

S.I.V.O.M. DE SERMAISES

PROCÈS VERBAL DE LA SÉANCE DU CONSEIL SYNDICAL DU 17 JUIN 2024

Nombre de membres en exercice : 10 – Présents : 9 (dont 1 conseiller arrivé en cours de séance) –
Absent excusé : 1 - Pouvoir : 1 - Votants : 9

Le dix-sept juin deux mille vingt-quatre à dix-huit heures, le Conseil syndical, dûment convoqué s'est réuni à la mairie en session ordinaire, sous la présidence de Mme Chantal AUVRAY, Présidente.

Date de convocation du Conseil syndical : 07/06/2024

Présents : Chantal AUVRAY -Présidente - déléguée de SERMAISES, Nadine PELLETIER - Vice-Présidente - déléguée de Rouvres Saint Jean, José BRÉCHEMIER - délégué de Pannecières, Georges JEANNE - délégué de Morville en Beauce, Olivier HERVÉ - délégué de Césarville-Dossainville, José PIERQUIN - délégué de Thignonville, Gilles ALANIC - délégué d'Intville la Guétard, Matthieu CHENU - délégué d'Audeville, Cati LÉAL - déléguée de Sermaises.

Absent excusé : Walter ZANIER - délégué de Sermaises

Nombre de conseillers en exercice : 10
Nombre de conseillers présents en début de séance : 8
Nombre de conseillers arrivés en cours de séance : 1
Nombre de pouvoirs : 1
Nombre de votants : 9

Quorum : atteint

Secrétaire de séance : Conformément à l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités territoriales, le Conseil Syndical désigne Monsieur José Bréchemier en qualité de secrétaire de séance.

ORDRE DU JOUR :

ADMINISTRATION

I-ADOPTION DU PROCÈS VERBAL DE SÉANCE DU 02 AVRIL 2024

Délibération 2024- 19(à l'unanimité)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.2121-15 et L.2121-23, L.2121-25, L.2121-26 et L.2131-11,

Vu le procès-verbal de la séance de conseil syndical de la séance du 02 avril 2024,
Considérant que le procès-verbal doit être approuvé par les membres du Conseil Syndical,

Madame la Présidente invite les membres du Conseil Syndical à émettre des remarques sur le compte rendu de la séance du 02 avril dernier afin de pouvoir par la suite procéder à son approbation.

Le Conseil Syndical après en avoir délibéré à l'unanimité,

- Approuve le procès-verbal de la séance du 02 avril 2024,
- Précise que la liste des délibérations examinées en séance du Conseil Syndical sera affichée au siège du SIVOM et publiée sur le site internet du SIVOM, et qu'ampliation de la délibération sera adressée en Préfecture.
- Dit que conformément aux dispositions des articles R 421-1 et R421-5 du Code de la justice administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter des mesures de publicité.

II-ACTUALISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Délibération 2024-20 (à l'unanimité)

Préambule : (source CDG45 -Etude relative au Rifseep)

Conformément à l'article L.712-1 du Code général de la fonction publique, le régime indemnitaire constitue une des composantes de la rémunération des agents publics territoriaux à la condition que la collectivité ou l'établissement décide de mettre en œuvre un régime indemnitaire.

En effet, chaque collectivité territoriale ou établissement public demeure libre d'accorder un régime indemnitaire à ses agents en application du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Lorsqu'il existe, le régime indemnitaire attribué aux agents publics territoriaux est adossé à celui des agents publics de l'Etat en vertu du principe de parité entre les deux fonctions publiques.

En 2014, l'Etat a instauré le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 4 décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Ce nouveau régime indemnitaire a pour but de se substituer à la multitude de primes existantes et à promouvoir l'expérience professionnelle et valoriser les fonctions exercées au détriment du grade. Il se compose de 2 parts : une part fixe dénommée IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) et une part variable dénommée CIA (complément indemnitaire annuel).

Le RIFSEEP institué à l'Etat sert ainsi de référence au régime indemnitaire octroyé aux agents de la fonction publique territoriale. Cela se traduit pour chaque cadre d'emplois de la fonction publique territoriale par la fixation d'un corps de référence au sein de la fonction publique d'Etat (Annexe 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991).

L'instauration ou la modification d'un régime indemnitaire par une collectivité territoriale ou un établissement public l'oblige donc à mettre en œuvre le RIFSEEP.

Toutefois, l'extension progressive du RIFSEEP à l'ensemble des corps de la fonction publique d'Etat s'est traduite par une mise en œuvre échelonnée sur 5 ans aux agents de la fonction publique territoriale qui a singulièrement compliqué son entrée en vigueur. De même, le RIFSEEP ne s'est pas encore substitué à l'ensemble des primes et indemnités servies aux agents publics territoriaux ce qui ne facilite pas la lecture et la compréhension du régime indemnitaire versé aux agents publics territoriaux. Enfin, certains cadres d'emplois sont hors du giron de ce dispositif (police municipale, garde-champêtre, sapeurs-pompiers professionnels, assistants et professeurs d'enseignement artistique).

Madame la Présidente du SIVOM de Sermaises explique que dans un contexte économique tendu, où l'inflation ne cesse de mettre en difficulté le pouvoir d'achat des ménages, le SIVOM souhaite soutenir le pouvoir d'achat de ses agents par le seul biais possible à savoir les primes.

Après un avis favorable des membres du Comité Social Territorial le 13 juin 2024,

Il est proposé au Conseil Syndical d'émettre un avis sur la mise à jour des conditions d'octroi du régime indemnitaire des agents.

Ceci exposé,

Il est proposé au Conseil Syndical d'adopter la délibération suivante :

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés.

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.

Vu le décret n°2015-661 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 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'Etat

Vu le décret n°91-875, du 29 février 2020 relatif au régime indemnitaire, établissant les équivalences avec la fonction publique de l'État des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, dans le respect du principe de parité.

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération n°2018-06 du 19 mars 2018, instaurant le RIFSEEP,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 13 juin 2024,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement au fur et à mesure de la parution des décrets d'application ainsi que de leur annexe.

Considérant la nécessité de valoriser les montants des primes constituant le RIFSEEP, afin de répondre aux besoins de la collectivité en matière d'attractivité et de valorisation du travail des agents.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'actualiser la délibération du régime indemnitaire en vigueur (DB 2018-06 en date du 19 mars 2018).

Après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Syndical,

Article 1 :

Actualise et unifie le cadre du régime indemnitaire comme suit :

I – LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

A-Bénéficiaires

Les bénéficiaires du présent RIFSEEP sont les agents, titulaires, stagiaires, à temps complet, à temps partiel, à temps non complet et aux agents contractuels recrutés à temps complet ou non complet sur un emploi permanent.

B – Attributaires, niveaux de responsabilité et montants de référence

Les cadres d'emploi sont répartis en groupes de fonction suivant le niveau de responsabilité et d'expertise, de sujétions exigé des agents. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé aux groupes de fonction.

Les montants applicables aux agents du SIVOM de Sermaises sont fonction des plafonds fixés pour la fonction publique de l'Etat.

Voir annexe n°1.

Les montants maxima évoluent en fonction des règles en vigueur, appelant ainsi l'évolution des montants retenus, selon les mêmes pourcentages.

C/ Modulations individuelles, versement

Les montants d'IFSE et de CIA concernent les emplois à temps complet. Ils sont proratisés en fonction du temps d'emploi réel de chaque poste, qu'il soit à temps non complet ou à temps partiel.

C1/La part fonctionnelle IFSE

La part fonctionnelle varie selon le niveau de responsabilité et d'expertise, de sujétions exigé des agents. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé aux groupes de fonction.

Les missions liées à un poste peuvent évoluer, en cas de changement, le poste sera évalué et repositionné dans le groupe de fonction qu'il convient. Il en est de même lors de la création d'un poste celui-ci est positionné dans un groupe de fonction au regard des critères professionnels tenant compte :

Les critères professionnels

Encadrement, coordination pilotage et conception

Critère faisant référence à des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement de coordination d'équipe, d'élaboration ou de suivi de dossiers stratégiques.

- ✓ Responsabilité d'encadrement
- ✓ Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
- ✓ Responsabilité de coordination
- ✓ Responsabilité de projet ou d'opération
- ✓ Responsabilité de formation d'autrui
- ✓ Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- ✓ Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- ✓ Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
- ✓ Délégation de signature

La technicité, l'expertise l'expérience ou la qualification nécessaire au poste

- ✓ Critère valorisant les compétences plus ou moins complexes
- ✓ Connaissances requises (de niveau élémentaire à expertise)
- ✓ Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste
- ✓ Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste)
- ✓ Temps d'adaptation
- ✓ Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- ✓ Autonomie
- ✓ Initiative
- ✓ Diversité des tâches, des dossiers ou des projets ("monométier"ou "plurimétiers")
- ✓ Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
- ✓ Influence/motivation d'autrui
- ✓ Diversité des domaines de compétences
- ✓ Certification
- ✓ Rareté de l'expertise (des candidats sur le marché de l'emploi)

Les sujétions particulières

- ✓ Vigilance
- ✓ Exposition aux risques d'accident, de blessures
- ✓ Exposition aux risques de contagion(s) de maladie(s)
- ✓ Valeur du matériel utilisé
- ✓ Responsabilité pour la sécurité d'autrui
- ✓ Responsabilité financière
- ✓ Responsabilité juridique
- ✓ Effort physique
- ✓ Tension mentale, nerveuse
- ✓ Confidentialité
- ✓ Facteurs de perturbation
- ✓ Contact avec publics difficiles
- ✓ Impact sur l'image de la collectivité
- ✓ Risque d'agression physique et verbale
- ✓ Itinérance / déplacements
- ✓ Variabilité des horaires
- ✓ Contraintes météorologiques
- ✓ Travail posté (présence physique au poste imposé. Expl : agent d'accueil)
- ✓ Liberté prise congés (contrainte du poste encadrant la prise de congés. Ex : gestionnaire paie, Atsem)
- ✓ Obligation d'assister aux instances
- ✓ Actualisation des connaissances

Critères complémentaires valorisant l'expérience professionnelle

- ✓ Parcours professionnel de l'agent (et utile au poste) avant l'arrivée dans le poste
- ✓ Connaissance de l'environnement de travail
- ✓ Capacité à exploiter l'expérience acquise, montée en compétence (savoirs techniques...)

Chaque groupe de fonction détermine un montant mensuel brut d'IFSE. (*Montant pour un poste à temps complet*).

A noter

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle en plus des critères professionnels.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants : approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, élargissement des compétences, approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation.

Il est précisé que les actuelles IFSE versées à titre individuel sont maintenues, si supérieure aux montants présentés ci-dessus.

L'autorité territoriale pourra moduler les montants individuels dans la limite des plafonds fixés pour chaque groupe de fonction.

Ce montant doit faire 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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisé au temps de travail de l'agent.

Groupes de fonctions	Montant annuel de l'IFSE dans la collectivité	
Attachés	Montant minimal	Montant maximal
G1	12 000€ (1 000€ mensuel)	36 210€ (3 017.50€ mensuel)
G2	9 600€ (800€ mensuel)	32 130€ (2 677.50 mensuel)
Rédacteurs/Techniciens territoriaux		
G1	4 800€ (400€ mensuel)	17 480€ (1 456.67€ mensuel)
G2	2 400€ (200€ mensuel)	16 015€ (1 334.58€ mensuel)
Adjoints administratifs/Agents de maîtrise/Adjoint Technique/ Adjoint d'Animation/ATSEM		
G1	1 200€ (100€ mensuel)	11 340€ (945 mensuel)
G2	300€ (25€ mensuel)	10 800€ (900€ mensuel)

C2/ La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir CIA.

Le complément indemnitaire (CI) est attribué individuellement au moyen d'un coefficient variant de 0 à 100% du montant de base en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle. Dès lors, il pourra être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent dont qualités managériales, (20%)
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, assiduité et disponibilité (15%)
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, qualité relationnelle, (15%)
- La connaissance de son domaine d'intervention, (10%)
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes (20%)
- Son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte. (20%)

Les agents contractuels recrutés sur un emploi permanent par CDI ou par CDD d'une durée supérieure à un an bénéficient chaque année d'un entretien professionnel qui donne lieu à un compte rendu. Concernant le CIA, il est proposé de fixer les montants maximums annuels par groupe de fonction, pouvant être attribués aux agents suite à leur entretien professionnel et par proposition du N+1 et après harmonisation et validation par la Présidente du SIVOM, de la manière suivante :

Groupes de fonctions	Montants annuels du Complément Indemnitaire
Attachés Territoriaux	
G1	6 390€
G2	5 670€
Rédacteurs/Techniciens territoriaux	Montants annuels maximum
G1	2 380€
G2	2 380€
Adjoints administratifs/Agents de maîtrise/Adjoint Technique/ Adjoint d'Animation/ATSEM	Montants annuels maximum
G1	1 260 €
G2	900 €

L'attribution du CIA à titre individuel est facultative et son montant peut être compris entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

Le Complément Indemnitare est revu tous les ans au moment de l'entretien professionnel.

Il est versé en deux fois, soit en novembre de l'année N à hauteur de **40%** sur la base des critères suivants :

- Valeur professionnelle de l'agent dont qualités managériales
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, qualité relationnelle.

et en mars de l'année N+1 correspondant au solde du CIA attribué à la fin de la campagne des entretiens individuels. Le montant n'est pas reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement du CIA est contraint à la disponibilité des crédits inscrits au chapitre 12.

Comme pour la part IFSE, l'autorité territoriale se donne la possibilité d'attribuer à titre individuel un montant supérieur au montant maximal par groupe, au regard d'un investissement exceptionnel.

D/Cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS).
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT).
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP).
- L'indemnité de régie

L'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement).
- Les dispositifs d'intéressement collectif.
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnités différentielle, GIPA, ...).
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

Il est donc précisé que :

Les indemnités pour travaux supplémentaires sont ouvertes pour l'ensemble des cadres d'emplois y ouvrant droit dans les conditions définies par la réglementation

La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction est versée aux agents occupant un emploi de directeur général des services des régions, des départements ou des communes de plus de 2000 habitants, ainsi qu'au E.P.C.I.

Le taux maximum est de 15% du traitement brut (primes et supplément familial de traitement non compris). Le versement de la prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre du compte épargne temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé pour accident du travail.

Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération, en application de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée (13 -ème mois, prime de fin d'année...).

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 précise que le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant :

- le congé de maternité ;
- le congé d'adoption ;
- le congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire permet aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents.

Ce décret prévoit pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés annuels ;
- congés de maladie ordinaire ;
- congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Ce décret prévoit également que le régime indemnitaire n'est pas versé pendant les congés suivants :

- congés de longue maladie ;
- congés de grave maladie ;
- congés de longue durée.

Afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret du 26 août 2010 permet de conserver à l'agent en congé de maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

Temps partiel

Les fonctionnaires à temps partiel perçoivent une fraction des primes et indemnités de toute nature afférentes au grade et à l'échelon ou à l'emploi (article 60 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984).

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service qu'ils effectuent et la durée hebdomadaire de service d'un agent du même grade à temps plein (par exemple, 60% pour un agent bénéficiaire d'un temps partiel correspondant à 60% d'un temps plein), sauf :

- pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 80%, pour lesquels la fraction est égale aux 6/7èmes du traitement et des primes et indemnités ;
- pour les fonctionnaires bénéficiant d'un temps partiel à 90%, pour lesquels la fraction est égale aux 32/35èmes du traitement et des primes et indemnités.

Temps partiel thérapeutique

Il ressort d'un jugement du tribunal administratif de Lille (n° 117044 du 11 décembre 2013) que le temps partiel thérapeutique constitue une position statutaire durant laquelle le fonctionnaire a droit à l'intégralité de son traitement ainsi qu'au versement des primes à taux plein.

Cependant, la circulaire du 15 mai 2018 précise que, pour les fonctionnaires territoriaux, le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service.

Au regard du caractère contradictoire de ces deux lectures (une décision isolée d'un tribunal administratif et une circulaire qui a une valeur normative moins importante que le jugement du tribunal), il est judicieux d'appliquer la circulaire. Cette position a été confirmée par la réponse ministérielle du 15/01/2019 (*question écrite QE AN n°14553 du 27/11/2018*).

Afin d'éviter d'éventuels soucis d'interprétation en la matière, le sort du régime indemnitaire pendant le temps partiel thérapeutique est ainsi calculé au prorata de la durée effective du service.

Exclusion temporaire de fonctions

L'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.

Suspension

En l'absence de mention expresse du versement des primes à l'article 30 de la loi du 13 juillet 1983 régissant la suspension, le Conseil d'Etat a jugé que les primes liées à l'exercice effectif des fonctions sont supprimées pendant la suspension (*CE, 25 octobre 2002, n° 237509*).

Mais le juge d'appel va plus loin en excluant le versement de toutes les primes, sans distinction, pendant cette période (*CAA Marseille, 16 novembre 2004, commune d'Aubagne DDMAD1794*).

Greve

En l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue sur la rémunération. Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités (*CE, 12 novembre 1975, n° 90611*).

Instauration du RIFSEEP – part IFSE Régie

Madame la Présidente expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L.714-4 du Code général de la fonction publique.

Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle (part fixe) ;
- D'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (part variable).

Dans ce cadre, Madame la Présidente informe que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté n° NOR : BUDR9304137A du 28 mai 1993 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Cependant, afin de tenir compte des sujétions induites par la fonction de régisseur ou de mandataire suppléant dont la responsabilité personnelle et pécuniaire peut être mise en jeu à raison du paiement des dépenses ou de l'encaissement des recettes dont il est chargé, il conviendrait de délibérer pour créer une part spécifique de l'IFSE dénommée « IFSE Régie ». Cette part « IFSE Régie » est versée en complément de la part principale IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur. La création de cette part supplémentaire permet de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus pour chaque groupe de fonctions.

Il est donc proposé au Conseil Syndical d'approuver l'instauration d'une part IFSE régie dans le RIFSEEP au bénéfice des agents du SIVOM de Sermaises.

Vu le Code général des collectivités territoriales, notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,
Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13,
Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'Etat,
Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en 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'Etat,
Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu l'avis du Comité social territorial en date du 13 juin 2024 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents du SIVOM de Sermaises,
Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature,

Sur le rapport de Madame La Présidente, après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Syndical :

DÉCIDE

Article 1 :

D'instaurer une « part régie » au sein de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions de régisseur de régies de recettes et/ou d'avances.

Article 2 :

La « part régie » au sein de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est versée aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur des emplois permanents à l'exception de ceux recrutés sur le fondement de l'article L.332-8 1° du Code général de la fonction publique.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 3 :

Les cadres d'emplois concernés sont ceux recensés par la délibération instaurant le RIFSEEP et ses délibérations modificatives au sein du SIVOM de Sermaises,

Les cadres d'emplois suivants ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP :

- Les professeurs et assistants d'enseignement artistique,
- Les policiers municipaux de catégorie A, B et C,
- Les garde-champêtres,

Ils demeurent soumis aux délibérations antérieures et aux dispositions de l'arrêté du 3 septembre 2001 régissant l'indemnité allouée aux régisseurs de recettes et d'avances.

Article 4 :

La « part régie » au sein de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est versée en complément de la part « fonctions » de l'IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent exerçant la fonction de régisseur.

Article 5 :

Le montant de la « part régie » allouée à chaque régisseur est corrélé au montant de l'indemnité de responsabilité tel qu'il est déterminé dans le tableau ci-dessous :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320

De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Le montant de la « part régie » n'est pas revalorisable.

Article 6 :

La « part régie » sera versée sur le fondement de l'arrêté de nomination du régisseur. Elle sera supprimée à la date d'effet figurant sur l'arrêté mettant fin aux fonctions du régisseur.

Article 7 :

La « part régie » sera versée annuellement. Son montant est proratisé en fonction de la date de nomination ou de fin de fonctions du régisseur

L'attribution du montant individuel et annuel de la « part régie » fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

Article 8 :

La « part régie » est cumulable avec les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP recensées dans la délibération instaurant le RIFSEEP au sein du SIVOM de Sermaises,

Article 9 :

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire :

- Lors des congés de maladie ordinaire, du CITIS et du temps partiel thérapeutique, le montant de la « part régie » est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement
- Lors des congés annuels et des congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption, le montant de la « part régie » n'est pas réduit au prorata des périodes d'absence,
- Lors des congés de longue maladie, longue durée et grave maladie : le montant est réduit au prorata de ces périodes. Une retenue d'1/30^{ème} du montant de la « part régie » sera opérée pour chaque jour d'absence. Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Une retenue d'1/30^{ème} du montant de la « part régie » sera opérée pour chaque jour de carence, décompté à un agent au titre des dispositions de l'article 115 de la loi n°2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018.

Article 10 : L'inscription au budget

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au budget principal (ou annexe)

Article 11 : La date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 18/06/2024.

Article 12 :

Que Madame La Présidente est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

Délibération 2024-21 (unanimité)

Madame la Présidente expose que :

En vertu des dispositions contenues à l'article 5 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale, les communes et les établissements publics doivent désigner un Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection (ACFI) dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail.

L'Agent Chargé d'assurer une Fonction d'Inspection a notamment pour rôle de contrôler les conditions d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité et de proposer à l'autorité territoriale toute mesure qui lui paraît de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail et la prévention des risques professionnels.

L'ACFI est un professionnel de prévention permettant à la collectivité d'avoir une expertise en matière d'hygiène et de sécurité.

Les communes et les établissements publics ont la possibilité de satisfaire à cette obligation :

- Soit en désignant un agent en interne qui doit avoir suivi la formation appropriée au préalable,
- Soit en passant convention avec le Centre de Gestion du Loiret dans le cadre d'une mise à disposition, conformément à l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984.

Le Centre de Gestion du Loiret assure ce type de mission depuis 2008.

Les coûts de cette mission sont établis sur la base d'un tarif forfaitaire annuel voté chaque année par le Conseil d'Administration du CdG45. Le tarif forfaitaire est fonction du nombre d'agents travaillant dans la collectivité et inclut tous les temps de déplacements, les temps d'inspection et les temps de réalisation des rapports d'inspection,

Cf annexe

soit pour la collectivité du SIVOM de Sermaises

-strate d'effectifs 10-29 agents

-Temps d'inspection sur le terrain 1 jour

-Forfait annuel 680€

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985,

Vu l'article 25 de la loi du 26 janvier 1984,

Considérant la nécessité pour la collectivité de désigner un ACFI,

Décision

Sur le rapport de Madame la Présidente, après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Syndical, décide de :

✓ faire appel au Centre de Gestion du Loiret à compter du **1^{er} juillet 2024** pour assurer la mission d'inspection et à signer la convention y afférente.

Article 1 :

✓ conventionner avec le Centre de Gestion du Loiret pour bénéficier de la mission inspection en santé sécurité au travail

Article 2 :

✓ Que les crédits nécessaires seront inscrits au budget principal.

Article 3 :

✓ Que Madame La Présidente est chargée de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération

IV-CONVENTION POUR LE DISPOSITIF DE SIGNALEMENT D'ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION ET D'AGISSEMENT SEXISTES AVEC LE CDG45.

Délibération 2024-22 (à l'unanimité)

Madame la Présidente expose au conseil syndical,

L'article 80 de loi du 6 août 2019 a modifié la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires en instaurant « un dispositif de signalement qui a pour objet de recueillir les signalements des agents qui s'estiment victimes d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes et de les orienter vers les autorités compétentes en matière d'accompagnement, de soutien et de protection des victimes et de traitement des faits signalés.

Ce dispositif permet également de recueillir les signalements de témoins de tels agissements ».

Pour la Fonction Publique territoriale ce même article dispose que sur demande des collectivités et établissements situés dans leur ressort territorial, les centres de gestion mettent en place ce dispositif de signalement.

Ce dispositif de signalement est désormais codifié aux articles L135-6 et L452-43 du Code Général de la Fonction Publique.

Le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique en fixe le cadre réglementaire.

Ainsi, les collectivités et établissements Publics **doivent obligatoirement** mettre en place ce dispositif de signalement. Ils ont la possibilité de le mettre en place **en interne ou de solliciter le Centre de gestion** qui doit être en mesure de leur proposer une solution.

Vu le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique en fixe le cadre réglementaire,

Vu la délibération n°2022-29 du 12 mai 2022 du Conseil d'Administration du CDG45 faisant le choix d'externaliser ce dispositif,

Vu la délibération n°2023-26 du 25 mai 2023 du Conseil d'Administration fixant les tarifs de la prestation,

Vu la délibération N°2023-41 en date du 21 septembre 2023 du conseil d'Administration relative à la convention entre le CDG45 et les collectivités et établissements publics du Loiret,

Considérant que toute autorité territoriale, qu'elle soit ou non affiliée au Cdg45, a l'obligation de mettre en place, au 1er mai 2020, un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes,

Considérant que les centres de gestion doivent mettre en place ce dispositif pour les collectivités territoriales et établissements publics qui en font la demande,

Considérant qu'afin de permettre aux collectivités et établissements publics concerné-es de remplir cette nouvelle obligation, le CDG45 propose de mettre en place un dispositif de signalement auquel elles/ils pourront adhérer par convention,

Considérant que le dispositif mis en place par le CDG45 a été présenté aux membres du CST en sa séance du 21 septembre 2023 et qu'il conviendra à chaque collectivité disposant de son propre CST d'en faire de même,

Le CST est placé auprès du CDG45

Vu l'information au CST du 21 septembre 2023 par lequel les collectivités et établissements publics du Loiret souhaitent confier le dispositif de signalement au CDG45,

Le dispositif du CDG45 comprend :

1. Une plateforme accessible aux agents de la collectivité leur permettant de faire un signalement. La demande est traitée par un prestataire qui définira la recevabilité ou non de la demande et le plan d'action le cas échéant.
2. En cas de recevabilité, si l'agent décide de lever l'anonymat pour que le plan d'action soit mis en œuvre, une information par le prestataire est faite auprès du CDG45.
3. Des prestations diverses pour accompagner l'agent et/ou la collectivité tels qu'une enquête administrative, un accompagnement psychologique ou juridique....

En adhérant au dispositif, la collectivité s'engage à verser un forfait annuel au CDG45 qui donne accès à ses agents à la plateforme de signalement.

La tarification est la suivante :

Effectifs collectivités affiliées	Montant annuel de L'adhésion
1 à 30 agents	130 € /an
31 à 50 agents	210 € /an
51 à 150 agents	450 € /an
151 à 300 agents	750 € /an
301 à 500 agents	1200 € /an
Plus de 500 agents	1800 € /an

Effectifs collectivités non affiliées	Montant annuel de l'adhésion
Moins de 500 agents	2500 € /an
De 501 agents à 1000 agents	3500 € /an
De 1001 à 2000 agents	4500 € /an
2001 à 3000 agents	5500 € /an
Plus de 3000 agents	6500 € /an

Après examen des signalements, aucune suite n'est donnée si la demande n'est pas recevable ou si l'agent refuse de lever l'anonymat.

Si l'agent décide de lever l'anonymat, le CDG45 prendra contact avec l'autorité territoriale de la collectivité pour lui proposer l'accompagnement envisagé par le prestataire.

La collectivité règlera le coût de ce qu'elle souhaite mettre en œuvre directement auprès du prestataire :

Accompagnement des agents et des organisations		
Formule 1 - Coûts unitaires	MT HT.	
1h d'entretien de soutien psychologique (ou social) de la victime présumée	Forfait	120,00 €
1h d'entretien d'accompagnement juridique à la qualification des faits	Forfait	200,00 €
1 restitution des conclusions argumentées à la collectivité	Forfait	400,00 €
Réunion supplémentaire	Forfait	400,00 €
Formule 1 - Coûts en "bouquets"		
Forfait d'accompagnement comprenant 5 entretiens psychologiques (ou social) + Restitution	Forfait	600,00 €
Forfait d'accompagnement comprenant 5 entretiens juridiques + restitution	Forfait	1 000,00 €

Forfait d'accompagnement comprenant 5 entretiens psychologiques (ou social) et 3 entretiens juridiques + restitution	Forfait	1 200,00 €
Formule 2 : Prise en charge d'une enquête administrative		
Réunion de lancement et plan d'action	Au temps passé	950€ / jour
Réalisation des entretiens dans le cadre de l'enquête	Au temps passé	950€ / jour
Rédaction des comptes-rendus de chaque entretien	Au temps passé	950€ / jour
Rédaction du rapport d'enquête	Au temps passé	950€ / jour
Réunion de restitution de l'enquête administrative	Au temps passé	950€ / jour
Réunion supplémentaire / Témoignage de l'expert post-enquête	Au temps passé	950€ / jour
Prestations complémentaires		
Réunion supplémentaire	Forfait	400,00 €
Mise en place d'un groupe de parole sur site (2h)	Forfait	450,00 €
Prestation complémentaire de médiation ou d'accompagnement au temps passé	au temps passé	950€ / jour
Webinaire de 2h	Forfait	800,00 €
Formation d'une journée (ne comprend pas l'ingénierie pédagogique)	Forfait	900,00 €

De son côté, la collectivité s'engage notamment à informer l'ensemble de ses agents de l'existence de ce dispositif et des modalités pour y avoir accès.

La présente convention d'adhésion est conclue jusqu'au 30 juin 2025. Elle prend effet au 01/07/2024.

Considérant l'intérêt que représente l'adhésion à cette mission,

Décision

Le Conseil Syndical après en avoir délibéré à l'unanimité,

- ✓ autorise Madame la Présidente à signer la convention d'adhésion à la mission de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes que propose le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale du Loiret.

*Madame Cati LÉAL arrive en cours de séance à 18h31.

RELEVÉ DES DÉCISIONS PRISES PAR LA PRÉSIDENTE.

Prise en vertu de la délibération du 31 mars 2021 donnant délégations du Conseil Syndical à la Présidente.

Décision n° 2024-04 : Forfait contrat de maintenance pour vidéoprojecteurs et tableaux numériques interactifs des écoles

Madame la Présidente informe l'assemblée de la décision de signer la proposition financière de la société MOTIV SOLUTIONS VAL DE LOIRE d'un montant de 1 190.00 € HT soit 1 428.00 € TTC correspondante à la mission de maintenance pour les vidéoprojecteurs et tableaux numériques de l'école primaire et maternelle,

(Contrat incluant la maintenance, main d'œuvre et déplacements illimités pour réparation ou échange sur site du matériel et des pièces défectueuses (sous garantie) pour tableaux numériques et vidéoprojecteurs (hors matériel informatique) ainsi que le renouvellement annuel du logiciel SMARTNOTEBOOK, la maintenance préventive annuelle (nettoyage, vérification, mise à jour du logiciel)

La dépense sera imputée en section de fonctionnement au chapitre 11 du budget primitif principal 2024.

Décision n° 2024-05 : Forfait contrat de maintenance pour le matériel informatique des écoles.

Madame la Présidente informe l'assemblée de la décision de signer la proposition financière de société MOTIV SOLUTIONS VAL DE LOIRE d'un montant de 2 000.00 € HT soit 2 400.00 € TTC correspondante à la maintenance pour le matériel informatique de l'école primaire et maternelle, (ordinateurs des enseignants et élèves).

La dépense sera imputée en section de fonctionnement au chapitre 11 du budget primitif principal 2024.

Décision n° 2024-06 : Acquisition d'un meuble à langer pour l'école maternelle

Madame la Présidente informe l'assemblée de la décision de signer la proposition financière de la société WESCO d'un montant de 386.70 € HT soit 476.40 € TTC correspondante à l'achat d'une table à langer pour les ATSEM, nécessaire aux changes des enfants en cours d'acquisition de la propreté.

La dépense sera imputée en section d'investissement au chapitre 21 du budget primitif principal 2024.

Décision n° 2024-07 : Acquisition de vélos d'apprentissage pour l'école maternelle

Madame la Présidente informe l'assemblée de la décision de signer la proposition financière de la société MANUTAN Collectivités d'un montant de 415 € HT soit 498 € TTC pour l'achat d'un lot composé d'un tricycle, draisienne et vélo d'apprentissage.

La dépense sera imputée en section d'investissement au chapitre 21 du budget primitif principal 2024.

INFORMATIONS DIVERSES

Cérémonie de remise des calculatrices aux élèves de CM2

La cérémonie de remise des calculatrices aux élèves de CM2 est fixée au Mardi 2 Juillet 2024 à 16h30. L'intendance pour la préparation de la cérémonie sera assurée par le SIVOM.

Cession de la parcelle du forage de distribution d'eau potable

Madame la Présidente explique que la parcelle du forage de distribution d'eau potable est propriété du SIVOM. A la suite du transfert de la compétence eau à la communauté de communes, cette dernière souhaite acquérir à l'euro symbolique cette parcelle d'une superficie de 2 565 m². Madame la Présidente interroge l'assemblée sur ce sujet et un débat s'engage sur la valeur du terrain. L'assemblée décide d'inscrire ce point à l'ordre du jour du prochain conseil syndical.

Etude sur la faisabilité d'une commune nouvelle

Mme la Présidente informe l'assemblée que le projet d'étude pour une commune nouvelle a été évoqué en affaires diverses lors du dernier conseil municipal de Sermaises. Le SIVOM ayant transféré sa compétence eau à la communauté de communes au 1^{er} janvier 2024, il reste la compétence scolaire et périscolaire (pour le fonctionnement) et la compétence secrétariat mutualisé. Mme la Présidente indique que la Préfecture a demandé à ce que les statuts du SIVOM soient remis à jour (la dernière actualisation des statuts datant de 2014). A priori, cette demande fait suite à la prise de compétence de l'eau. Le toilettage des statuts sera réalisé d'ici la fin de l'année. Les élus du SIVOM sont invités à réfléchir sur cette éventualité de commune nouvelle.

Frais d'écologie

Mme la Présidente informe l'assemblée qu'elle a rencontré M. le Président du SIRIS d'Engenville-Guigneville ainsi que Mme le Maire d'Engenville car un accord amiable devait être trouvé pour la participation des frais d'écologie du SIRIS au SIVOM.

Pour l'année scolaire 2023/2024, cela concerne deux élèves du primaire et deux élèves de maternelle, il a été convenu que le tarif d'écologie serait divisé en deux pour la famille dont les enfants sont en garde alternée.

Pour l'année scolaire 2024/2025, à la demande du SIRIS, la participation aux frais d'écologie serait fixée à 825€ par élève (tarif des frais d'écologie 2024/2025 voté par le SIRIS) sans distinction de tarif entre maternelle et primaire.

Formations CNFPT

Mme la Présidente informe l'assemblée de la rencontre avec le CNFPT pour l'organisation de formations sur le territoire. Mme la Présidente souhaiterait organiser des formations dans les salles polyvalentes de Sermaises, ceci permettrait de mailler le territoire (communes avoisinantes) et de faciliter la mobilité des agents. Le CNFPT a accueilli cette proposition très favorablement.

Rencontre avec la Directrice Générale Adjointe de la CCDP.

Mme la Présidente informe l'assemblée qu'à la demande de la directrice générale adjointe de la CCDP, une réunion a eu lieu le 17 juin matin avec les secrétaires de mairie et agents administratifs. L'objectif de la CCDP est de fluidifier la communication avec les secrétaires de mairie pour les sujets d'intérêt communautaires en organisant des réunions.

Fourniture de produits d'entretien.

Mme la Présidente informe l'assemblée du changement de fournisseur pour les produits d'entretien afin de réaliser des économies.

Remplacement du copieur de l'accueil de la mairie.

Mme la Présidente informe l'assemblée qu'il y a nécessité de remplacer le copieur de l'accueil de la mairie. Le Groupe Factoria a transmis deux propositions, une pour de la location et l'autre pour de l'acquisition, toutes deux incluant une proposition de contrat d'entretien.

Après concertation sur les deux possibilités, l'assemblée souhaite retenir la proposition d'acquisition du copieur avec un contrat d'entretien en sus.

Raccordement à la fibre pour le groupe.

Madame la Présidente indique qu'il faudrait raccorder le groupe scolaire à la fibre prochainement et sous réserve de faisabilité technique, il y aurait la possibilité d'installer « des ponts » entre la mairie et le groupe scolaire.

Service administratif

L'assemblée décide de stagiairiser un agent du service administratif au 01/09/2024. Le poste a été créé par délibération du 12 décembre 2022 sur le grade d'adjoint administratif à temps complet sur emploi permanent pour le secrétariat de mairie des communes et ce poste pouvait être occupé par un contractuel.

Conseil d'école du primaire

Mme Pelletier rend compte des observations du dernier conseil d'école du primaire. Le compte-rendu est attendu pour répondre aux diverses questions.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h15.

La Présidente du SIVOM

Chantal AUVRAY



Le secrétaire de séance

José BRÉCHEMIER

