



## **Conseil syndical du 4 décembre 2025** **Rapport de Présentation**

### **GÉNÉRAL**

#### **1. APPROBATION COMPTE RENDU DU 23 SEPTEMBRE 2025 - DELIBERATION**

Monsieur le Président propose au comité syndical d'approuver le procès-verbal du 23 septembre 2025.

Annexe 1 : PV séance du 23/09/2025

### **ADMINISTRATIF ET FINANCIER**

#### **2. ADHESION AUX MISSIONS OPTIONNELLES DU CENTRE DE GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LA SEINE-MARITIME - ARTICLE L452-47 DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE - DELIBERATION**

M. Le Président expose au comité syndical que le Centre de Gestion de la Seine-Maritime assure pour le compte des collectivités et établissements affiliés des missions obligatoires prévues par la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié. Notamment, il lui revient d'organiser les concours et examens professionnels, de gérer la bourse de l'emploi ([www.emploi-territorial.fr](http://www.emploi-territorial.fr)) ou encore d'assurer le fonctionnement des instances paritaires (commission administrative paritaire, comité technique), etc.

Au-delà des missions obligatoires, le CdG 76 se positionne en tant que partenaire « ressources humaines » des collectivités par l'exercice d'autres missions dites optionnelles. Dès lors, ces missions sont proposées par le CdG 76 afin de compléter son action et d'offrir aux collectivités un accompagnement quotidien en matière de gestion des ressources humaines.

Le Centre de Gestion propose ainsi une convention-cadre permettant, sur demande expresse de la collectivité, de faire appel aux missions proposées en tant que de besoin.

Après conventionnement la collectivité peut, le cas échéant, déclencher la ou les mission(s) choisie(s) à sa seule initiative dans les conditions précisées par la convention-cadre.

L'autorité territoriale rappelle que la mise en œuvre du statut de la Fonction Publique Territoriale étant devenue un enjeu stratégique en raison de sa complexité et de son incidence sur la gestion de la collectivité, ces missions permettent d'assister les élus dans leur rôle d'employeur.

**M. Le Président propose aux membres du comité syndical de prendre connaissance du dossier remis par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime et de l'autoriser à :**

- adhérer à la convention cadre d'adhésion aux missions optionnelles du Centre de Gestion de la Seine-Maritime,
- signer les actes subséquents (convention d'adhésion à la médecine professionnelle, formulaires de demande de mission, devis, etc.).

Annexe 2 : convention-cadre-affiliées-2026

Annexe 3 : convention-médecine-affiliées-2026

#### **3. CONTRATS D'ASSURANCE DES RISQUES STATUTAIRES - DELIBERATION**

- Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée 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 (alinéa 2) de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

- Vu le Code de la Commande Publique

Le Président indique qu'il existe une opportunité pour le SMBVAS de pouvoir souscrire des contrats d'assurance statutaire (CNRACL - IRCANTEC) garantissant un remboursement des frais laissés à sa charge, en vertu de l'application des textes régissant le statut des agents de la Fonction Publique Territoriale.

Le Centre de gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime peut souscrire un tel contrat pour son compte, en mutualisant les risques.

**Il est donc proposé au comité syndical de prendre la délibération suivante pour participer à la consultation menée par le CDG76 :**

**Article 1<sup>er</sup>** : le SMBVAS adopte le principe du recours à un contrat d'assurance mutualisant les risques statutaires entre collectivités et établissements publics et charge le Centre de Gestion de la FTP la Seine-Maritime de souscrire, pour le compte du SMBVAS, des conventions d'assurance auprès d'une entreprise d'assurance agréée.

Les contrats devront couvrir tout ou partie des risques suivants :

- pour les agents affiliés à la C.N.R.A.C.L. : congé de maladie ordinaire, congé de longue maladie et congé de longue durée, temps partiel thérapeutique, invalidité temporaire, congé pour invalidité temporaire imputable au service, congés de maternité, de paternité ou d'adoption, versement du capital décès
- pour les agents non affiliés à la C.N.R.A.C.L. : congé de maladie ordinaire, congé de grave maladie, congé pour accident de travail ou maladie professionnelle, congé de maternité ou d'adoption.

Pour chacune de ces catégories d'agents, les assureurs consultés devront proposer à la commune/établissement une ou plusieurs formules.

Ces contrats d'assurance devront présenter les caractéristiques suivantes :

- durée fixée à 4 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027,
- contrats gérés en capitalisation.

**Article 2** : Les services du Centre de Gestion assurant la gestion complète du ou des contrats d'assurances, en lieu et place de l'assureur, des frais de gestion seront dus au Centre de Gestion par chaque collectivité assurée. Ces frais s'élèvent à 0.15% de la masse salariale assurée par la collectivité.

Au terme de la mise en concurrence organisée par le Centre de Gestion et en fonction des résultats obtenus (taux, garanties, franchises...) le Syndicat demeure libre de confirmer ou pas son adhésion au contrat.

**Article 3** : Le Président propose aux membres du comité syndical de signer les contrats en résultant.

#### **4. DECISION MODIFICATIVE N°1-2025 – DELIBERATION**

Dans les projets d'implantation de haies et de mares en 2023, les dépenses ont été moindres que prévues (coûts des travaux moins importants ou projets annulés). Les subventions ayant été demandées sur de plus grandes dépenses, nous devons rendre de l'argent à l'AESN.

Nous devons rembourser à l'AESN : 3052 € pour le projet d'implantation de haie et 5074 € pour le projet des mares.

Les subventions n'ayant pas été dispatchées de la bonne façon entre les tiers, il convient, pour cela, de retirer des subventions à certains et d'en rajouter à d'autres.

**Le Président sollicite l'accord du conseil pour les inscriptions budgétaires suivantes :**

**MARES 2023**

SECTION D'INVESTISSEMENT					
Chapitre Article	Désignation	Dépenses		Recettes	Commentaires
		Baisse des crédits	Haussse des crédits	Baisse des crédits	Haussse des crédits
458223201	Travaux mares DEVE		861.10 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458223202	Travaux mares annulés DUPARC		3 459.01 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458123202	Travaux mares annulés DUPARC	-3 459.01 €			annulation de recette réelle mais au budget au mauvais compte
458223203	Travaux mares ROUSSEL		29.75 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458123204	Travaux mares annulés TERNON	-1 417.80 €			annulation de recette réelle mais au budget au mauvais compte
458223204	Travaux mares annulés TERNON		1 417.80 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458223205	Travaux mares VERVAEKE			480.27 €	subvention trop basse par rapport aux dépenses
458223206	Travaux mares LAPERDRIX			213.39 €	subvention trop basse par rapport aux dépenses
2188	Autres immobilisations	-197.19 €			
	TOTAUX	-5 074.00 €	5 767.66 €	0.00 €	693.66 €
			693.66 €		693.66 €
	DIFFERENCE		0 €		

## HD 2023

SECTION D'INVESTISSEMENT					
Chapitre Article	Désignation	Dépenses	Baisse des crédits	Hausse des crédits	Recettes
458223105	Travaux HD Alexandre				52.80 €
458223106	Travaux HD BOURDON				2097.60 € déjà au budget - total 2150.40 €
458223101	Travaux HD GILLES				85.97 €
458223101	Travaux HD GILLES	-328.04 €			subvention trop basse par rapport aux dépenses
458223102	Travaux HD NEMERY VANHOUTTE				financement par d'autres tiers mis au budget (2383.64 €) trop important
458223103	Travaux HD TESSON	1 617.76 €			subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458223104	Travaux HD VERVAEKE		152.99 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458223107	Travaux HD BOURDON		1 038.84 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458223108	Travaux HD ELIOT		149.21 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
458223109	Travaux HD FABULET		92.42 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
1326	Subvention		450.48 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
2188	Autres immobilisations		1 787.95 €		subvention de l'AESN trop importante à retirer pour le remboursement à l'AESN
	TOTAUX	-5 478.92 €	5 289.65 €	-328.04 €	138.77 €
			-189.27 €		-189.27 €
	DIFFERENCE			0.00 €	

## **5. ENGAGEMENT, LIQUIDATION ET MANDATEMENT DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT DE L'EXERCICE 2026 DANS LA LIMITE DU QUART DES CREDITS INSCRITS AU BP 2025 - DÉLIBÉRATION**

Monsieur le Président rappelle aux membres du comité que l'instruction budgétaire et comptable M57 adopte une définition restrictive des restes à réaliser.

En section d'investissement, les seuls restes à réaliser sont les dépenses engagées et non mandatées. Afin de permettre la réalisation de dépenses d'investissement en début d'année, avant le vote du budget primitif, le Code Général des Collectivités Territoriales prévoit, dans son article L1612-1 que : « jusqu'à l'adoption du budget ou jusqu'au 31 mars, en l'absence d'adoption du budget avant cette date, l'exécutif de la collectivité territoriale peut, sur autorisation de l'organe délibérant, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. L'autorisation mentionnée au présent alinéa précise le montant de l'affectation des crédits. »

### **Le comité syndical, est invité à autoriser le Président à :**

- engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement avant le vote du budget primitif 2026,
- préciser que le montant maximum de ces dépenses sera égal au quart des crédits ouverts au budget primitif et des décisions modificatives de l'exercice 2025,
- préciser que cette autorisation porte sur les chapitres de la section d'investissement dont le détail suit :

<b>De compte</b>	<b>Intitulé du compte</b>	<b>Credits votés au BP 2025</b>	<b>Credits autorisés avant le vote du BP 2026</b>
<b>2031</b>	<b>Frais d'études</b>	341 584 €	<b>85 396 €</b>
<b>2033</b>	<b>Frais d'insertion</b>	3 032.53 €	<b>758.13 €</b>
<b>2051</b>	<b>Concessions, droits similaires</b>	16 883.60 €	<b>4 220.90 €</b>
<b>2088</b>	<b>Autres immo. incorporelles</b>	20 002 €	<b>5 000.50 €</b>
<b>2111</b>	<b>Terrains nus</b>	18 620 €	<b>4 655 €</b>
<b>21538</b>	<b>Autres réseaux</b>	199 000 €	<b>49 750 €</b>
<b>21828</b>	<b>Autres matériels de transport</b>	-	-
<b>21838</b>	<b>Matériel de bureau et informatique</b>	3491.36	<b>872.84 €</b>
<b>2188</b>	<b>Autres immobilisations corporelles</b>	18 400 €	<b>4 600 €</b>
<b>22311</b>	<b>Bâtiments Publics</b>	-	-
<b>2315</b>	<b>Installation matériel et outillage technique</b>	580 000 €	<b>145 000 €</b>

## **6. RENOUVELLEMENT DU CONTRAT SEGILOG – DELIBERATION**

Le syndicat a signé un contrat d'acquisition de logiciels et de prestations de services (assistances techniques) pour les logiciels de comptabilité, immobilisation, emprunt et paie. Ce contrat d'une durée de 3 ans arrive à son terme en décembre 2025, afin de pouvoir continuer à utiliser ces logiciels et à avoir l'assistance technique nécessaire, il convient de le renouveler.

Monsieur le Président propose au comité syndical de renouveler pour 3 ans le contrat de cession de droits d'utilisation des logiciels SEGILOG et d'assistance technique y afférent.

A titre informatif : les montants annuels dédiés à la cession des droits d'exploitation étaient, en 2025 de (3 816 € H.T.) pour des montants annuels dédiés à la maintenance et à la formation qui étaient de 424 € H.T.

### **Le comité syndical est invité à autoriser le Président à :**

- signer le contrat pour le renouvellement des droits d'utilisation et d'assistance technique de Segilog pour 3 ans,
- inscrire les crédits correspondants aux BP 2026, 2027, 2028.

## **PI (protection contre les inondations)**

### **7. PAPI RLA - ACTION 6.7 - POURSUITE DU PROGRAMME DE TRAVAUX SUR LE BASSIN VERSANT DU SAFFIMBEC - ATTRIBUTION DU MARCHE DE TRAVAUX AE-03 - DELIBERATION**

Suite à l'expiration de validité de l'ancien marché de travaux pour les 4 ouvrages structurants du sous bassin versant du Saffimbec (MP08, Mot04, AE03, L08), il a été nécessaire de lancer un nouveau marché concernant le futur ouvrage AE03. Il est proposé de délibérer pour l'attribution du marché suite à la commission des marchés qui s'est tenue le 13 novembre dernier.

L'entreprise retenue est SPIE Batignolles. Le montant des travaux s'élève à 399 055.03 € HT (hors option 489 185.33€HT). Le montant des subventions attendues devrait se porter à 80 %.

Il est proposé par M. le Président de l'autoriser à :

- inscrire les crédits au budget 2026,
- signer tous les documents, actes, pièces afférents à cette prise de décision,
- attribuer le marché à SPIE Batignolles,
- demander le maximum de subventions.

### **8. PAPI RLA - ACTION 6.6. - INSTALLATIONS HYDRAULIQUES CONNEXES DANS LE CADRE DE L'AMENAGEMENT FONCIER DE L'A150 - EXPROPRIATION PARCELLE ZH N°2 - COMMUNE DE BOUVILLE - DELIBERATION**

Dans le cadre de l'aménagement foncier lié à la réalisation de l'A150, le syndicat a l'obligation de réaliser les aménagements connexes identifiés dans l'arrêté préfectoral. Concernant le projet BO-03 situé sur la commune de Bouville, il a été proposé à l'exploitant et aux propriétaires concernés plusieurs accords fonciers couvrant :

- la zone inondable du futur aménagement (~ 4000 m<sup>2</sup>),
- une partie du futur corps de digue (~700 m<sup>2</sup>).

Bien que des surfaces aient été attribuées en propriété au syndicat lors de l'aménagement foncier, le trajet de réseaux souterrains n'a pas été modifié suite à la modification du tracé de la route départementale n°104 ce qui implique le déplacement du corps de digue initialement prévu.

Les propriétaires et exploitant concernés ont sollicité le Département vis-à-vis de l'entretien des abords de la route départementale et des bus traversantes existantes avant toute discussion.

Pour mémoire, l'arrêté préfectoral permettant la reconnaissance de l'utilité publique, les autorisations environnementales des aménagements et des financements de l'opération par le Département arrive à échéance en juin 2026. Le syndicat, conjointement avec le syndicat de bassin versant de Caux Seine, a sollicité la DDTM pour savoir si une prolongation de cet arrêté pouvait être demandée. A ce jour, aucune réponse n'est parvenue au syndicat sur ce point.

Ayant déjà eu plusieurs rendez-vous sur site, dans l'attente de l'achèvement des hydrocurages prévus par le Département, et du retour de la Préfecture pour une possible prolongation, le Président propose aux membres du comité syndical de :

- procéder à toutes les démarches nécessaires à l'enquête parcellaire permettant l'expropriation du ou des propriétaires faisant défaut de signature et en particulier la mise en enquête publique du dossier,
- engager la procédure d'expropriation, à l'issue des procédures,
- solliciter tout financement possible sur l'opération,
- inscrire les dépenses aux budgets concernés,
- signer tous les documents afférents à cette décision.

## Hors GEMAPI

### **9. ANIMATION AGRICOLE- MARE – BIODIVERSITE 2026-2028- DEMANDE DE SUBVENTION A L'AGENCE DE L'EAU - DELIBERATION**

Dans le cadre du contrat de territoire des « Six Vallées », le poste d'animation agricole, mare et biodiversité (chargé de missions Aménagement durable du territoire rural) peut prétendre à une subvention de 80 % pour un ETP (équivalent temps plein) pour les trois années 2026 à 2028.

Après obtention de la convention d'aide par l'Agence de l'Eau Seine-Normandie, le Président du SMBVAS, abrogera et demandera le solde des subventions pour le volet animation de l'Appel à projets « Pacte de la haie 2025/2026 » au 31 décembre 2025.

Cet AAP court jusqu'en juin 2026 et finance 50 % du poste du chargé de mission agricole.

#### **Après en avoir délibéré, le comité syndical autorise, Monsieur le Président à :**

- solliciter l'AESN pour le financement du poste,
- signer l'ensemble des documents afférents à cette opération,
- inscrire au budget 2026 les dépenses nécessaires au bon fonctionnement de l'animation,
- demander le solde de subvention à l'AAP « Pacte de la haie » – volet animation au 31/12/2025, dès accord de subvention par l'Agence de l'Eau Seine-Normandie.

### **10. STAGE 2026 : ETABLIR UN ETAT DES LIEUX DES AMENAGEMENTS D'HYDRAULIQUE DOUCE REALISES DEPUIS 2007 ET PROPOSER SUR UN SOUS-BASSIN LA MISE A JOUR D'UN PROGRAMME D'AMENAGEMENTS D'HYDRAULIQUE DOUCE POUR LA PERIODE 2027-2031 - DELIBERATION**

Depuis plus de 20 ans, le syndicat des bassins versants de l'Austreberthe et du Saffimbec (SMBVAS) est l'acteur « gémapien » en charge de la prévention des inondations sur ce territoire. Dans le cadre de ses compétences, le SMBVAS œuvre à limiter le ruissellement et l'érosion des sols agricoles.

Dans ce cadre, il met en œuvre depuis plus de 15 ans des politiques de restauration et de création d'hydraulique douce pour lutter contre les inondations et la dégradation des masses d'eau. Il souhaite aujourd'hui dresser un bilan de cette politique publique sur son territoire. L'objectif du stage est de mettre à jour la base de données SIG « aménagements d'hydraulique douce » et faire le bilan de l'état des aménagements (hydraulique douce : fascines, haies, noues) financés depuis 2007 par le SMBVAS.

Stage proposé à un BAC+3/4 qui au-delà de 2 mois nécessitera un dédommagement conformément à la réglementation en vigueur.

#### **M. le Président propose au comité syndical de l'autoriser à :**

- recruter un stagiaire pour effectuer ces missions sur une durée de 4 à 6 mois,
- signer la convention de stage,
- inscrire la rémunération au budget 2026 selon la réussite du recrutement,
- accueillir le ou la stagiaire pour réaliser ce recensement et lui donner les moyens d'effectuer ce travail dans de bonnes conditions,
- procéder au versement d'une gratification et signer tous les documents y afférents,
- signer toute pièce et tout acte en lien avec cette décision (sollicitation subvention éventuelle, signature de convention,...).

## GEMA

### **11. RCE : MAITRISE D'ŒUVRE – SEUILS MONCEL/SMEN/PONT DES VIEUX - DELIBERATION**

Vu la délibération 2024-21,

En vue de lancer la maîtrise d'œuvre sur les seuils Moncel, SMEN et Pont des Vieux, le SMBVAS doit lancer au préalable une étude géotechnique afin de garantir la stabilité d'un ouvrage d'art qui doit être réalisé.

#### **Le Président demande aux membres du comité syndical l'autorisation de :**

- réaliser l'étude de maîtrise d'œuvre sur les seuils Moncel, SMEN et Pont des Vieux,
- lancer une consultation des bureaux d'études spécialisés en géotechnique préalablement à cette maîtrise d'œuvre,

- solliciter des financeurs (AESN, Dpt 76...) pour obtenir le maximum de financement sur cette étude préalable comme sur l'étude de maîtrise d'œuvre,
- d'inscrire ces dépenses aux budgets concernés.

## Informations diverses

- **EDD**: Euclyd Géomètres Expert a été retenu pour passer sur l'ensemble des 30 ouvrages concernés par une étude de danger. Démarrage au 24 novembre et passage sur l'hiver.
- **RCE** (restauration de la continuité écologique)

Point sur avancée TRANCHE 1, RCE : MOeuvre SOGETI.

Sogeti a récupéré données topo graphiques supplémentaires (fait cet été) et poursuit maintenant le travail pour déboucher sur les projets envisagés (phase 3 de l'étude). Réunion technique avec les services de l'Etat programmée le 3 décembre 2025. Restitution en COPIL courant décembre 2025. Après, s'en suivra la partie réglementaire puisque le bureau devra constituer le dossier loi sur l'eau préalable aux futurs travaux.

Point sur avancée TRANCHE 2, RCE : MOeuvre CE3E.

Après le choix du bureau d'études effectuées en décembre 2024 par la CAO du syndicat, une demande de financement est partie auprès de plusieurs financeurs et, à ce jour, il manque encore la réponse positive du Département 76 qui permettrait de lancer la prestation.

Point sur avancée MAITRISE ŒUVRE sur les seuils Moncel, SMEN et Pont des Vieux.

Nous attendons le résultat final de l'étude TRANCHE 1 ainsi que le retour de la Police de l'eau sur l'autorisation environnementale. Le DCE est en cours de rédaction !

- **Aménagements cours d'eau**

Différents projets de travaux sont en cours de préparation auprès de propriétaires sur les communes de Barentin, Saint Paër, Pavilly, Saint Pierre de Varengeville. Rédaction des dossiers techniques, conventions de mandat, consultation des entreprises, recherche de financements.

- **Entretien**

La Brigade Bleue œuvre toute l'année sur les rivières, elle participe au bon fonctionnement des écoulements sans pour autant se substituer aux devoirs des propriétaires. Elle entretient les parcelles propriétés du SMBVAS en vallée mais aussi sur les ouvrages structurants (fauche, entretien des clôtures...etc).

Plusieurs opérations de bûcheronnage auront lieu dans le courant de l'hiver, appuyées, tous les vendredis et pendant les vacances scolaires, par un stagiaire en reconversion professionnelle : Emmanuel LEGUAY.

## Calendrier, évènements...

Les actualités du SMBVAS :

- 20/09 : participation à l'inauguration de Badin : 2 agents mobilisés pour animer des visites en groupe.
- 25/09 : organisation de deux sessions d'escape game « gestion de crise » en collaboration avec la CCYN.
- 09 et 10/10 : participation au forum risque de Barentin : 4 agents mobilisés sur un jour et demi.
- 13/10 : pièce de théâtre « Bientôt la vague » avec le PAPI RLA, dans le cadre de la Journées nationale de la Résilience.
- 06/11 : Services civiques de Unis-Cité (20 volontaires) : visite du CERT et chantier de coupe de ligneux le long de l'Austreberthe à Saint Paër (3<sup>ème</sup> année de partenariat).
- 20/11 : chantier ramassage en rivière avec la Mission Locale Caux Austreberthe.
- 28/11 : visite du CERT avec la CCCA dans le cadre du PCAET.
- 11/12 : deux sessions d'escape game « gestion de crise » dans le cadre du PAPI RLA
- 14/01 : visite du CERT avec Teenajuniors de Barentin

\*\*\*

# **ANNEXE 1**





## Comité Syndical du 23 septembre 2025

### Compte rendu

L'an deux mil vingt-cinq, le mardi 23 septembre à 18 h 10, le Comité syndical légalement convoqué, s'est réuni sous la Présidence de Monsieur Jean-François CHEMIN, Président, à la salle des fêtes de Ste-Austreberthe.

#### Etaient présents : 24 personnes (26 votants)

- Commune de BARENTIN :	Mme BOULENGER Elisabeth
- Commune de BLACQUEVILLE :	Mme LEFEBVRE Christine
- Commune de BOUVILLE :	M. GRANDSIRE Dominique
- Commune de BUTOT :	M. SANSON Jean-Paul
- Commune de CIDEVILLE :	M. VOGEL Dominique
- Commune de GOUPILLIERES :	M. GUILBERT Alain
- Commune de MOTTEVILLE :	M. FOULON Nicolas
- Commune de SAINT MARTIN AUX ARBRES :	Mme DECLERCQ Karine
- Commune de STE AUSTREBERTHE :	M. SAVOYE David
- Commune de VILLERS ECALLES :	M. PREVOST Francis
- CC CAUX AUSTREBERTHE :	M. BULARD Sylvain
- CC CAUX AUSTREBERTHE :	M. TOCQUEVILLE Raynald (pouvoir de M. TIERCE)
- CC CAUX AUSTREBERTHE :	M. DODELIN François
- CC CAUX AUSTREBERTHE :	M. CHEMIN Jean-François (pouvoir de M. GARAND)
- CC CAUX AUSTREBERTHE :	Mme BOULARD Véronique
- CC CAUX AUSTREBERTHE :	M. GRESSENT Daniel
- METROPOLE ROUEN NORMANDIE :	M. HIS Valère
- METROPOLE ROUEN NORMANDIE :	M. MAUGER Jean-Michel
- CC INTER CAUX VEXIN :	M. OCTAU Nicolas
- CC INTER CAUX VEXIN :	M. FOUCAULT Yves
- CC INTER CAUX VEXIN :	M. LEVACHER Arnaud
- CC INTER CAUX VEXIN :	M. LOISEL Yves
- CC PLATEAU CAUX DOUDEVILLE :	M. VANDENBULCKE Xavier
- CC YVETOT NORMANDIE :	Mme DELAMARE Sylvie

#### Etaient absents ou excusés : 16 personnes dont 2 pouvoirs

- Commune d'ANCRETIEVILLE ST VICTOR :	M. LUCAS Didier
- Commune d'AUZOUVILLE L'ESNEVAL :	M. DEVE Christophe
- Commune d'ECTOT L'AUBER :	M. LEVREUX Dominique
- Commune d'EMANVILLE :	M. LEPREVOST Stéphane
- Commune de HUGLEVILLE EN CAUX :	M. TOULLIC Arnaud
- Commune de LIMESY :	M. SENECHAL Bernard
- Commune de PAVILLY :	M. TIERCE François (pouvoir à M. TOCQUEVILLE)
- Commune du SAUSSAY :	M. LEFEVRE Christophe
- CC CAUX AUSTREBERTHE :	Mme LE BOUETTE Maryse
- METROPOLE ROUEN NORMANDIE :	Mme LAMOTTE Astrid
- METROPOLE ROUEN NORMANDIE :	M. SORET Yves
- CC INTER CAUX VEXIN :	M. COUILLER Jean-Paul
- CC INTER CAUX VEXIN :	M. GUEVILLE Roland
- CC YVETOT NORMANDIE :	M. GARAND Sylvain (pouvoir à M. CHEMIN)
- CC YVETOT NORMANDIE :	Mme SAILLARD Sophie
- CC TERROIR DE CAUX :	M. BEAUCAMP Matthieu

#### Invités :

- ASIVA M. BOULENGER Daniel

Monsieur le Président constatant l'atteinte du quorum, démarre la séance à 18h10.

## GÉNÉRAL

### 1. APPROBATION DU COMPTE RENDU DU 03/04/2025 - DELIBERATION

Monsieur le Président propose au comité syndical d'approuver le procès-verbal de la séance du conseil du 3 avril 2025.

Aucune autre remarque n'étant émise sur le projet de procès-verbal, le Président procède au vote.

**Ainsi, à l'unanimité, les membres du conseil approuvent le procès-verbal du dernier conseil syndical du 3 avril 2025.**

## ADMINISTRATIF ET FINANCIER

### 2. FISCALISATION DES CONTRIBUTIONS COMMUNALES 2026 – DELIBERATION

*Vu l'article L5212-20 du Code Général des Collectivités Locales, les comités syndicaux peuvent décider de remplacer les contributions des communes adhérentes par le produit des taxes directes locales.*

M. le Président rappelle qu'il est demandé aux collectivités qui font ce choix d'être extrêmement vigilantes pour les contributions 2026 car il est impératif de nous faire connaître avant le 30 avril 2026, leur choix de fiscaliser ou non leurs contributions. Un courrier sera adressé aux communes dans la continuité de la décision qui sera prise sur ce point.

Il propose au comité syndical de reconduire, pour l'année 2026, le principe de la fiscalisation des contributions communales.

**Après en avoir délibéré, à l'unanimité, les membres du conseil acceptent de reconduire, le principe de laisser la possibilité aux communes membres d'inscrire à leur budget ou alors de fiscaliser, la contribution qui sera due au SMBVAS pour l'année 2026.**

### 3. CONTRIBUTIONS COMMUNALES ET INTER COMMUNALES EN DEBUT D'ANNEE CIVILE 2026 – DELIBERATION

M. le Président rappelle que le vote du budget intervenant généralement plusieurs mois après le début d'année, il y a des risques de tensions potentielles sur la trésorerie du syndicat. Afin de limiter ces risques et le recours possible à l'utilisation de la ligne de trésorerie, il propose aux membres du comité syndical de valider le principe de demander aux adhérents, en début d'année N+1, la moitié de la contribution de l'année N, comme ce fut le cas en début d'année 2025.

Cette mesure ne concernera pas les communes qui ont opté pour la fiscalisation en 2025.

Ainsi, il est proposé d'émettre, dès le début 2026, un titre du montant suivant pour les membres concernés :

STRUCTURES MEMBRES	Contributions 2025 en €	Inscription au BP ou fiscalisation (F) en 2025	50% des contributions à demander en janvier 2026 en € (=titre à émettre)
INTER CAUX VEXIN (GEMAPI/HORS GEMAPI)	66 296 €	BP	33 148 €
PLATEAU DE CAUX DOUDEVILLE YERVILLE (GEMAPI)	38 505 €	BP	Non concerné
CAUX AUSTREBERTHE (PI)	218 835 €	BP	109 417.50 €
CAUX AUSTREBERTHE (GEMA)	181 936 €	BP	90 968 €
YVETOT NORMANDIE (GEMAPI/HORS GEMAPI)	20 884 €	BP	10 442 €
METROPOLE ROUEN NORMANDIE (PI/HORS GEMAPI)	71 862 €	BP	35 931 €
METROPOLE ROUEN NORMANDIE (GEMA)	82 883 €	BP	41 441.50 €
TERROIR DE CAUX (GEMAPI/HORS GEMAPI)	0€	BP	-
Ancretiéville St Victor (HORS GEMAPI)	515 €	BP	257.50 €
Auzouville l'Esneval (HORS GEMAPI)	1 313 €	F	-

Butot (HORS GEMAPI)	1 045 €	BP	522.50 €
Cideville (HORS GEMAPI)	1 293 €	F	-
Ectot l'Auber (HORS GEMAPI)	464 €	F	-
Hugleville en Caux (HORS GEMAPI)	1 769 €	F	-
Motteville (HORS GEMAPI)	1 229 €	F	-
St Martin aux Arbres (HORS GEMAPI)	746 €	F	-
Saussay (HORS GEMAPI)	1 251 €	F	-
Barentin (HORS GEMAPI)	12044 €	F	-
Barentin (HORS GEMAPI)	12164 €	BP	6 082 €
Blacqueville (HORS GEMAPI)	1 552 €	F	-
Bouville (HORS GEMAPI)	3 270 €	BP	1 635 €
Emanville (HORS GEMAPI)	1 896 €	BP	948 €
Goupillières (HORS GEMAPI)	1 155 €	BP	577.50 €
Limésy (HORS GEMAPI)	4 336 €	F	-
Pavilly (HORS GEMAPI)	8711 €	F	-
Pavilly (HORS GEMAPI)	2453 €	BP	1 226.50 €
Ste Austreberthe (HORS GEMAPI)	1 744 €	BP	872 €
Villers Ecalles (HORS GEMAPI)	5 384 €	BP	2 692 €
<b>TOTAL</b>	<b>672 322 €</b>		<b>336 161 €</b>

Après en avoir délibéré, le comité syndical autorise, à l'unanimité, le SMBVAS à émettre, dès janvier 2026, les titres correspondants à la moitié des contributions 2025 pour les membres concernés.

#### 4. MISE A JOUR DES CRITERES « POPULATION » ET « POTENTIEL FISCAL » POUR CALCULER LES APPELS A COTISATIONS 2026 – DELIBERATION

M. le Président explique que les cotisations des membres du syndicat, statutairement, sont calculées selon différents critères comme la surface concernée par le bassin versant, la population concernée par le bassin versant et le potentiel fiscal rapporté à la population incluse dans le bassin versant.

Certains de ces critères évoluant régulièrement (population et potentiel fiscal), il propose de les mettre à jour dans le calcul des cotisations annuelles dès lors que des informations homologuées seront officiellement reconnues.

Il propose d'actualiser, à partir de 2026, les critères ayant évolué (« population » et « potentiel fiscal ») sur la base des dernières informations officielles qui seraient connues au moment de la préparation des appels à cotisations.

A l'unanimité, les membres du conseil syndical acceptent que, dès 2026, si cela est possible, les critères des statuts du SMBVAS qui concourent à déterminer les cotisations annuelles soient revus au gré des informations officielles qui seront connues au moment des appels à cotisation.

#### 5. RH : MISE EN PLACE DES ASTREINTES AU SMBVAS - DELIBERATION

Conformément au décret n°2005-542 du 19 mai 2005 et à l'article 5 du décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001, les modalités de mise en place du régime d'astreintes sont fixées par l'organe délibérant après avis du Comité Social Territorial.

M. le Président rappelle que le SMBVAS est un établissement public en charge notamment de la prévention des inondations et la gestion des milieux aquatiques. A ce titre, il gère une 60aine d'ouvrages hydrauliques destinés à ralentir les écoulements induits par les pluies sur le bassin versant. Il propose que le syndicat eu égard à ses compétences et aux enjeux qu'il défend instaure le principe des astreintes. L'objectif est de permettre d'accompagner le territoire et notamment les élus en cas d'évènements météorologiques pouvant générer des inondations sur le bassin versant. Les maires du territoire seront prochainement destinataires d'un courrier les avertissant de la mise en place de cette astreinte. Il précise de plus que la permanence téléphonique sera assurée par un des vice-présidents élus du syndicat, lequel pourra déclencher ou pas la sortie, avec lui, en astreinte de l'agent concerné.

M. MAUGER trouve très positif que le SMBVAS puisse être mobilisé en pareils cas, le syndicat étant un interlocuteur privilégié sur le bassin sur ce thème des inondations.

M. CHEMIN précise qu'il lui semble effectivement important que le syndicat soit aux côtés des élus lors de ces évènements. Il en profite pour remercier les vice-présidents qui vont participer à ces astreintes au même titre que les agents concernés.

Ainsi et considérant :

- que certains événements pluvieux peuvent engendrer des dysfonctionnements des ouvrages de prévention des inondations nécessitant une surveillance en dehors des périodes habituellement travaillées,
- qu'une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration et que seule la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail,
- que les personnels appelés à participer à une période d'astreinte bénéficient d'une indemnité compensant l'obligation de demeurer au domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir dans le cadre de l'astreinte,

Les membres du conseil syndical, à l'unanimité, proposent :

- de fixer le démarrage des astreintes à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2025, comme précisé dans le règlement joint en annexe à cette délibération (avec application d'un *pro-rata temporis* quand la date de début de l'astreinte et la date de fin ne correspondent pas au début et à la fin d'une semaine) ;
- de fixer le début des périodes d'astreinte au 01/10 de l'année « n » et leur fin au 31/03 de l'année « n+1 » ;
- d'établir les modalités d'application du régime d'astreintes et d'interventions des agents concernés du SMBVAS comme suit :

**Article 1 : Liste des emplois concernés**

Les périodes d'astreinte peuvent être assurées par tout agent territorial titulaire, stagiaire ou contractuel relevant de la filière technique. Sont donc concernés les agents titulaires et non titulaires des cadres d'emplois :

- ingénieurs territoriaux,
- techniciens territoriaux,
- agents de maîtrise territoriaux,
- adjoints techniques territoriaux.

Les périodes d'astreinte peuvent également être assurées par tout agent territorial titulaire, stagiaire ou contractuel relevant de la filière administrative. Sont donc concernés les agents titulaires et non titulaires des cadres d'emplois :

- attachés territoriaux.

**Article 2 : Modalités d'organisation des astreintes**

On compte trois types d'astreinte :

- l'astreinte d'exploitation : les agents sont tenus de demeurer soit au domicile, soit à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.
- l'astreinte de décision : concerne les personnels d'encadrement qui peuvent alors être joints directement par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activité normale du service.
- l'astreinte de sécurité : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (pré-crise ou crise).

**A – Les motifs de recours à l'astreinte sont :**

- surveillance des ouvrages de prévention des inondations lors d'épisodes pluvieux intenses,
- constat et suivi de la situation en cas d'inondations multiples,
- participation, le cas échéant, au bon fonctionnement des cellules de crise « inondation » qui seraient mis en œuvre, lors d'épisodes pluvieux intenses ou/et d'inondations.

#### B – La programmation de l'astreinte :

La fréquence des astreintes d'exploitation et de décision s'effectuera par roulement toutes les semaines, du lundi au lundi, selon le règlement.

#### C – Les moyens mis à disposition :

- Un véhicule de service,
- Des équipements spécifiques (EPI, ...),
- Un téléphone portable...

Les moyens sont précisés dans le règlement et la note interne élaborés dans le cadre de cette astreinte et peuvent évoluer au regard des besoins, des retours d'expérience et des réglementations.

En complément des présentes dispositions, les modalités d'organisation de l'astreinte sont précisées dans la note interne évolutive évoquées ci-dessus.

#### D – L'intervention

Les agents ne doivent jamais intervenir physiquement seuls sur le terrain. Un agent qui sera d'astreinte sera accompagné, en cas d'intervention, par un élu référent, les sorties se feront donc en binôme.

### **Article 3 : Rémunération ou récupération des astreintes**

Elles s'effectuent conformément aux textes fixant les durées de récupération comme les montants des indemnités d'astreintes attribués à certains agents des ministères chargés du développement durable et du logement. Elles seront revues au gré de l'évolution des textes réglementaires.

Les astreintes donneront lieu à des récupérations ou des indemnisations ; ce choix restera du ressort de l'autorité territoriale.

Il sera appliqué un *pro-rata temporis* dans le cadre d'astreintes qui ne seraient pas sur une semaine entière.

- » d'adopter le règlement d'astreinte applicable aux agents concernés, joint à cette délibération,
- » d'inscrire les dépenses en résultant aux chapitres (012,...) des budgets concernés,
- » d'autoriser le Président à signer toutes pièces et à prendre comme tous les actes nécessaires à l'exécution de la présente décision.

*PJ à la délibération : règlement d'astreinte avec ses annexes*

## **6. RH : INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS DE SUJETIONS, EXPERTISE, ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) – DELIBERATION**

Monsieur le Président rappelle au Comité Syndical que le régime indemnitaire en vigueur depuis 2018 tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Le SMBVAS a instauré cette prime lors de sa séance du 13/01/2022 (délibération n°2022-15). Il convient ce jour de préciser quelque peu les termes d'après la recommandation du Centre de gestion de la fonction publique de Seine-Maritime notamment s'agissant des temps partiels thérapeutiques.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- un Complément Indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Au regard des dispositions prévues à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts. Dans le respect de cette disposition, elles sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

Monsieur le Président propose d'instaurer l'IFSE et le CIA et de les attribuer aux fonctionnaires stagiaires et titulaires mais également aux agents contractuels de droit public du SMBVAS.

L'attribution de l'IFSE et du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel pris par le Président, lequel fixera les montants individuels dans la limite des plafonds fixés dans la présente délibération.

L'IFSE est maintenue pendant les périodes de congés : congés annuels, congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption. En cas de congés de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement. En cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE sera suspendu.

Depuis le 31 juillet 2021, les collectivités territoriales peuvent prévoir par délibération le versement intégral du régime indemnitaire pendant le temps partiel thérapeutique compte tenu de la modification apportée au régime de maintien des primes des agents de l'État dans certaines situations de congés (article 1 du décret 2010-997 du 26 Août 2010). Ainsi, en cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE suivra le sort du traitement de base.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) fera l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

L'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions de sujétions expertise engagement professionnel prend effet à compter de la transmission de la délibération au contrôle de Légalité.

Monsieur le Président précise au comité syndical que le comité technique de la Fonction Publique Territoriale a été saisi pour validation.

#### **A l'unanimité, les membres du conseil :**

- autorisent l'instauration du RIFSEEP selon les modalités précisées ci-dessus et dans la pièce jointe en annexe à cette délibération notamment eu égard aux temps partiels thérapeutiques,
- habilitent M. le Président à signer toutes pièces et à prendre tous les actes nécessaires à l'application de cette décision.

PJ à la délibération : RIFSEEP annexes

#### **7. RH : INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS) - DELIBERATION**

Le Président rappelle que le conseil a déjà instauré cette indemnité mais en la restreignant ce qui ne permettrait pas forcément aux agents en bénéficiant potentiellement de pouvoir mener les astreintes comme ils le devraient, puisque par principe, il n'est pas possible de définir le temps qui sera passé en astreinte. En conséquence, il propose de revoir les délibérations antérieures en les remplaçant par cette nouvelle délibération qui, se conformant la loi, pourra davantage être dans la temporalité des situations qui seront vécues par les agents concernés.

Ainsi :

➔ La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. A défaut de compensation sous forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplis sont indemnisées. Néanmoins, seuls les agents relevant aux grades de catégorie C et B peuvent prétendre au versement d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

➔ Pour rappel, les heures supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures par mois, sauf lors de circonstances exceptionnelles, sur décision de l'autorité territoriale, le comité social territoriale en étant immédiatement informé.

#### **Après avoir entendu le Président, à l'unanimité, les membres du conseil décident :**

- ✓ d'abroger les délibérations antérieures en lien avec l'IHTS et notamment celle du 13/01/2022,
- ✓ d'instituer le régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) en faveur des agents susceptibles de les percevoir, conformément à la loi, dès lors que l'emploi occupé implique la réalisation effective d'heures supplémentaires et que le travail supplémentaire réalisé n'a pas fait l'objet d'une compensation sous la forme d'un repos compensateur, décidé expressément par l'autorité territoriale,
- ✓ que le régime indemnitaire, tel que défini ci-dessus, sera alloué à compter du 01/10/2025 aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et, le cas échéant, aux agents contractuels de droit public,
- ✓ que les dépenses correspondantes seront imputées sur le chapitre 012 des budgets du syndicat.
- ✓ d'habiliter M. le Président à signer toutes pièces et à prendre tous les actes nécessaires à l'application de cette décision.

#### **8. REGLEMENT INTERIEUR (PARTIE 1) DU SMBVAS – DESIGNATION DES MEMBRES DE LA COMMISSION DES MARCHES – DELIBERATION**

Le Président rappelle que ce règlement à adopter la création d'une commission des marchés dans son article 8, commission chargée de se réunir pour examiner certains marchés lorsque les montants en jeu ne nécessitent

pas qu'une commission d'appels d'offre officielle soit réunie. Les membres n'ont pas été désignés et il propose aux membres présents de les désigner. Il rappelle pour mémoire, les noms des membres actuels du conseil qui appartiennent à la commission d'appels d'offre.

M. MAUGER indique qu'il n'est pas nécessaire de réunir la commission d'appels d'offre en dessous de certains seuils de la commande publique.

M. CHEMIN explique que pour certains montants, y compris en dessous des seuils, il apprécie jouer la transparence et s'entourer de l'avis d'autres membres du conseil. Les membres de la CAO jouent ce rôle mais en employant ce terme, il est obligatoire de suivre les règles en lien avec cette CAO ce qui, administrativement, complexifie la consultation. Afin de simplifier les choses, il propose donc que les membres actuels de la CAO soient désignés membres de cette commission des marchés.

M. GRANDSIRE indique qu'après les élections prochaines, il faudra redésigner des personnes.

M. CHEMIN répond que, comme lors de chaque renouvellement d'assemblée, des délibérations seront à prendre pour le bon fonctionnement du syndicat. Le renouvellement de cette délibération en fera partie.

**Après avoir entendu le Président, à l'unanimité, les membres du conseil désignent, pour faire partie de cette commission des marchés, les membres suivants :**

Titulaires :

- M. PREVOST Francis,
- M. GRESSENT Daniel,
- M. TOCQUEVILLE Raynald
- M. SANSON Jean Paul,
- M. HIS Valère.

Suppléants :

- M. OCTAU Nicolas,
- M. GARAND Sylvain
- M. LEPREVOST Stéphane,
- M. SENECHAL Bernard,
- Mme CRESSON Séverine.

## **9. CONTRAT DE TERRITOIRE (CT) AGENCE DE L'EAU SEINE-NORMANDIE 2025-2030 - DELIBERATION**

M. CHEMIN rappelle que le contrat de territoire (CT) est un contrat pluri-annuel (qui fait suite au contrat de territoire eau et climat du précédent programme de l'AESN) entre l'Agence de l'Eau Seine Normandie et les maîtres d'ouvrages (MO) d'un territoire cohérent pour l'eau. Il donne une feuille de route d'actions prioritaires prévues par les MO et intéressant l'AESN afin d'adapter le territoire au changement climatique en lien avec les enjeux de préservation de l'eau. Les opérations inscrites feront partie des actions plus facilement soutenues par l'Agence.

Pour notre territoire, le périmètre pertinent choisi par l'AESN est celui du SAGE des 6 vallées.

M. BILLARD rappelle que ce contrat réunit non seulement les deux syndicats de bassin concernés par le SAGE mais aussi plusieurs autres acteurs comme la Communauté de communes d'Yvetot Normandie, la Communauté de communes Caux Austreberthe et le PNR des Boucles de la Seine Normande.

Le projet de CT se compose d'un diagnostic de territoire, des engagements des parties, et des modalités de fonctionnement de suivi, de révision et de résiliation du contrat, ainsi que d'annexes où figure notamment le tableau du programme d'actions.

Ce contrat est assorti d'une aide à l'animation dont bénéficiera le SMBVAS.

M. LOISEL fait remarquer qu'une erreur s'est glissée dans les montants puisqu'il s'agit de millions et non de milliards.

Les corrections seront faites sur le compte-rendu et la délibération et il est précisé que le financement global du contrat de territoire s'élève donc désormais à **7 736 984€H.T.** (avec animation) et **6 405 120€H.T.** sans animation, soit **1 331 864€H.T.** pour l'animation. Les actions prévisionnelles du SMBVAS pour l'ensemble des actions inscrites est de **3 392 000€H.T.**

**Le Président entendu, à l'unanimité, les membres du conseil décident :**

- que le SMBVAS porte la construction et l'animation du contrat,
- d'approuver le projet ci-annexé de Contrat de Territoire des Six Vallées pour la période 2025-2030,

- d'autoriser Monsieur le Président à signer toutes les pièces relatives à l'élaboration, la passation ou en lien avec la mise en œuvre du Contrat de Territoire des Six Vallées,
- d'autoriser Monsieur le Président à solliciter toutes subventions auprès des financeurs potentiels (Agence de l'Eau Seine-Normandie, ...) pour tous les projets portés par le SMBVAS dans le cadre de ce Contrat de Territoire, ainsi qu'à signer toutes éventuelles conventions financières en découlant et/ou autres documents afférents.

- PJ à la délibération : projet de CT 2025-2030 et programme

## **10. PRÉ PROGRAMMATION DÉPARTEMENT 2026 – DELIBERATION**

M. BILLARD rappelle que comme tous les ans, le Département de la Seine Maritime demande aux structures de lui adresser avant le 15 novembre de l'année « n », les dossiers d'inscription à la programmation « n+1 ».

Cette demande étant antérieure au débat sur la programmation 2026 du syndicat, elle ne constituera qu'une délibération d'intention.

Pour mémoire, cette démarche est indispensable pour que le Département se positionne éventuellement sur certains dossiers ; les dossiers non déclarés au préalable ne pouvant être financés par le Département.

**A l'unanimité, les membres du conseil proposent d'inscrire à la programmation du Département, pour l'année 2026, les opérations suivantes :**

- Mise en place d'échelles colorées dans nos ouvrages (act. 2.4 PAPI RLA),
- Réalisation de quatre études de dangers (act. 6.15 PAPI RLA),
- Actions de communication du syndicat,
- Mise en place de repères de crues (act. 1.3 PAPI RLA),
- Réalisation de diagnostics de réduction de vulnérabilité (act. 5.1 PAPI RLA),
- Travaux en régie d'aménagement et de restauration de berges – acquisition de matériel,
- Travaux réhabilitation zone d'expansion de crues n°11,
- Maîtrise d'œuvre ouvrage RCE Tranche 1,
- Travaux RCE « renaturation de l'Austreberthe au droit du seuil Moncel.
- et toutes autres actions pertinentes au regard des compétences et missions du SMBVAS.

Ils habilitent M. le Président à tout mettre en œuvre pour la bonne réalisation de ces actions.

## **11. CONVENTION DE PARTENARIAT SMBVAS/SMBV CAUX SEINE : ANIMATION DU SAGE - DELIBERATION**

M. BILLARD explique sur le SMBVAS et le SMBV Caux Seine disposaient d'une convention, dans le cadre de l'élaboration du SAGE puisqu'il concerne les deux bassins versants. Cette convention est caduque depuis que le SAGE est entré en phase d'animation (2022).

Il est proposé de poursuivre ce partenariat avec le SMBV Caux Seine eu égard aux enjeux communs de protection de la ressource en eau comme de protection des biens et des personnes.

Cette convention explique notamment que le coût de l'animation du SAGE (1 ETP) sera partagé entre les structures sur la base de la part respective de leur bassin versant.

Cette convention offre aussi aux deux structures, une base commune de travail dès lors que les projets auront un intérêt pour les deux territoires de bassin.

**A l'unanimité, les membres du conseil décident :**

- d'approuver le projet de convention avec le SBV Caux Seine,
- d'autoriser le Président à signer toutes les pièces ou actes en lien avec cette décision.

- PJ à la délibération : projet de convention SAGE avec SMBV Caux Seine

## **PI (protection contre les inondations)**

## **12. ETUDE DE DANGERS (EDD) – DELIBERATION**

Dans le cadre du programme d'action du PAPI Rouen-Louviers-Austreberthe 2024-2030, le SMBVAS a prévu la régularisation de 4 « aménagements hydrauliques » au sens de l'article R562-18 par étude de danger.

Pour rappel, un aménagement hydraulique se définit comme *l'ensemble des ouvrages qui permettent soit de stocker provisoirement des écoulements provenant d'un bassin hydrographique [...] ou si le volume global maximal pouvant*

*être stocké est supérieur ou égal à 50 000 m<sup>3</sup>. Le niveau de protection d'un aménagement hydraulique est justifié dans l'étude de danger prévue par l'article R214-116 : Pour un aménagement hydraulique, l'étude de dangers porte sur la totalité des ouvrages qui le composent.*

Dans ce cadre, le SMBVAS souhaite mobiliser le maximum de financements auprès de l'ensemble des financeurs potentiels : aides de l'Etat (FPRNM, ...), du Département de la Seine-Maritime, Agence de l'Eau Seine Normandie,...

**Après avoir entendu le Président et à l'unanimité, les membres du conseil autorisent la réalisation des 4 EDD (Emanville, Grand Catillon, Les Marivaux, Nouveau Monde) et, par conséquent, habilitent Monsieur le Président à :**

- demander le maximum de subventions ;
- lancer les marchés nécessaires ;
- signer les conventions et tout acte nécessaires à la bonne réalisation de ces actions ;
- inscrire les crédits aux budgets 2025 et suivants du syndicat.

#### Hors GEMAPI

#### **13. DEMANDE DE SUBVENTIONS, REALISATION D'AMENAGEMENT D'HYDRAULIQUE DOUCE - LES HAIES HYDRAULIQUES, ... - DELIBERATION**

L'animation agricole sollicite les exploitants agricoles pour régler des problématiques de ruissellement et améliorer la qualité de l'eau par la mise en place d'aménagements d'hydraulique douce. Chaque année le SMBVAS adopte une délibération pour solliciter des financements auprès de financeurs dont l'AESN.

Pour mémoire, l'AESN devrait financer, en 2026, les aménagements à hauteur de 80 %, le SMBVAS à hauteur de 10 % et 10 % restant à la charge de l'exploitant agricole.

**A l'unanimité, les membres du comité syndical décident :**

- d'habiliter M. le Président à solliciter toutes subventions possibles, auprès de tous financeurs, en lien avec les actions d'hydraulique douce que le SMBVAS anime ou peut animer.

#### **14. AAP SMBVAS « PRESERVONS NOS SOLS 2025 » - DELIBERATION**

Le SMBVAS souhaite promouvoir des pratiques vertueuses préservant les sols du ruissellement et de l'érosion et préservant la qualité de l'eau.

Pour cela, le SMBVAS a mis en place depuis 2019 un appel à projet « Préservons nos sols ».

Cet appel à projet vise donc à soutenir les actions en faveur de la préservation du sol, à travers des démarches « gagnant-gagnant ». Les projets soutenus sont des plantations (haie ou boisement) à vocation hydraulique et/ou préservation de la biodiversité.

L'enveloppe financière prévue pour cette action qui est inscrite au BP 2025 est de 10 000 € HT.

**A l'unanimité, les membres du comité syndical acceptent de reconduire cette opération pour 2025 et autorisent le Président à :**

- demander des informations et devis aux prestataires afin d'identifier au mieux les besoins,
- choisir les prestataires,
- signer tous les documents afférents,
- lancer un appel à projet,
- signer les conventions avec les acteurs sélectionnés,
- demander, au besoin, le maximum de subventions.

\*\*\*

M. BOULENGER souhaite savoir où en sont les études en lien avec la restauration de la continuité écologique.

M. CHEMIN indique que la phase 1 est achevée et que, prochainement, la 2<sup>nde</sup> phase aura lieu dans le cœur de Barentin compte tenu qu'il y a plusieurs chutes à effacer. Il précise ne pas avoir plus d'informations mais fera un retour aux membres du conseil dès lors que des phases seront achevées.

## Informations diverses

M. le Président fait état des différentes informations et manifestations d'importance pour le SMBVAS au cours des mois passés comme pour les 2 mois qui viennent. La liste est donnée avec l'ordre du jour de ce conseil.

\*\*\*

L'ordre du jour étant épuisé, les membres n'ayant pas d'autres questions, le Président remercie les participants et clôture la séance.

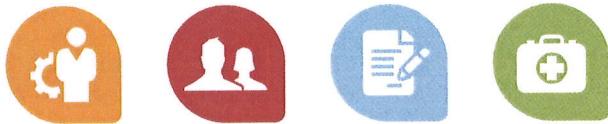
\*\*\*

# **ANNEXE 2**



# Convention cadre

d'adhésion aux missions optionnelles



Collectivités et établissements affiliés

# La convention en quelques mots



Au-delà de ses missions obligatoires, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime se positionne, par la mise à disposition de missions optionnelles, en tant que **partenaire « ressources humaines » des collectivités.**

Ces missions « optionnelles », complètent son action d'assistance aux collectivités et permettent un **accompagnement quotidien des autorités territoriales en matière de gestion des ressources humaines.**

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée

portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et ses nombreux décrets d'application conduisent à une véritable **professionnalisation en matière de gestion des ressources humaines au sein des collectivités.**

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime offre ainsi **une assistance et une expertise permanentes** permettant à l'autorité territoriale de répondre, dans un cadre juridique sécurisé, à ses obligations d'élu employeur.

**Conformément à l'article L452-47 du Code Général de la Fonction Publique, le Centre de Gestion propose aux collectivités et à leurs établissements publics, dans le strict respect de leur autonomie de gestion, de profiter de son expertise et de son accompagnement technique par la mise à disposition de missions de conseil et d'assistance en ressources humaines.**

## Entre le CDG 76

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime (dénommé « CDG 76 »), dont le siège est situé ZAC de la Plaine de la Ronce, 40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE, représenté par **son Président, M. Christophe BOUILLON**, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 20 juin 2023.

## Et vous

La collectivité / établissement public (dénommé « collectivité ») :

Dont le siège est situé au :

N° SIRET :

Représenté(e) par :

Habilité(e) par délibération de l'organe délibérant en date du :

La présente convention est conclue pour une période de quatre ans et prend effet à compter du : **1<sup>er</sup> Janvier 2026**

retrouvez toutes nos missions sur

 **CDG 76**.fr

## **ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION**

La présente convention a pour objet de définir les conditions générales d'accès aux missions optionnelles mises à disposition par le CDG 76, en application de l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Les conditions particulières sont définies dans un règlement d'adhésion propre à chaque mission.

## **ARTICLE 2 : CHAMPS D'INTERVENTION DU CDG 76**

En tant que partenaire « Ressources humaines » de la collectivité, le CDG 76 propose une action pluridisciplinaire en matière de gestion du personnel.

Le CDG 76 met à disposition de la collectivité les missions suivantes :

- Conseil et assistance au recrutement
- Missions temporaires
- Réalisation des paies, des déclarations sociales annuelles, collecte des taux et calcul du prélèvement à la source
- Conseil et assistance au calcul de la rémunération des agents publics en congé de maladie et relevant du régime général
- Conseil en organisation
- Conseil et assistance chômage
- Conseil et assistance au précontentieux et au contentieux en ressources humaines
- Réalisation des dossiers CNRACL
- RGPD (délégué à la protection des données mutualisé)
- Référent signalement des actes de violence et de harcèlement
- Mission archives
- Médecine professionnelle (équipe pluridisciplinaire composée de médecins, d'infirmier(ères) en santé au travail, de psychologues du travail et d'ingénieurs spécialisées en hygiène / sécurité et en ergonomie)
- Aide à la réalisation du document unique d'évaluation des risques professionnels\*
- Inspection en matière d'hygiène et de sécurité (ACFI)
- Expertise en hygiène / sécurité\*
- Expertise en ergonomie\*
- Psychologue du travail\*
- Management du risque amiante\* (réglementation, enjeux, plan d'actions)
- ou toute autre mission

**\*L'adhésion à cette mission nécessite au préalable l'adhésion à la mission « Médecine professionnelle »**

## **ARTICLE 3 : RÉALISATION DES MISSIONS**

La présente convention permet, sur demande expresse de la collectivité, de faire appel aux missions proposées par le CDG 76.

Le déclenchement des différentes missions intervient, selon les cas, par un formulaire de demande de mission ou après acceptation du devis proposé par le CDG 76. Le contenu et le déroulement, la tarification ainsi que les modalités de facturation sont prévus par un règlement d'adhésion propre à chaque mission.

S'agissant de la médecine professionnelle, le déclenchement a lieu par la signature d'une convention spécifique d'adhésion qui prévoit le contenu, le déroulement et la tarification ainsi que les modalités

Fait à

Le Maire / Président

de facturation de la mission.

## **ARTICLE 4 : QUALIFICATION DES AGENTS DU CDG 76**

Le CDG 76 s'engage à mettre à disposition de la collectivité des agents experts d'un domaine, dotés d'une expérience adéquate et recevant une formation constante dans le domaine de la mission sollicitée. Afin de garantir le bon déroulement de la mission, celle-ci bénéficie, en interne, de l'expertise et du savoir-faire des autres services du CDG 76.

## **ARTICLE 5 : LIMITES ET CONDITIONS D'EXERCICE DES MISSIONS**

### **ARTICLE 5-1. OBLIGATIONS DU CDG 76**

Le CDG 76 s'engage à conduire la mission confiée de manière indépendante, objective et neutre, dans le strict respect de la confidentialité et de la discréetion professionnelles.

### **ARTICLE 5-2. OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ**

La collectivité s'engage à respecter la présente convention ainsi que les règlements d'adhésion propres aux missions qui pourront être sollicitées.

## **ARTICLE 6 : RESPONSABILITÉS**

L'action du CDG 76 consiste en un appui technique, n'ayant pas pour effet d'amoindrir le pouvoir décisionnel de l'autorité territoriale. La mission consiste en un conseil et une assistance destinés à éclairer la collectivité qui reste seule compétente pour agir et décider des mesures à mettre en œuvre pour la gestion de son personnel.

## **ARTICLE 7 : DURÉE ET RENOUVELLEMENT**

À l'issue de la période de quatre ans, le CDG 76 proposera une nouvelle convention afin d'assurer la continuité du service.

Hormis la résiliation à échéance, les cas de résiliation sont les suivants :

- En cas de manquement à l'une des obligations de la convention par l'une des parties, l'autre partie peut mettre fin à la présente convention.
- En cas de désaccord sur les évolutions des modalités de financement.

Dans les deux cas, la résiliation est réalisée par lettre recommandée avec accusé de réception. La résiliation prend effet à la date de réception du courrier recommandé.

## **ARTICLE 8 : COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE**

Les litiges éventuels nés de l'application de la présente convention et du règlement d'adhésion seront portés devant le tribunal administratif de Rouen.

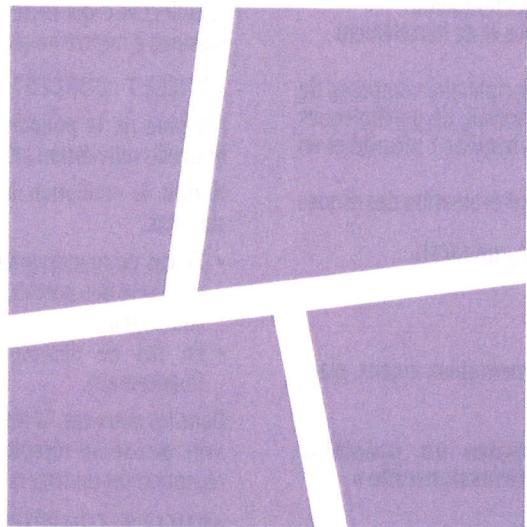
## **ARTICLE 9 : ABROGATION DES PRÉCÉDENTES CONVENTIONS**

Les précédentes conventions proposées par le CDG 76 sont abrogées à compter de la prise d'effet de la présente convention.

Le

Le Président  
Christophe BOUILLOU





# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11

# **ANNEXE 3**





# Convention d'adhésion

## Santé / Prévention

Collectivités et établissements affiliés

# Préambule à la convention



En raison de sa complexité, la gestion du statut de la Fonction Publique Territoriale est devenue un enjeu stratégique nécessitant une professionnalisation accrue des collectivités en matière de ressources humaines.

Dans ce contexte, le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime offre, à travers ses missions obligatoires et optionnelles, une assistance et une expertise permanentes, permettant aux autorités territoriales de répondre à leurs obligations d'élu employeur.

Conformément à l'article L452-47 du Code Général de la Fonction Publique, le Centre de Gestion propose aux collectivités et à leurs établissements publics, dans le strict respect de l'autonomie de gestion des autorités territoriales, de profiter de son expertise par la mise à disposition de missions de conseil et d'assistance en ressources humaines.

De manière générale, les « Élus-employeurs » font face à de nouveaux enjeux en matière de ressources humaines : vieillissement des agents, augmentation de l'absentéisme, difficultés de maintien en emploi, nécessaire amélioration des conditions de travail, durabilité des capacités ... autant de préoccupations qui impactent directement la mise en œuvre du service public local. Au-delà de la stricte maîtrise budgétaire de leur masse salariale, les collectivités territoriales n'ont plus d'autre choix que de gérer durablement leurs ressources humaines pour relever ces défis et assurer la mise en œuvre d'un service public de qualité auprès des usagers.

A travers ses actions, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime se positionne aujourd'hui comme l'un des éléments de réponse à ces enjeux.

À travers son Pôle « Santé / Prévention », le Centre accompagne les collectivités au quotidien en proposant et en développant une action pluridisciplinaire qui associe des médecins du travail, des infirmiers en santé au travail, des conseillers en prévention des risques professionnels, des ergonomes, des psychologues du travail, etc.

Pour compléter ces actions concrètes, le Centre de Gestion de la Seine-Maritime s'est également investi sur le champ de l'observation des données sociales afin de mieux identifier les risques professionnels et ainsi, aider à construire une véritable politique de santé et de sécurité au travail à l'échelle départementale. A ce titre, le CDG 76 a également décidé d'accompagner les collectivités et les agents en désignant un conseiller « Mobilité/Handicap » dont la mission est de favoriser la mobilité, le maintien en emploi et la reconversion professionnelle des agents en difficulté.

Les situations d'inaptitude au travail et d'invalidité sont particulièrement complexes à gérer sur un plan juridique. Exercice du droit à reclassement, retraite pour invalidité, période préparatoire au reclassement, licenciement pour inaptitude, autant de dispositifs sur lesquels les collectivités peuvent compter sur l'appui du Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

La mission de « Conseil en organisation » proposée par ailleurs aux collectivités permet également de contribuer à prévenir les risques au sein des équipes par différents leviers possibles: diagnostic, mise en place de nouveaux outils RH, optimisation des procédures de travail ou conduite du changement notamment.

DANS CE CADRE D'ENSEMBLE, LA PRÉSENTE CONVENTION A VOCATION À PRÉCISER PLUS SPÉCIFIQUEMENT LES CONDITIONS DE MISE À DISPOSITION DE L'OFFRE DE MÉDECINE PROFESSIONNELLE DU CDG76 AFIN DE PERMETTRE AUX EMPLOYEURS DE REMPLIR LEURS OBLIGATIONS EN MATIÈRE DE SANTÉ, D'HYGIÈNE ET DE SÉCURITÉ.

## Entre le **CDG 76**

---

Le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime (dénommé « CDG 76 »), dont le siège est situé ZAC de la Plaine de la Ronce, 40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE, représenté par **son Président, M. Christophe BOUILLON**, habilité par délibération du Conseil d'Administration en date du 20 juin 2023.

## Et vous

---

La collectivité / établissement public (dénommé « collectivité ») :

Dont le siège est situé au :

N° SIRET :

Représenté(e) par :

Habilité(e) par délibération de l'organe délibérant en date du :

La présente convention est conclue pour une période de 4 ans et prend effet à compter du : **1<sup>er</sup> Janvier 2026**

retrouvez toutes nos missions en santé / prévention sur



# Il est convenu ce qui suit

## ARTICLE 1 : OBJET DE LA CONVENTION

Conformément à l'article 11 du décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale qui prévoit que les missions du service de médecine professionnelle sont assurées, notamment par un médecin appartenant au service créé par le centre de gestion, la collectivité susvisée adhère au service de médecine professionnelle géré par le Centre de Gestion de la Seine-Maritime.

La présente convention a pour objet de définir l'organisation et les modalités du suivi médical des agents, de ladite collectivité.

## ARTICLE 2 : DOMAINE D'APPLICATION

Le rôle de la médecine professionnelle, tel qu'il est défini par la présente convention, est exclusivement préventif : il consiste à éviter toute altération de la santé des agents du fait de leurs conditions de travail et autant que faire se peut, à maintenir les capacités de travail sur le long terme.

Le médecin du travail ne peut être chargé des visites d'aptitude physique lesquelles relèvent de la compétence du médecin agréé mais uniquement des visites relatives à la vérification de la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec ses conditions de travail.

Son rôle est consultatif uniquement auprès du conseil médical.

Le médecin du travail du CDG 76 exerce son activité médicale en toute indépendance et dans le respect des dispositions du code de déontologie médicale et du code de la santé publique.

Le service de médecine professionnelle agit dans l'intérêt exclusif de la santé et de la sécurité des agents dont il assure la surveillance médicale et dans une perspective de conseil de l'autorité territoriale.

## ARTICLE 3 : UNE ÉQUIPE PLURIDISCIPLINAIRE

Pour accompagner les employeurs publics dans leurs obligations en matière de santé et de sécurité au travail, le service de médecine professionnelle du Centre de gestion repose sur une équipe pluridisciplinaire basée sur la complémentarité des compétences dont il dispose en interne : médecins du travail, infirmier(ères) en santé au travail, secrétariat médical, personnel possédant les compétences nécessaires afin d'assurer la mise en œuvre des compétences médicales, techniques et organisationnelles nécessaires à la prévention des risques professionnels et à l'amélioration des conditions de travail (ergonomes ; préventeurs ; psychologues du travail)

Sous la responsabilité du Président du CDG 76 et du Responsable du Pôle « Santé / Prévention », l'équipe pluridisciplinaire est animée et coordonnée par le médecin du travail.

## ARTICLE 4 : NATURE DE LA MISSION CONFIÉE AU SERVICE DE MÉDECINE PROFESSIONNELLE

Le service de médecine professionnelle a un rôle exclusivement préventif : ce n'est ni un service de soins, ni un service d'urgence.

Le service de médecine professionnelle du CDG 76 assure l'ensemble des missions prévues dans le cadre de la réglementation en vigueur pour les agents publics, pour les agents de droit privé sous contrat d'insertion et les apprentis.

Les missions de prévention du service de médecine professionnelle comprennent la surveillance médicale des agents des collectivités et établissements publics adhérant à la présente convention ainsi que l'action sur le milieu professionnel.

Toutefois, certaines prestations telles que l'accompagnement psychologique individuel préconisé par le médecin du travail et les missions d'expertise de prévention des risques professionnels des ingénieurs en hygiène et sécurité et des ergonomes peuvent être assurées par le CDG76 et font l'objet d'une facturation supplémentaire.

L'autorité territoriale s'engage à communiquer au médecin du travail, toute information que ce dernier jugera utile à l'accomplissement de ses missions.

## ARTICLE 4-1 : OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ

La surveillance médicale des agents est assurée par un ou plusieurs médecins du travail et un ou plusieurs infirmier(ères) en santé au travail qui réalisent leurs interventions sous la responsabilité de ces médecins.

## AGENTS DE DROIT PUBLIC

La surveillance médicale a pour objet d'apprécier la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent. A ce titre, le service de médecine professionnelle n'a pas vocation à assurer un suivi lorsque les agents sont en situation d'inaptitude temporaire, notamment en congé de maladie.

### - Visite d'information et de prévention :

Les agents bénéficient d'une visite d'information et de prévention tous les deux ans qui est réalisé en alternance par le médecin du travail et par l'infirmier(ère) en santé au travail (IST).

Ces visites sont destinées à vérifier la compatibilité de l'état de santé de l'agent avec les conditions de travail du poste sur lequel il est affecté. La surveillance médicale a pour objet d'apprécier la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent. A ce titre, le service de médecine professionnelle n'a pas vocation à assurer un suivi lorsque les agents sont en situation d'inaptitude temporaire, notamment en congé de maladie.

Les visites d'information et de prévention peuvent être réalisées par le médecin du travail, un collaborateur médecin ou un infirmier dans le cadre d'un protocole écrit.

Durant la visite d'information et de prévention, le professionnel de santé est amené à :

- Interroger l'agent sur son état de santé
- L'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail
- Le sensibiliser sur les moyens de prévention à mettre en œuvre
- Identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail (quand la visite d'information et de prévention est réalisée par un collaborateur médecin ou un infirmier)
- L'informer sur les conditions de suivi de son état de santé par le service de prévention et sur la possibilité de bénéficier, à tout moment, d'une visite à sa demande avec le médecin du travail.

Le médecin du travail peut réaliser, prescrire ou recommander les examens complémentaires qu'il juge nécessaires. Ces examens peuvent notamment avoir pour but de dépister des affections pouvant entraîner une contre-indication au poste de travail. Le médecin du travail peut aussi réaliser, prescrire ou recommander des examens complémentaires en vue de dépister une maladie professionnelle ou une maladie dangereuse pour l'entourage professionnel de l'agent.

Les frais occasionnés par ces examens complémentaires sont à la charge de l'administration employeur.

Dans cet intervalle, les agents qui le demandent, bénéficient d'une visite médicale supplémentaire.

Le service de médecine professionnelle ne prend pas de rendez-vous directement à la demande de l'agent, qui devra se rapprocher de son employeur pour solliciter une visite médicale, sans avoir à en préciser l'objet.

Cette demande doit obligatoirement être formulée par l'employeur public auprès du secrétariat médical.

À la demande du médecin du travail, d'autres visites peuvent être programmées, s'il l'estime nécessaire.

Le médecin du travail peut proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions de travail justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé des agents.

Lorsque ces propositions ne sont pas retenues par l'administration, celle-ci motive par écrit son refus.

Dans le respect du secret médical, le médecin du travail informe l'administration de tous risques d'épidémie.

### - Suivi médical particulier :

Le médecin du travail exerce une surveillance médicale particulière (SMP), en définissant la fréquence et la nature des examens médicaux à l'égard :

- des agents occupant des postes dans des services comportant des risques spéciaux,
- des personnes reconnues travailleurs handicapés,

- des femmes enceintes,
- des agents réintégrés après un congé de longue maladie (CLM) ou de longue durée (CLD),
- des agents souffrant de pathologies particulières.

Des examens complémentaires peuvent également être recommandés, à l'appréciation du médecin du travail ou de l'infirmier(ère) en santé au travail (IST).

Dans le respect du secret médical, le médecin du travail informe l'autorité territoriale, ou son représentant, de tout risque d'épidémie.

#### - Suivi médical post-professionnel :

L'agent qui quitte définitivement la fonction publique peut avoir droit à un suivi médical post-professionnel (démission, de licenciement, de départ en retraite,...). C'est le cas s'il a été exposé, dans le cadre de ses fonctions, à un agent cancérogène, mutagène (c'est-à-dire susceptible de provoquer l'apparition de mutations génétiques) ou toxique pour la reproduction.

Ce suivi médical est pris en charge par le dernier employeur au sein duquel l'agent a été exposé.

Si cet employeur ne peut pas être identifiée, le suivi médical est pris en charge par l'employeur dont l'agent relève au moment de la cessation définitive de ses fonctions. L'agent est informé de son droit par l'employeur au moment où il cesse définitivement ses fonctions.

L'employeur lui délivre à cet effet une attestation d'exposition à un risque cancérogène, mutagène et toxique pour la reproduction établie, après avis du médecin du travail.

Le suivi post-professionnel peut être assuré, au choix de l'agent, par le service de médecine professionnelle de l'employeur. Il peut aussi être assuré par tout médecin choisi librement par l'agent ou par les centres médicaux avec lesquels l'employeur a passé une convention.

#### AGENTS DE DROIT PRIVÉ

Le suivi médical des agents de droit privé (contrats aidés et apprentis) s'effectue conformément aux dispositions du Code du travail.

#### AMÉNAGEMENTS DES POSTES DE TRAVAIL OU DES CONDITIONS D'EXERCICE DES FONCTIONS

Le médecin du travail ou l'IST sont habilités à proposer des aménagements du poste de travail ou des conditions d'exercice des fonctions justifiés par l'âge, la résistance physique ou l'état de santé ainsi que des aménagements temporaires au bénéfice des femmes enceintes.

Lorsque l'autorité territoriale décide de ne pas suivre l'avis du médecin du travail, sa décision doit être motivée et le Comité Social Territorial (CST) de la collectivité ou, à défaut, le CST intercommunal doit être informé.

#### ARTICLE 4-2 : ACTION SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

Conformément aux dispositions réglementaires et législatives en matière de santé au travail, le service de médecine professionnelle du Centre de Gestion, exerce une mission de « conseil » auprès de l'autorité territoriale, des agents et leurs représentants, s'agissant de :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services
- L'hygiène générale des locaux et des services
- L'adaptation des postes, des techniques et des rythmes de travail à la physiologie humaine
- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accidents de service ou de maladie professionnelle
- L'hygiène dans les restaurants administratifs
- L'information sanitaire
- Le médecin du travail est par ailleurs :
  - Associé aux actions de formation à l'hygiène et à la sécurité, ainsi qu'à la formation des secouristes
  - Consulté sur les projets de construction ou les aménagements importants ainsi que sur les modifications apportées aux équipements
  - Informé de la composition et de la nature des substances ou produits dangereux utilisés par les agents ainsi que leurs modalités d'emploi.

Il peut, en outre, demander à l'autorité territoriale de la collectivité d'effectuer des

prélèvements et des mesures, aux fins d'analyses, le Comité Social Territorial (CST) compétent étant informé des résultats de toutes mesures et analyses.

Il peut proposer des études épidémiologiques et participer à leur réalisation.

Dans ce cadre global, le médecin du travail ou l'IST sont amenés à effectuer des visites des lieux de travail.

Afin d'exercer leur mission et après information de l'autorité territoriale ou de son représentant, le médecin du travail et l'IST disposent d'un libre accès aux locaux entrant dans leur champ de compétence. Ils examinent les postes de travail, détectent les situations présentant des risques professionnels particuliers et sont habilités en cas de dysfonctionnement à établir les signalements appropriés sous forme de rapport écrit à l'autorité territoriale. Le médecin rend compte de cette action en Comité Social Territorial (CST) compétent.

Il convient, à cet égard, de préciser que le médecin du travail est membre de droit du CST compétent avec voix consultative.

Le médecin du service de médecine professionnelle utilise les données disponibles dans la collectivité, issues de l'évaluation des risques (décret n° 2001-1016 du 5 novembre 2001 portant création d'un document relatif à l'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des travailleurs) pour établir, en liaison avec le conseiller ou l'assistant de prévention de la collectivité, la fiche de risques professionnels et en assurer la mise à jour périodique.

Cette fiche établie par le médecin du travail, doit recenser les risques professionnels propres au service entrant dans le champ d'intervention du service de médecine professionnelle et mentionner les effectifs potentiellement exposés à ceux-ci.

Le médecin du travail réalise, en liaison avec l'agent chargé de la prévention (assistant et/ou conseiller), l'établissement et le suivi de cette fiche, laquelle doit être soumise, pour avis, au CST compétent.

Le médecin du travail doit, à ce titre, avoir accès à tout type d'information utile à l'établissement de ce document.

#### ARTICLE 4-3 : AVIS SUR LA COMPATIBILITÉ DU POSTE DE TRAVAIL AVEC L'ÉTAT DE SANTÉ DE L'AGENT

Chacune des visites d'information et de prévention donne lieu à l'établissement d'une « fiche de visite » ou d'une « attestation d'entretien de santé infirmier », mise à disposition sur le portail « Santé Prévention » destinée à informer l'agent et la collectivité.

Cette fiche peut comporter la mention « avis favorable » ou des préconisations relatives à l'aménagement du poste de travail au regard de l'état de santé de l'agent.

Le service de médecine du CDG 76 doit être informé par écrit de chaque accident de service ou maladie professionnelle.

Chaque année, le service de médecine professionnelle établit un rapport dressant le bilan de son activité au cours de l'année écoulée, et le transmet à l'autorité territoriale et au CST compétent.

#### ARTICLE 5 : FONCTIONNEMENT DU SERVICE DE MÉDECINE PROFESSIONNELLE

Les modalités de fonctionnement du service de médecine professionnelle sont précisées dans la partie « Modalités de fonctionnement du service » de la présente convention.

#### ARTICLE 6 : DÉCLARATION DES EFFECTIFS ET FACTURATION

A. La déclaration des effectifs s'effectue avant le 31 décembre de chaque année. La collectivité s'acquitte auprès du CDG 76 d'une adhésion annuelle au titre de la mise à disposition du service de médecine professionnelle dont le montant est calculé en multipliant l'effectif total de la collectivité par le tarif forfaitaire par agent déterminé par délibération du conseil d'administration.

Cet effectif comprend tous les personnels employés par la collectivité, fonctionnaires ou contractuels de droit public travaillant à temps complet ou à temps non complet ainsi que les agents recrutés sur la base de contrats aidés et apprentis.

B. L'effectif déclaré, via le portail « Santé / Prévention », sert de base pour la détermination du nombre de créneaux de visites médicales et à la facturation. Aucune modification ne peut être réalisée en cours d'année.

Le tarif forfaitaire par agent s'appliquant pour l'année en cours est fixé par le Conseil d'Administration du CDG 76. La brochure tarifaire sera adressée à la collectivité avant le 31 Décembre de chaque année.

La tarification servant de base à la facturation pourra être réévaluée annuellement par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion en fonction des charges



afférentes à la mission de médecine professionnelle.

Toute modification des conditions financières, décidée par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion, fera l'objet d'une information à la collectivité.

Ce forfait annuel couvre la mise à disposition de l'ensemble des prestations de la médecine du travail, hors missions d'expertise ou accompagnement psychologique individuel :

- La visite d'information et visite de prévention
- Une visite à la demande de la collectivité, à la demande de l'agent ou de son médecin de soins
- La ou les visites supplémentaires à la demande du médecin du travail
- Les visites de demande de RQTH ou de reconnaissance de maladie professionnelle
- Les études de poste

La facturation est forfaitaire et a lieu selon les modalités suivantes :

- Dès lors que les effectifs déclarés sont inférieurs à 50 agents : la facturation est annuelle
- Dès lors que les effectifs sont supérieurs à 50 agents : la facturation est trimestrielle

C. Une majoration de + 50% sera appliquée pour chaque agent vu pour la première fois par un médecin du travail ou une infirmière en santé au travail du CDG 76. En effet, cette première visite d'une durée de 40 minutes, implique la création du dossier informatique de l'agent, ainsi que l'examen par le professionnel de santé de son profil personnel et professionnel initial (antécédents médicaux, parcours professionnel, fiche de poste, risques professionnels notamment).

D. Par ailleurs, au regard de la nécessité d'éviter toute perte de temps médical, une pénalité financière sera appliquée pour chaque absence non justifiée à une visite programmée. Le montant en est défini par le Conseil d'Administration du Centre de Gestion.

Indépendamment de la facturation basée sur la déclaration annuelle des effectifs (A), une facture complémentaire sera donc transmise chaque trimestre en fonction de ces deux éléments (C et D) et des accompagnements psychologiques individuels assurés par le CDG76.

Le paiement par la collectivité est effectué à réception du titre de recettes établi par le CDG 76.

## ARTICLE 7 : OBLIGATIONS DE LA COLLECTIVITÉ

La présente convention constitue un engagement de la collectivité à en accepter l'ensemble des termes dont les modalités pratiques et financières, définies par le Conseil d'Administration du CDG 76, pour assurer le bon fonctionnement de la médecine professionnelle ainsi que l'équilibre financier du service, telles qu'elles sont définies dans la présente convention.

## ARTICLE 8 : RENOUVELLEMENT ET RÉSILIATION

La convention est renouvelable par reconduction expresse.

Hormis la résiliation à échéance, les cas de résiliation, avec le respect d'un préavis de trois mois, sont les suivants :

- manquement à l'une des obligations de la convention par l'une ou l'autre des parties
- désaccord sur l'évolution des modalités de fonctionnement ou de financement qui résulteraient des modifications apportées à la convention

La résiliation par l'une ou l'autre des parties est formalisée par une lettre recommandée avec accusé de réception

La résiliation de la convention médecine n'entraîne pas la résiliation de la convention cadre.

## ARTICLE 9 : COMPÉTENCE JURIDICTIONNELLE

En cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, les parties s'engagent à rechercher toute voie amiable de règlement. A défaut, les litiges éventuels, nés de l'application de la présente convention seront portés devant le tribunal administratif de Rouen.

## ARTICLE 10 : ABROGATION DE LA PRÉCÉDENTE CONVENTION

La précédente convention est abrogée à compter de la date de prise d'effet de la présente convention.

# Modalités de fonctionnement du service

Ces modalités complètent les dispositions de la convention d'adhésion au service de Médecine Professionnelle du Centre de Gestion de la Seine-Maritime. Elles déclinent les prestations globales de médecine professionnelle et en présentent leur organisation.

## 1/ LA PRESTATION GLOBALE DE MÉDECINE PROFESSIONNELLE

Le Pôle « Santé / Prévention », à travers sa prestation globale, propose de conseiller l'autorité territoriale, les agents et leurs représentants afin de protéger la santé au travail grâce à la surveillance médicale et aux actions sur le milieu professionnel.

### LA SURVEILLANCE MÉDICALE PROFESSIONNELLE

Appréciation de la compatibilité du poste occupé par un agent avec son état de santé en considérant les contraintes du poste et son environnement, tout particulièrement pour les agents des secteurs exposés à des risques professionnels particuliers.

Pour une évaluation exhaustive, la fiche de poste de l'agent avec indication de l'exposition aux risques doit être communiquée par la collectivité au médecin du travail.

Dans ce cadre, l'activité de surveillance médicale s'articule autour des consultations médicales et des entretiens santé au travail infirmier, au sein des cabinets médicaux définis à ces effets ou dans les locaux du Centre de Gestion

Les agents sont reçus, soit par le médecin du travail, soit par l'infirmier(e) en santé au travail. Les actions sur le milieu professionnel sont réalisées en pluridisciplinarité par le médecin du travail, l'infirmier(ère) en santé au travail, l'assistant ou le conseiller en prévention.

### ACTIONS SUR LE MILIEU PROFESSIONNEL

Études de poste de travail, appréciation des éventuelles nuisances sur la santé des agents, conseils auprès de l'autorité territoriale sur les questions d'hygiène et de sécurité au travail et des dispositions réglementaires en matière de santé au travail, participation du médecin du travail au CST en tant que membre de droit.

### CONSEIL ET INFORMATION

En aucun cas il ne s'agit de suivi individuel d'agent en visite d'information et de prévention. Le service de médecine professionnelle apporte de l'information et du conseil à l'autorité territoriale, aux collectifs d'agents et à leurs représentants.

Le médecin du travail peut intervenir, à titre d'exemple, en coopération avec un infirmier(ère) en santé au travail, un ergonome, ou un ingénieur qualité hygiène et sécurité au travail pour animer des réunions d'information aux agents sur la prévention de risques professionnels spécifiques (bruits, risque biologique, risque chimique, etc.) pour sensibiliser aux premiers secours, au port d'équipements de protection individuelle. Chacun de ces intervenants peut également intervenir de façon autonome sur délégation du médecin du travail.

## 2/ ORGANISATION DES MISSIONS DU SERVICE DE « MÉDECINE PROFESSIONNELLE »

Le service de Médecine Professionnelle du Centre de Gestion 76 assure l'intégralité des missions qui sont décrites dans la convention d'adhésion et présentées ci-après.

### 2.1 Plan d'actions en santé au travail

En concertation avec le médecin du travail et l'autorité territoriale ou son représentant, un plan de santé biennal est élaboré. Celui-ci définit les priorités d'action du service et s'inscrit dans le cadre plus global de la médecine professionnelle prévue au décret n° 85-603 du 10 juin 1985 garantissant le suivi médical des agents et les actions sur le milieu professionnel.

Le plan d'actions en santé au travail recense, à cet effet, les actions en milieu professionnel. En tant que de besoin, l'appui en prévention des risques professionnels peut être renforcé par des missions de conseil assurées par les experts en hygiène et sécurité du Centre de Gestion 76. Le médecin du travail conseille l'autorité territoriale, ou son représentant, pour définir ce plan d'actions en santé au travail au regard des priorités résultant du document unique d'évaluation des risques professionnels et de la fiche de risques professionnels.

Le plan d'actions en santé au travail, élaboré pour une durée maximale de deux ans, avec évaluation annuelle, définit des actions visant à :

- Mettre en œuvre les priorités d'actions en milieu professionnel et faire émerger des bonnes pratiques.

- Améliorer la prévention des risques professionnels et des conditions de travail individuelles et collectives.
- Mettre en œuvre les objectifs régionaux de santé au travail définis dans les plans régionaux de santé au travail.
- Cibler des moyens et des actions sur certains métiers, en faveur de publics particuliers ou sur la prévention de risques spécifiques.
- Permettre le maintien dans l'emploi des agents et lutter contre la désinsertion professionnelle.

Dans ce cadre, le plan d'actions en santé au travail, indique les moyens et ressources mobilisés par les parties, la programmation des actions et les modalités de collaboration pour atteindre des objectifs.

Ce mode d'organisation défini par le Conseil d'administration du Centre de Gestion 76, a pour objectif de renforcer la collaboration entre le médecin du travail et la collectivité afin d'assurer aux élus et aux agents des collectivités et établissements qui adhèrent à la présente convention, le soutien nécessaire dans leur démarche de prévention, compte tenu des responsabilités en matière de santé, d'hygiène et de sécurité qui leur incombent.

### 2.2 L'effectif prévisionnel de la collectivité

La Collectivité s'engage à déclarer par l'intermédiaire du portail « Santé Prévention » au service de Médecine Professionnelle du cdg76, un état précis de son effectif au 31 décembre de chaque année.

En parallèle de cette déclaration, le métier et le poste de chaque agent doivent être renseignés, ainsi que son service de rattachement, son lieu de travail, les contraintes spéciales auxquelles l'agent peut être soumis dans l'exercice de ses fonctions, ainsi que les éventuels équipements ou matériels auxquels il a accès dans le cadre de son activité professionnelle.

La déclaration des effectifs est l'élément indispensable qui sert de base à l'élaboration du plan d'actions en santé au travail. En l'absence de déclaration, celui-ci ne peut être établi.

### 2.3 Le suivi individuel des agents par les psychologues du travail

Lors des visites médicales, le médecin du travail peut être amené à proposer de mettre en place un accompagnement psychologique pour les agents.

Le Centre de Gestion, par l'intermédiaire de ses psychologues du travail peut si l'autorité territoriale le souhaite, prendre en charge ces accompagnements. Cette intervention fait l'objet d'une facturation forfaitaire additionnelle dont les modalités sont définies par le Conseil d'Administration.

## 3/ LA PLANIFICATION GLOBALE PAR LE SERVICE DE MÉDECINE PROFESSIONNELLE

### 3.1 Visites d'information et de prévention (tous les deux ans)

Le Pôle « Santé Prévention » coordonne la mise en œuvre et le suivi du plan annuel de santé au travail de chaque collectivité adhérente à la présente convention.

Sur la base des effectifs déclarés, le Pôle « Santé Prévention » adresse par mail aux collectivités une convocation stipulant les plages prévisionnelles de visites d'information et de prévention médicales. Les collectivités ont la responsabilité de planifier via le portail « Santé Prévention » les visites d'information et de prévention de leurs agents selon la périodicité des deux ans. L'autorité territoriale s'engage à convoquer leurs agents au moins 10 jours avant la date de visite prévue afin que ceux-ci puissent se munir de tous les éléments médicaux nécessaires à la visite.

La collectivité s'engage à fournir pour le jour de la visite d'information et de prévention la fiche de poste au secrétariat médical en amont de la visite.

### Il appartient à l'employeur public d'informer les agents du caractère obligatoire des visites.

Toute indisponibilité de l'agent pour le jour et l'heure fixés dans la convocation doit être signalé au service médecine dans un délai maximal de 48h et sera décompté de l'enveloppe de temps médical.

Chacune des visites d'information et de prévention donne lieu à l'établissement d'une « attestation de visite ». Celle-ci est mise à disposition des collectivités en téléchargement sur le portail 48h après la visite d'information et de prévention.

La collectivité s'engage à respecter le droit à l'information de l'agent et assure la diffusion de cette attestation auprès de l'agent.

Cette attestation ne fait apparaître aucun renseignement à caractère médical.

Elle est destinée à informer l'agent et la collectivité de l'avis du médecin du travail sur la compatibilité du poste de travail avec l'état de santé de l'agent.

Elle peut comporter la mention « avis favorable » ou des préconisations relatives à l'aménagement du poste de travail au regard de l'état de santé de l'agent.

### 3.2 Visites supplémentaires

Conformément à l'article 21-1 du décret 85-603 du 10 juin 1985, l'agent peut bénéficier d'une visite d'information et de prévention supplémentaire, dans l'intervalle des deux ans.

L'agent doit formuler sa demande directement auprès de sa collectivité, le Pôle « Santé Prévention » n'attribuant aucun rendez-vous médical sans demande formalisée de la collectivité.

La demande doit être renseignée sur le formulaire prévu à cet effet sur le portail « Santé Prévention ». Les demandes formulées par mail ne seront pas traitées.

Chacune des visites d'information et de prévention supplémentaires donne lieu à l'établissement d'une « attestation de visite », celle-ci est adressée par mail à la collectivité.

La planification globale porte sur l'ensemble des missions des intervenants du Pôle « Santé Prévention », tant en milieu de travail au sein de la collectivité, que dans les centres de visites ou à l'extérieur de la collectivité.

Ainsi, cette planification englobe les réunions du CST compétent (pour lesquelles le médecin du travail doit être informé un mois franc à l'avance), la participation éventuelle aux séances du conseil médical, la rédaction des rapports et des documents relatifs à l'exercice de la Médecine Professionnelle, la veille documentaire, les travaux d'analyse technique et statistique nécessaires, les réunions avec les services experts du Centre de Gestion 76 pour le suivi de dossiers, les procédures de reclassement Etc.

Des études et de l'information sur des thèmes particuliers représentant un enjeu général de prévention de la santé au travail peuvent être également programmées dans cette planification globale.

## 4/ LA PROGRAMMATION DES ACTIONS PAR LA COLLECTIVITÉ

- Il revient à la collectivité adhérente à la présente convention de définir les modalités de mise en œuvre du plan biennal de santé au travail, en fonction des nécessités de service et du planning de présence de l'intervenant du service de Médecine Professionnelle (dates et plages horaires prédéfinies avec le secrétariat du service « Santé Prévention »).
- Pour les visites d'information et de prévention, la collectivité procède aux convocations individuelles de ses agents, un modèle individuel est à disposition sur le portail. Elle veille à remplacer tout agent absent afin d'optimiser l'intervention du médecin.
- La collectivité procède de la même manière pour toute action en milieu de travail ou réunion, en veillant à informer les personnes concernées de la présence du médecin.
- La collectivité s'engage à confirmer auprès du secrétariat médical son souhait de retenir ou non les dates proposées, dans un délai de 15 jours à compter de la réception du mail de convocation. A défaut, les créneaux proposés seront automatiquement décomptés de l'enveloppe de temps médical prévue pour la collectivité.
- Dans le cadre de certaines situations pouvant nécessiter une intervention prioritaire

dans l'emploi du temps du médecin ou de l'infirmier(ère) en santé au travail, la collectivité peut solliciter le service « santé prévention » en dehors du calendrier établi pour toute mission urgente ou imprévue.

- Toutes demandes à l'initiative des agents devront être autorisées et formalisées par la collectivité.
- Le médecin du travail est informé par l'autorité territoriale, dans les plus brefs délais, de chaque accident de service et de chaque maladie professionnelle ou à caractère professionnel.

## 5/ PLANIFICATION DE PRESTATIONS COMPLÉMENTAIRES

En cas de recours par la collectivité aux prestations complémentaires du Centre de Gestion 76, le calendrier d'intervention de ces prestations est arrêté par le secrétariat du service Santé Prévention du Centre de Gestion 76.

## 6/ CENTRES DE VISITE

Les visites d'information et de prévention sont réalisées dans des locaux conformes aux critères déterminés par délibération du Conseil d'Administration du Centre de Gestion 76.

## 7/ INTERLOCUTEUR UNIQUE

Dans un souci de faciliter la coordination entre le service de Médecine Professionnelle et la collectivité adhérente, il est demandé à la collectivité de désigner un interlocuteur unique, représentant de l'autorité territoriale au sein de la Collectivité.

À titre d'exemple, cet interlocuteur peut être le DGS, le responsable RH, la secrétaire de mairie au sein de la collectivité.

Cet interlocuteur et ses coordonnées de contact (mail, téléphone.) seront déterminés par l'autorité territoriale à la date de prise d'effet de la présente convention.

## 8/ CONSTITUTION DU DOSSIER MÉDICAL EN SANTÉ AU TRAVAIL

La première visite d'information et de prévention d'un agent donne lieu à la constitution d'un dossier médical en santé au travail, sous format électronique, qui est ensuite actualisé et complété après chaque examen ultérieur.

Le médecin du travail ou l'infirmier(ère) en santé au travail doivent constituer le dossier de suivi médical de l'agent tout au long de sa carrière.

Ce dossier médical en santé au travail ne peut être communiqué qu'au Médecin Inspecteur Régional du Travail et de la Main d'œuvre ou à l'agent, s'il en fait la demande ou au médecin de son choix.

En cas de mutation ou de départ de la collectivité d'un agent, les éléments de son dossier médical en santé au travail pourront être communiqués au nouveau service de Médecine Professionnelle, après autorisation écrite de l'agent.

Le médecin du travail et plus globalement le CDG 76, prennent toutes les dispositions matérielles nécessaires pour assurer l'inviolabilité des dossiers médicaux.

## 9/ AVIS DESTINÉS AU CONSEIL MÉDICAL

Le médecin du travail a un rôle consultatif auprès du conseil médical.

Après avoir eu communication du dossier de l'agent soumis à l'avis du conseil médical, il présente ses observations écrites dans les cas suivants :

- examen médical pour l'octroi d'un congé de longue maladie ou de longue durée d'office
- aménagement du poste de travail après un congé de longue maladie ou de longue durée
- pour reconnaissance d'imputabilité au service, d'une maladie professionnelle

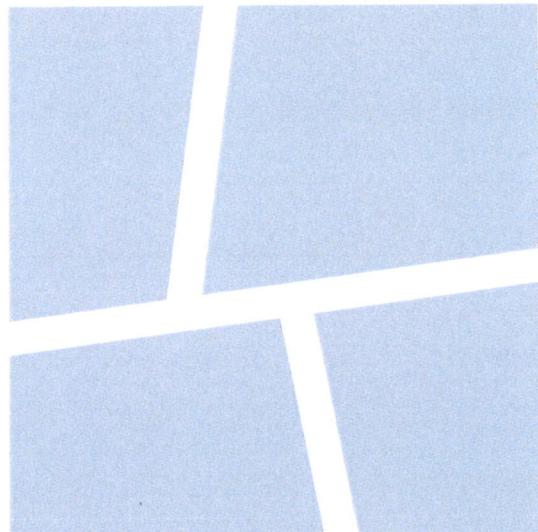
Fait à

Le Maire / Président

Le

Le Président  
Christophe BOUILLON





# Centre de Gestion

de la Fonction Publique Territoriale de la Seine-Maritime

40 allée de la Ronce - 76230 ISNEAUVILLE • Tél : 02 35 59 71 11

