



## PROCES VERBAL

CONSEIL SYNDICAL DU 13 FEVRIER 2026

L'an deux mil vingt-six, le 13 février, le **Conseil Syndical du Syndicat Mixte du Bassin Versant de la Vézère en Dordogne**, légalement convoqué, s'est réuni en session ordinaire au 52 route d'Auriac à Montignac Lascaux, sous la présidence de **Monsieur Denis CROUZEL**, Président.

---

**Date de la convocation du Conseil Syndical : 10 février 2026**

**Nombre de conseillers : 65**

- **En exercice : 65, Présents : 07, Votants : 07, Procuration**
- 

### **Rappel des dispositions légales :**

*Vu l'article L.2121-17 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) :*

« Le comité syndical ne délibère valablement que lorsque la majorité de ses membres en exercice est présente. »

*Vu l'article L.2121 du CGCT :*

Lorsque ce quorum n'est pas atteint, le comité syndical est à nouveau convoqué à 3 jours au moins d'intervalle. Il délibère alors valablement sans condition de quorum.

---

### **Quorum de la séance :**

Le quorum pour la séance du **09 février 2026** n'a pas été atteint, la séance a donc été reportée au **13 février 2026**.

---

**Présents : 07**

- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA VALLEE DE L'HOMME (26) : 04**  
COLY SAINT AMAND – Jean Michel DEMONEIN  
PLAZAC – Denis CROUZEL  
SERGEAC – Paul RIGAU  
VALOJOUX – Jean Pierre MEGE
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES VALLEE DE LA DORDOGNE, FORÊT BESSEDE (02) : 00**
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE FENELON (07) : 01**  
JAYAC – Timothée ZUCHER
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU TERRASSONNAIS EN PERIGORD NOIR THENON HAUTEFORT (25) : 02**  
PAZAYAC – Annick CLAUZADE  
THENON – Roland MOZE
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES SARLAT PERIGORD NOIR (05) : 00**

---

**Absents Excusés : 03**

- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA VALLEE DE L'HOMME : 01**  
FLEURAC – Philippe BONNET
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES VALLEE DE LA DORDOGNE, FORÊT BESSEDE : 01**  
SAINT CYPRIEN – Jean-Pierre SERVOIR
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE FENELON : 00**
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU TERRASSONNAIS EN PERIGORD NOIR THENON HAUTEFORT : 01**  
LA FEUILLADE – Bernard HATTE
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES SARLAT PERIGORD NOIR : 00**

---

**Absents : 55**

- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA VALLEE DE L'HOMME : 21**  
AUBAS – Valène DUPUY  
AUDRIX – Claude THUILLIER  
CAMPAGNE – Laurent ALIX  
FANLAC – Yann DESVORSINE  
JOURNIAC – Cyril LOSTE  
LA CHAPELLE AUBAREIL – Jean Michel FAURE  
LE BUGUE – François GENESTE  
LES EYZIES SIREUIL SAINT CIRQ MANAURIE – Françoise BAUDRY  
LES FARGES – Sylvie COLOMBEL  
LIMEUIL – Nicole HULOT  
MAUZENS ET MIREMONT – Thomas CASTANG  
MONTIGNAC LASCAUX – Josette BAUDRY  
PEYZAC LE MOUSTIER – Nathalie CHEVALIER  
ROUFFIGNAC SAINT CERNIN DE REILHAC – Michel BOURDEILH  
SAINT AVIT DE VIALARD – Bernard VINCENT  
SAINT CHAMASSY – Manuel RESENDE PEDRO  
SAINT FELIX DE REILHAC – Jean François AUTEFORT  
SAINT LEON SUR VEZERE – Philippe LAUGENIE  
SAVIGNAC DE MIREMONT – Roger BORDERIE  
THONAC – Alain MIDDEGAELS  
TURSAC – Michel TALET
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES VALLEE DE LA DORDOGNE, FORÊT BESSEDE : 01**  
MEYRALS – Jeanne BAILLIEU
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE FENELON : 06**  
ARCHIGNAC – Xavier ALARD  
NADAILHAC – Jean Claude VEYSSIERE  
PAULIN – Guy GERMAIN  
SAINT CREPIN ET CARLUCET – Marie Claude ROULLAND  
SAINT GENIES – Nicole LATOUR  
SALIGNAC EYVIGUES – Philippe MAGNE
- **COMMUNAUTE DE COMMUNES DU TERRASSONNAIS EN PERIGORD NOIR THENON HAUTEFORT : 22**  
AJAT – Didier CLERJOUX  
AURIAC DU PERIGORD – Gilles COZANET  
AZERAT – Jean Pierre COLIN



BADEFOLS D'ANS – Emmanuel GARCIA  
BARS – Mathieu MALANDAIN  
BEAUREGARD DE TERRASSON – Jean Paul LACOMBE  
CHATRES – Cecilia DA SILVA  
CONDAT SUR VEZERE – Stéphane ROUDIER  
COUBJOURS – Pierre LAROSE  
GRANGES D'ANS – Jacques MIGNOT  
LA BACHELLERIE – Eric LAROCHE  
LA CASSAGNE – Vincent BOISSOIRIE  
LA CHAPELLE SAINT JEAN – Daniel BOUTOT  
LADORNAC – Jean Pierre VERDIER  
LE LARDIN SAINT LAZARE – Eric SOURBE  
LES COTEAUX PERIGOURDINS – Jean Claude LAVAL  
LIMEYRAT – Jean Paul CHIOROZAS  
NAILHAC – Patrick PEDENON  
PEYRIGNAC – Laurent DOMEJEAN  
SAINT RABIER – Gilles LAFLEUR  
TERRASSON LAVILLEDIEU – Laurent MONTEIL  
VILLAC – Mathias NAVALON

- **COMMUNAUTE DE COMMUNES SARLAT PERIGORD NOIR : 05**

MARCILLAC SAINT QUENTIN – Marcelle DELIBIE  
MARQUAY – Didier DELIBIE  
SAINT ANDRE ALLAS – Régine BRUSQUAND  
SARLAT LA CANEDA – François COQ  
TAMNIES – Olivier LAMONZIE

---

Le Président ouvre la séance. Il fait l'appel des délégués. Un secrétaire de séance est désigné : **Mr MEGE – Commune de Valojoux**. Le Président soumet à validation de l'assemblée le procès-verbal de la dernière séance. Aucune observation n'étant exprimée, le compte rendu du 15 décembre 2025 est validé à l'unanimité. Monsieur Le Président, demande l'approbation du Comité Syndical, pour rajouter le point suivant à l'ordre du jour : 1-Création d'un emploi permanent lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté dans les conditions prévues par la loi. Le conseil syndical adopte le rajout du point à l'ordre du jour.

---

**2026-01-01: MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**VU**

Le Code Général des Collectivités Territoriales,  
Le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L712-1 et suivants, L714-4 et suivants

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article L714-4 du code général de la fonction publique précité,

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'État,



L'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État

**VU** l'avis du Comité Social Territorial en date du 30 janvier 2026 [C2:JP1][C2:JP2][C2:JP3] relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité (ou de l'établissement).

Considérant qu'il y a lieu de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, sur le montant des plafonds IFSE et CIA, ainsi que la modulation selon l'absentéisme.

Le Président informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;

Et un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (rifseep). Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

## **Bénéficiaires**

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

Rédacteurs,

Adjointes administratifs,

Agents de maîtrise,

Adjointes techniques territoriaux,

Ingénieurs territoriaux,

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public en CDD et CDI et des missions temporaires.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

## **L'IFSE : part fonctionnelle**

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité choisie par l'agent soit mensuelle ou semestrielle sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;

En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ;

Au moins tous les ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.



Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

## Modulation selon l'absentéisme :

En cas d'absence :

-S'inspirer du décret n°2010-997 applicable à la FPE (Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, congés maternité, congé paternité, temps partiel thérapeutique, accident de service ou maladie professionnelle).

Pendant les périodes de CLM (congés Longue Maladie ou CGM (congé grave maladie, maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

33 % la première année ;

60 % la deuxième et troisième année.

En revanche, les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie durant cette même période.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

## Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels suivants ANNEXE 1 :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Valorisation contextuelle

Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

GROUPES	Fonctions / Métiers [C2:JP4]	Montant plafond annuel
A G4	Ingénieurs (chargée de mission)	15 000€
B G1	Rédacteurs	5 500 €

C G1	<i>Adjoints technique, Agent de maîtrise (régie, agent d'entretien et techniciens rivières), Adjoints administratif</i>	4 500 €
------	---	---------

Les agents classés selon leur groupe de fonction ne pourront pas percevoir un montant supérieur au montant plafond fixé réglementairement pour leur cadre d'emploi

### **L'expérience professionnelle**

Le montant d'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Expérience dans le domaine d'activité
- Expérience dans d'autres domaines
- Connaissance de l'environnement de travail
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :

1 point = 2% de majoration

### **Le CIA : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir**

Il s'agit d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité choisie par l'agent soit mensuelle ou semestrielle.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### **Modulation selon l'absentéisme :**

En cas d'absence : la collectivité doit préciser les conditions de suspension en cas d'absence :  
-S'inspirer du décret n°2010-997 applicable à la FPE (Maintien dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, congés maternité, congé paternité, temps partiel thérapeutique, accident de service ou maladie professionnelle).

Pendant les périodes de CLM (congés Longue Maladie ou CGM (congé grave maladie, maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % la deuxième et troisième année.

En revanche, les primes restent suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Toutefois, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises. Ces primes et indemnités ne sont pas cumulables avec celles dues au titre du congé de longue maladie durant cette même période.

Par ailleurs, lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants (ANNEXE 2) :

Compétences professionnelles et techniques

Qualité relationnelle

Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire (CIA) sont fixés comme suit :

GROUPES	Fonctions / Métiers	Montant plafond annuel
A G4	<i>Ingénieurs (chargée de mission )</i>	2 500€
B G1	<i>Rédacteurs</i>	2 380 €
C G1	<i>Adjoints technique, Agent de maîtrise (régie, agent d'entretien et techniciens rivières), Adjoints administratif</i>	1 260 €

**Après en avoir délibéré, le conseil syndical**

#### DECIDE

D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;

D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du : 01/02/2026

D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus.

D'autoriser l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus.

De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.



## **2026-01-02: DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE**

Monsieur le Président rappelle que le Débat d'Orientation Budgétaire (DOB) constitue une étape incontournable de la procédure budgétaire dont la tenue à vocation à éclairer le vote des élus et dont l'absence entache d'illégalité la délibération relative à l'adoption du budget primitif.

Conformément à l'article L2312-1 du CGCT, il doit tenir au sein du Comité Syndical dans les 2 mois précédant le vote du budget. Au cours de ce débat, des orientations doivent être fixées ou entérinées pour permettre l'élaboration du projet du budget primitif.

Ce rapport donne lieu à un débat.

Sans caractère décisionnel, ce débat doit cependant, être matérialisé par une délibération qui en prend acte. Cette dernière doit être transmise au représentant de l'Etat, aux collectivités adhérentes et publiée.

Ces propositions budgétaires sont issues de la réunion de travail du bureau. Elles intègrent autant que possible la volonté de ne pas augmenter de manière trop importante le montant des participations des 5 Communautés de Communes du territoire, tout en permettant au Syndicat de mener à bien ses actions sur le terrain.

Le budget 2026 repose sur les résultats de l'exécution du budget 2025.

La section de fonctionnement affiche un excédent de 128 194.17€

La section d'investissement révèle un excédent de 52 440.32€

Monsieur le Président donne lecture du ROB.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité des membres présents :

**VALIDE** le Rapport d'Orientation Budgétaire qui sera annexé à la délibération.

## **2026-01-03: CREATION D'UN EMPLOI PERMANENT LORSQUE LES BESOINS DES SERVICES OU LA NATURE DES FONCTIONS LE JUSTIFIENT ET SOUS RESERVE QU'AUCUN FONCTIONNAIRE N'AIT PU ETRE RECRUTE DANS LES CONDITIONS PREVUES PAR LA LOI**

(CAS OU L'EMPLOI POURRAIT ETRE POURVU PAR UN AGENT CONTRACTUEL EN APPLICATION DE L'ARTICLE L332-8 2° DU CODE GENERAL DE LA FONCTION PUBLIQUE)

Le Conseil Syndical,

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L313-1 et L332-8 2°

**Vu** la nature des fonctions ou les besoins du service relatifs à la création d'un emploi permanent à temps complet d'un adjoint technique,

Sur le rapport de Monsieur le Président et après en avoir délibéré ;

## **DECIDE**

La création à compter du 01/03/2026 d'un cadre emploi des adjoints techniques territoriaux dans le grade d'adjoint technique relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet pour exercer les missions indiquées sur la fiche de poste ci jointe annexe 1.



De modifier le tableau des effectifs à compter du 01/03/2026 pour intégrer la création demandée, ci-après.

Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire. Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, il pourra être pourvu par un agent contractuel sur la base de l'article 332-8 2° du code général de la fonction publique. En effet, cet agent contractuel serait recruté à durée déterminée pour une durée de 3 ans dans les conditions de l'article L332-8 2° compte tenu de la nature des fonctions ou des besoins du service.

Le contrat de l'agent sera renouvelable par reconduction expresse sous réserve que le recrutement d'un fonctionnaire n'ait pu aboutir. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat sera reconduit pour une durée indéterminée.

L'agent devra donc justifier d'une expérience significative dans le domaine concerné, et sa rémunération sera calculée par référence à la grille indiciaire du grade de recrutement.

Le recrutement de l'agent contractuel sera prononcé à l'issue d'une procédure prévue par les décrets n°2019-1414 du 19 décembre 2019 et n°88-145 du 15 février 1988, ceci afin de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

---

## **PRESENTATION DES TECHNICIENS**

Projection d'un diaporama accompagnée de vidéos réalisées par drone présentant l'évolution de la zone humide du Doiran, à Montignac-Lascaux, avec les débits des dernières semaines suite aux travaux réalisés en 2025.

Les techniciens ont présenté le suivi de la zone humide, entre autres, grâce aux débits mesurés en amont et en aval, avant et après les travaux.

Un suivi de l'évolution de la population piscicole dans le cours d'eau avait été fait avant travaux. Ce dernier avait révélé l'absence totale de poissons. Un suivi régulier des débits confirme l'efficacité des aménagements sur l'ensemble de la zone humide et sur la capacité de ralentissement et de diffusion de l'eau.

---

## **QUESTIONS DIVERSES**

Une question a été soulevée concernant la prise en charge de l'entretien des ponts. À ce jour, celui-ci incombe entièrement au propriétaire de l'ouvrage. Il a été suggéré d'envisager un classement au titre du patrimoine.



L'ordre du jour étant épuisé **la séance est levée à 9h24.**

Les délibérations prises dans cette séance sont numérotées de **2026-01-01 à 2026-01-03**

Fait à Montignac-Lascaux le 13 février 2026, **pour approbation lors du prochain Conseil Syndical.**

