57**

Dans ce scénario, les membres du syndicat pourraient apporter une contribution exceptionnelle, dédiée exclusivement au financement du projet RN57. Cet abondement viserait à couvrir, en tout ou partie, les 10 % du coût global du projet devant obligatoirement être pris en charge par les collectivités locales.

En conclusion, il apparaît qu'une participation financière du syndicat, assortie d'un abondement exceptionnel des membres, permettant de couvrir tout ou partie du besoin de financement, revêt un intérêt particulier au regard des enjeux directement liés à ses missions : préservation de la biodiversité, protection de la ressource en eau et exercice de la compétence GEMAPI. De plus, cette option s'inscrit dans la continuité du rôle moteur joué par le syndicat dans la mise en place de ce projet, renforçant ainsi sa légitimité pour l'accompagnement du projet et sa visibilité auprès des partenaires institutionnels et de la population.

M. FAGAUT informe que le syndicat a reçu un courrier du Conseil Départemental du Doubs confirmant que la participation de principe du CD25 a été transmise à M. le Préfet. Ce courrier précise également que le Département prendra en charge 50 % du reste à charge du projet, soit 435 000 € (correspondant à 10 % de 8,7 M€). Cette contribution sera versée au syndicat sous forme de subvention exceptionnelle, permettant ainsi de soutenir le financement de l'opération sans augmenter les cotisations annuelles des membres du syndicat.

M. FAGAUT rappelle que le Conseil Départemental ne financera pas directement ce projet en son nom propre, le syndicat étant la structure compétente pour porter le projet de sécurisation de la RN57, notamment au titre de la protection des milieux naturels, de la ressource en eau et de l'eau potable de Besançon.

Le Président indique qu'un courrier de la CCPHD a également été reçu, précisant qu'une participation de leur part pourrait être envisagée en cas de besoin. Toutefois, M. FAGAUT rappelle que GBM et le CD25 se sont initialement engagés à financer chacun 50 % du reste à charge. Dans ces conditions, il n'est pas nécessaire de solliciter la CCPHD. Il reste cependant à clarifier la position de GBM quant aux modalités de versement de sa contribution, soit les 435 000 € restants.

M. FAGAUT propose de délibérer sur une position et un engagement moral sur l'un des scénarios et la méthode de versement des fonds.

M. LIME prend la parole afin de préciser la position de GBM sur ce dossier. Il souligne que la situation de la RN57 demeure particulièrement fragile et qu'elle pourrait remettre en cause l'ensemble du travail mené par le syndicat ainsi que par les collectivités en cas de situation sensible. La proposition de M. le Préfet de financer le projet à hauteur de 90 % a permis de faciliter les échanges et de débloquer les décisions. Lors de la réunion, M. BAULIEU, 1er vice-président de GBM, a rapidement proposé à M. FAGAUT que le CD25 et GBM prennent en charge, chacun à hauteur de 50 %, le reste à charge des collectivités. Compte tenu de la nécessité d'apporter une réponse rapide, les services et l'exécutif ont été consultés durant l'été afin d'émettre un accord de principe. Le bureau a validé à l'unanimité cette participation et M. le Préfet a été aussitôt informé de cette décision.

M. LIME ajoute qu'il a été quelque peu surpris de constater que le CD25 a choisi de financer le projet via une subvention exceptionnelle au syndicat, et non en son nom propre, comme cela avait été envisagé initialement. Toutefois, ce choix relève de la seule responsabilité du CD25. De son côté, GBM a réexaminé le dossier en bureau et a décidé, à l'unanimité, d'un financement en direct et en son nom propre.

M. LIME souligne également que le choix de faire transiter le financement par le syndicat présente une fragilité juridique. Les services juridiques de GBM auraient en effet déconseillé une telle option si elle avait été retenue. Même à titre exceptionnel, il reste difficile de rattacher ce projet aux compétences du syndicat vis-à-vis de GBM, puisqu'il s'agit d'une opération de voirie. Tout en précisant qu'il ne s'agit que d'un avis, il attire l'attention du CD25 sur la nécessité de vérifier auprès de M. le Préfet que le contrôle de légalité acceptera cette méthode de financement, afin d'éviter que le projet ne soit remis en cause pour des raisons juridiques.

Il appelle par ailleurs à la vigilance concernant un éventuel dépassement des coûts en fin de chantier. Le syndicat ne serait pas en mesure de financer un tel écart, ce qui impliquerait alors pour le Département d'accorder une seconde subvention exceptionnelle. À titre d'information, M. le Maire de Mamirolle a regretté que le projet de sécurisation de la RN57 sur sa commune n'ait pas été retenu, cette portion restant exposée aux risques de pollution. Il sera donc nécessaire de rechercher ultérieurement de nouveaux financements pour rendre possibles des travaux sur ce secteur.

Enfin, M. LIME attire l'attention sur un dernier point relatif à un financement via le syndicat, en particulier au regard de la compétence GEMAPI. Pour lui, recourir à ce type de montage reviendrait à

ouvrir la porte à un précédent dangereux : l'État pourrait être tenté de solliciter à nouveau le syndicat ou d'autres structures GEMAPI pour financer des projets de voirie. Il insiste donc sur la nécessité de ne pas instaurer une pratique régulière de subventions exceptionnelles pour ce type d'opérations.

M. FAGAUT indique qu'il répondra à ces différents points, notamment avec l'appui de Béatrix LOIZON s'agissant du CD25. Concernant l'absence de prise en compte des travaux sur Mamirolle, il précise que les élus s'étaient interrogés sur ce point lors de la réunion et en avaient discuté avec M. le Préfet. Celui-ci avait cependant indiqué qu'il n'était pas possible d'obtenir un financement à hauteur de 90 % sur un projet estimé à 24 M€. Dans ces conditions, il n'était pas envisageable d'engager une opération de cette ampleur sans financement suffisant.

Sur le plan juridique, M. FAGAUT rappelle que le Département a mené une analyse approfondie afin de s'assurer que le contrôle de légalité valide ce mode de financement. La différence avec GBM tient au fait que le Département ne dispose pas d'une compétence générale et ne peut donc intervenir directement sur le réseau routier national, hors du cadre du CPER. Or, le volet routier du CPER se limite au tronçon compris entre la rue de l'Amitié (Besançon) et les Mercureux sur la RN57. Les conclusions des services juridiques établissent dès lors que le Département ne pouvait pas financer ce projet en direct. Il a donc été nécessaire de passer par le syndicat, via sa compétence de préservation des milieux naturels et de protection de la ressource en eau. M. FAGAUT précise qu'il a échangé avec M. le Préfet à ce sujet, lequel a confirmé qu'aucune difficulté ne serait soulevée concernant la part du CD25.

M. FAGAUT ajoute que nous ne sommes qu'au stade de l'autorisation d'engagement et encore éloignés de la phase de décaissement. Néanmoins, la position du CD25 et de GBM est désormais claire quant à leur mode de financement, et l'objectif demeure la réalisation effective des travaux après de nombreuses années de préparation. Il remercie la Préfecture pour son implication déterminante, notamment au regard de la part substantielle de financement qu'elle apporte, permettant ainsi l'avancement du projet.

Mme LOIZON confirme les propos de M. FAGAUT et souligne l'importance d'un encadrement juridique solide, tout en rappelant que des solutions existent. Elle insiste sur le fait que la réalisation des travaux répond à une demande ancienne du syndicat et qu'elle permettra de mieux protéger la ressource en eau potable. Elle se réjouit donc de voir le projet se concrétiser après de longues années d'attente, même si la portion de Mamirolle n'est pas intégrée dans cette première phase. Elle rappelle enfin que les deux collectivités, CD25 et GBM, ont su apporter une réponse dans des délais très courts, conformément aux attentes.

M. LIME revient sur la possibilité d'associer une troisième collectivité, la CCPHD, au financement, mais conclut qu'il n'est pas nécessaire de complexifier le dispositif afin d'éviter tout risque vis-à-vis du contrôle de légalité.

M. FAGAUT précise qu'il lui semblait toutefois important, pour des raisons éthiques, d'informer cette collectivité membre du syndicat et de recueillir sa position sur le projet. Il souligne par ailleurs la qualité et l'efficacité des échanges avec M. Gabriel BAULIEU, qui ont permis de parvenir rapidement à un accord équilibré entre CD25 et GBM, sans entrer dans des calculs excessivement complexes.

M. FAGAUT demande enfin si les observations de M. LIME et les réponses qui y ont été apportées appellent de nouvelles remarques. Il félicite la rapidité des avancées sur ce dossier majeur et propose de valider la position des différentes collectivités.

M. CAYUELA rappelle que ce projet est de très longue date et évoque les premières discussions qui avaient déjà eu lieu en 2001, sous la présidence de M. DAHOUI.

Après délibération, le comité syndical approuve à l'unanimité : le maintien de la position du Conseil Départemental du Doubs de financer le projet de sécurisation de la RN57 via le syndicat par le biais d'une subvention exceptionnelle, la position de GBM souhaitant financer le projet en son nom propre, ainsi que la non-sollicitation financière de la CCPHD.

6) Transmission électronique des actes

M. FAGAUT présente le projet de la mise en place de la transmission électronique des actes.

Tout comme les communes, EPCI et départements, les syndicats mixtes ouverts sont soumis au contrôle de légalité exercé par le préfet (article L.2131-1 et suivants du CGCT).

Cela concerne notamment :
- les délibérations du comité syndical ;
- les arrêtés du Président ;
- les marchés publics ;
- les conventions ou décisions budgétaires soumises à transmission obligatoire.

Dans un objectif de modernisation, la dématérialisation de la transmission des actes est devenue la règle. Les enjeux et les avantages sont les suivants :
- Sécurité juridique : preuve horodatée de la transmission.
- Gain de temps : suppression des envois papier et déplacements.
- Traçabilité : meilleure organisation interne des actes et de leur suivi.
- Harmonisation : mise en conformité avec les communes et EPCI partenaires.

La transmission se fait par voie électronique, via le Portail @CTES, sa mise en place nécessite la signature d'une convention de transmission avec la préfecture (convention en PJ) et avec un opérateur de transmission. L'opérateur sera Bergez Levrault avec le dispositif BL. Security.

Après délibération, le Comité syndical valide à l'unanimité la transmission électronique des actes à la préfecture et d'autoriser Monsieur le Président à signer l'ensemble des documents permettant sa mise en place (convention, avenant éventuel, marché, etc.).

7) Passage en CFU en 2026

M. FAGAUT présente le projet du syndicat de passer en Compte Financier Unique (CFU).

Dans le cadre de la réforme de la gestion budgétaire et comptable publique, l'État a décidé de généraliser le Compte Financier Unique (CFU) à toutes les collectivités territoriales et à leurs établissements publics à partir du 1er janvier 2026. Ce dispositif résulte d'expérimentations menées depuis 2020 et s'inscrit dans une volonté de simplification et de modernisation des documents financiers locaux.

Le CFU remplace deux documents distincts :

- le compte administratif ;
- le compte de gestion.

Ses objectifs sont les suivants :

- Améliorer la lisibilité des comptes pour les élus et les citoyens ;
- Simplifier les procédures administratives ;
- Garantir une meilleure transparence financière ;
- Faciliter la dématérialisation et l'échange de données (format XML).

Après délibération, le Comité syndical prend acte de l'obligation d'appliquer le Compte Financier Unique (CFU) à compter du 1er janvier 2026 et autorise Monsieur le Président à engager toutes les démarches nécessaires et signer les documents y afférents.

8) Labélisation EPAGE

M. FAGAUT présente rapidement le projet de labélisation **EPAGE** (Établissement Public d'Aménagement et de Gestion des Eaux) et donne la parole à M. DUCOULOUX afin de présenter les aspects techniques et administratifs de cette labélisation.

La labellisation EPAGE constitue pour le syndicat un **levier stratégique**. Elle améliore la **lisibilité de l'action publique et valorise les initiatives locales** de gestion de l'eau.

Ce label confère aux syndicats une **reconnaissance officielle de l'État et de l'Agence de l'eau**, attestant du respect d'un cahier des charges strict et **renforçant ainsi sa légitimité** auprès des partenaires et des collectivités membres. Il sécurise également son rôle **d'opérateur de référence** dans la gestion intégrée des milieux aquatiques, consolidant sa position de moteur sur le territoire. À plus long terme, cette reconnaissance pourrait potentiellement faciliter l'accès aux subventions, notamment dans le cadre d'appels à projets sur candidature. La labélisation EPAGE n'impact pas les participations financières de ses membres.

Enfin, un syndicat labellisé EPAGE voit **sa visibilité et son poids politique renforcés**, lui permettant de mieux représenter les intérêts du bassin versant auprès des partenaires institutionnels et de coordonner efficacement les actions entre communes et intercommunalités. Dans l'élaboration d'un SCOT ou PLUi valant SCOT, ou PLUi si la gestion de l'eau est concernée, un EPAGE est une Personne Publique Associée (PPA) obligatoirement pour la ressource en eau et les milieux aquatiques. Il conseille, contrôle la cohérence environnementale, et émet des recommandations, néanmoins il n'a pas de pouvoir réglementaire direct sur le document.

Après de multiples échanges avec les services de la DREAL sur les missions du syndicat, ses modalités de fonctionnement et son périmètre, il apparaît que le syndicat semblerait avoir l'ensemble des critères pour être labelisé EPAGE. Ainsi, nous venons de recevoir l'autorisation de déposer un dossier à Madame la Préfète coordonnatrice du bassin Rhône-Méditerranéen vue d'un grand oral à Lyon devant le comité d'agrément. Le dossier doit être déposé 3 mois avant l'audition, des discussions sont en cours pour obtenir un créneau durant le 1er trimestre 2026.

M. LIME propose au syndicat de se rapprocher d'autres structures déjà labellisées afin d'obtenir des éléments de référence et de ne pas démarrer le dossier de zéro. Il cite notamment l'EPAGE Haut-Doubs Haute-Loue, déjà labellisé, ainsi que le syndicat mixte de la Vallée de l'Ognon, dont le dossier est en cours de labélisation.

M. DUCOULOUX répond que cette démarche sera effectivement réalisée et précise que son expérience précédente à l'EPAGE Doubs Dessoubre lui a permis de se familiariser avec les différents documents nécessaires à la procédure de labellisation.

M. LOIZON ajoute qu'il est effectivement intéressant d'obtenir le label et d'être reconnu PPA pour les documents d'urbanisme, mais que cela nécessite un travail supplémentaire pour étudier les dossiers et formuler des avis. Le dossier de labellisation constitue également un travail conséquent à réaliser en interne.

M. FAGAUT souligne que, bien que le syndicat ne soit pas actuellement consulté sur certains dossiers, il reste pertinent de devenir EPAGE et d'obtenir un rôle consultatif. Une consultation régulière permettrait d'apporter des éléments techniques pertinents sur certains dossiers et de renforcer la légitimité du syndicat. Il indique que M. DUCOULOUX se chargera de constituer le dossier, tandis que lui-même se rendra à Lyon pour présenter le dossier oralement devant le comité d'agrément.

Après délibération, le comité syndical valide à l'unanimité le dépôt d'un dossier de candidature au nom du syndicat en vue de l'obtention du label EPAGE et autorise Monsieur le Président à signer l'ensemble des documents afférents.

9) Convention RGMA

M. FAGAUT présente le projet de convention avec le RGMA.

Porté par l'EPTB Saône et Doubs depuis 2009, le Réseau des Gestionnaires de Milieux Aquatiques (RGMA) a pour vocation de faciliter les échanges et de renforcer les compétences des agents impliqués dans la gestion des milieux aquatiques au niveau régional. Il a pour principaux objectifs :

- D'échanger et partager sur des aspects techniques, juridiques et socio-économiques ;
- De se connaître, connaître et identifier les différents acteurs de l'eau ;
- De mettre à disposition une source d'informations spécialisées et actualisées, principalement en lien avec la compétence GEMAPI.

Ce réseau s'adresse prioritairement aux agents de collectivités « gémapiennes » (environ 230 agents d'EPCI et syndicats). Des agents de notre structure sont historiquement inscrits en tant que membres de ce réseau professionnel.

Pour rappel, les principales actions sont les suivantes :

- Actions socles : diffusion des actualités réglementaires et techniques via les Relais Info réguliers ; mise à jour et diffusion d'annuaires (« Prestataires », « Professionnels ») ; organisation de Rencontres autour de réalisations (visites de terrain) et de webinaires ; recherche et partage documentaire ; animation de groupes de travail ;
- Organisation de Journées d'échanges techniques (JET) ;
- Organisation de formations spécialisées.

En 2025, l'EPTB Saône et Doubs propose de faire évoluer les modalités d'inscription, jusqu'alors gratuites. Les nouveaux montants pour 12 mois sont présentés ci-dessous :

- Collectivités de 1 à 4 agents inscrits annuellement aux actions socles : 350 € ;
- Montant de la participation à une Journée d'échanges techniques (JET), inscription (incluant frais d'accueil, café et repas) : 25 € ;
- Montant de la participation / agent à une journée de formation, inscription (correspondant aux frais d'ingénierie pédagogique et de logistique) : 350 €.

Il est convenu de cadrer cette participation par signature d'une convention pluriannuelle (3 ans) entre notre syndicat et l'EPTB Saône et Doubs, convention précisant les services proposés, le nombre d'agents bénéficiaires ainsi que les modalités financières.

Après délibération, le Comité syndical valide à l'unanimité la participation du syndicat au RGMA et de procéder au paiement de la cotisation pour une période de 12 mois, renouvelable, ainsi que d'autoriser Monsieur le Président à signer tout document nécessaire.

10) Audit du syndicat par le cabinet MAZAR missionné par le CD25

M. FAGAUT informe que l'audit du syndicat, commandé par le Département fait suite à des audits réguliers des différents partenaires, notamment du CDT, du syndicat mixte du mont d'Or etc.

Le conseil départemental du Doubs a sélectionné le cabinet Mazars pour la réalisation d'un audit des 4 syndicats mixtes du Doubs (EPAGE HDHL, EPAGE Doubs Dessoubre, EPTB Saône et Doubs, et Syndicat mixte du marais de Saône et du bassin versant de la source d'Arcier), portant sur les aspects comptables et financiers des différentes structures.

Cet audit permettra :

- d'avoir une vision complète et précise de la situation financière des structures, de leur pratiques et process comptables,

- de rappeler les règles de bonnes pratiques comptables et définir des pistes d'amélioration au regard des constats réalisés lors du diagnostic et des modalités de financement du Département,

- Accompagner le syndicat pour la mise en place d'un Programme Pluriannuel d'Intervention (PPI).

L'audit a débuté cet été par la demande d'envoi d'une vingtaine de type de documents (statuts, plan de gestion, budgets, bilan de réalisation, etc.), principalement sur les années 2021-2024. Un premier livrable sera réalisé pour la fin d'année. Le cabinet accompagnera ensuite le syndicat pour la réalisation d'un PPI probablement sur 3 années (2026-2028). Ce travail devra se faire sur une dernière phase, probablement en début d'année 2026.

Mme LOIZON ajoute qu'effectivement c'est un engagement du Conseil Départemental d'auditer tous les partenaires et que cette année c'est l'ensemble des syndicat gemapiens qui sont concernés.

11) Contrat eau & climat de l'Agence de l'eau RMC

M. FAGAUT présente rapidement le contrat et donne la parole à M. DUCOULOUX afin de présenter les aspects techniques et administratifs.

L'Agence de l'eau Rhône-Méditerranée-Corse a lancé son **12e programme d'intervention (2025-2030)**. Ce programme repose sur quatre priorités : amélioration de la qualité de l'eau, adaptation au changement climatique, restauration de la biodiversité et solidarité entre territoires. Dans ce cadre, de nouveaux **contrats « Eau & Climat »** sont proposés aux intercommunalités, ils restent dans la continuité des précédents contrats. Pour rappel, le syndicat était co-signataire de nombreux contrat, notamment du contrat de la communauté Urbaine de Grand Besançon Métropole « Pour une gestion plus durable des services de l'eau potable et d'assainissement et des milieux aquatiques 2022-2023 » avec l'Agence de l'eau.

D'une durée moyenne de trois ans, ils financent études, travaux et actions locales pour renforcer la gestion de l'eau et l'adaptation climatique. Ces contrats soutiennent également l'ingénierie locale et l'animation des projets. Certains financements sont accessibles uniquement via ces contrats, mais ces actions restent largement minoritaires

Leur contenu est co-construit avec l'Agence pour répondre aux besoins spécifiques des territoires et cette planification permettent de sécuriser les financements sur toute la durée du contrat, en bloquant les enveloppes.
Un travail a d'ores et déjà débuté entre les services des différentes structures, il a été proposé au syndicat d'intégrer ses actions au du futur contrat GBM-Agence de l'eau (2026-2028) et devenir cosignataire. Selon l'avancé du dossier, la signature du prochain contrat se fera probablement au 1er trimestre 2026.

M. LIME souligne l'importance de rechercher des subventions dans le cadre des contrats au titre de la biodiversité, car l'Agence de l'eau consacre de plus en plus de financements à ce volet. Lors du dernier conseil d'administration, les élus ont dénoncé que le petit cycle de l'eau est régulièrement fragilisé par les financements issus de ces contrats. Madame la Préfète avait répondu qu'elle n'était pas décisionnaire et que le Directeur appliquait uniquement les règles.

Il rappelle également que, lors du vote du budget, le Directeur avait proposé un prélèvement plus élevé. Le plan eau a permis d'augmenter les redevances de 150 M€ à l'échelle nationale, ce qui impacte directement les usagers. L'État a décidé de ponctionner plus de 130 M€ sur le budget des agences de l'eau, estimant que des réserves étaient disponibles. Les administrateurs ont alerté la Présidente,

Préfète de région, menaçant de ne pas voter le budget si le prélèvement était maintenu. Finalement, ce prélèvement a été retiré de la délibération, car il ne nécessitait pas d'approbation. M. LIME souligne que ces augmentations du prix de l'eau peuvent atteindre 15 % sur certaines zones, créant des tensions pour les collectivités, alors que le petit cycle de l'eau n'est pas toujours correctement financé, ce qui reste un combat des élus.

Par ailleurs, M. LIME informe qu'une communication sur les PFAS sera prochainement diffusée. Un prélèvement réalisé cet été par l'ARS sur la station d'eau potable de la source d'Arcier a montré un dépassement de seuil en PFAS. L'eau reste potable, et le dépassement n'a pas eu impact, notamment grâce à l'arrêt technique de la station pour maintenance dans les semaines suivantes puis les concentrations sont revenues en dessous des seuils lors de la remise en route du captage. Les mesures de PFAS restent complexes, les protocoles étant encore perfectibles. Néanmoins la période estivale semble la plus sensible. L'ARS mettra en place un protocole renforcé de suivi sur 10 semaines, et GBM collabore avec le laboratoire Chrono Environnement pour identifier la source des PFAS.

Après délibération, le comité syndical acte un engagement de principe en vue d'intégrer le prochain Contrat Eau & Climat GBM – Agence de l'eau (2026-2028) sur la base du futur PPI du syndicat (2026-2028).

M. FAGAUT informe l'assemblée que la séance a été enregistrée à l'aide d'un dispositif audio afin d'établir le compte rendu. Aucune autre remarque n'étant formulée, il déclare la séance levée.