SIVU Messery-Nernier

PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE SYNDICAL DU 31 OCTOBRE 2024 19 H.

L'an deux mille vingt-quatre, le trente et un octobre à dix-neuf heures, le Conseil syndical, dument convoqué, s'est réuni sous la présidence de son Président, Serge BEL.

Etaient présents : Serge BEL Roseline MEGHEZZI Cyril PUECH Nathalie REYNAUD Christian BREUZA Laurent GRILLON Thierry VIDAL

Absents : Claude CERRI Lucille SCHEFZICK.

Nombre de conseillers en exercice : 9

Nombre de membres présents : 7

Date de la convocation : 23 octobre 2024

I. Désignation du secrétaire de séance

Roseline MEGHEZZI est élue secrétaire de séance.

II. Approbation du procès-verbal de la séance du 10 septembre 2024

Le PV est adopté à l'unanimité.

III. Mise en place du tableau des emplois

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par leur organe délibérant. Il leur appartient donc de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services dans le respect des dispositions de la loi portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il appartient par ailleurs à l'organe délibérant de modifier le tableau des effectifs de la structure (nouvelle création de postes, suppression, modification de la durée de travail...).

Il est proposé au comité syndical :

- D'établir le tableau des effectifs tel que présenté en annexe,
- De décider que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;
- D'inscrire au budget les crédits correspondants ;
- D'autoriser l'autorité territoriale à signer tout acte y afférent ;
- De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir de sa transmission au contrôle de légalité.
  Précision : Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **Décide d'établir** le tableau des effectifs tel que présenté en annexe,
- **Décide** que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;
- **Décide d'inscrire** au budget les crédits correspondants ;
- **Autorise** l'autorité territoriale à signer tout acte y afférent ;
- **Charge** l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir de sa transmission au contrôle de légalité.

IV. Mise en place du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le tableau des effectifs,
Vu l'avis du comité social territorial en date du 03 octobre 2024,

Considérant que le personnel de la Commune de Messery a été transféré au SIVU dans le cadre du transfert de compétences à compter du 1er septembre 2024.

Considérant que ces agents conservent les avantages qu'ils ont acquis individuellement en matière de rémunération et de retraite et qu'ils continuent de bénéficier du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que tous les

avantages acquis avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2007-209, ayant le caractère de complément de rémunération au sein de la commune d'origine.

Rappel :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**) est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (**I.F.S.E)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire,

- Le complément indemnitaire annuel (**C.I.A**) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Objectif du RIFSEEP :

Le régime indemnitaire a pour finalité de :
- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme du SIVU et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité du SIVU ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

Il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel

- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les adjoints administratifs,
- Les ATSEM,
- Les adjoints techniques

Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et

applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

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

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés selon des critères tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
  - Responsabilité de formation d'autrui,
  - Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
  - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
  - Autonomie, initiative,
  - Difficulté et complexité des taches (exécution simple ou interprétation).

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Horaires atypiques,
  - Responsabilité financière,
  - Effort physique,
  - Relations internes et ou externes.

➢ **<u>Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux</u>**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE
C 1	Responsables d'équipes importantes ou postes avec un niveau de technicité, de responsabilités, de contraintes et d'autonomie très fort	**11 900€**	**700€**	**12 600 €**

- **Cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles**

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles est réparti en 1 groupe de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE
C 3	Poste requérant une forte technicité è	**11 500 €**	**500 €**	**12 000 €**

- **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux est réparti en 2 groupes fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE
C 2	Postes complexes nécessitant des connaissances particulières et un temps d'adaptation important - Responsable petite équipe	**12 000 €**	**600 €**	**12 600 €**
C 4	Exécution / horaires atypiques,	**11 600 €**	**400 €**	**12 000 €**

Modulations individuelles :

1) Part fonctionnelle (IFSE) :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.
Ce montant individuel pourra également être bonifié en prenant en compte l'expérience professionnelle antérieurement acquise dans le secteur privé ou public par l'agent.

L'expérience professionnelle est assimilée à :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité,
- La connaissance de l'environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial,
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure,

Cette bonification ne pourra pas représenter plus de 30 % du montant de la part d'IFSE initialement fixée pour l'exercice des fonctions considérées et dans la limite des plafonds fixés ci-dessus.

Pour bénéficier de cette bonification, l'agent devra justifier par tout moyen de son expérience professionnelle et de l'exercice effectif desdites missions (fiche de poste, contrat de travail, certificat de travail ...).

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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 30 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel pour l'année N.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre
La part liée à la manière de servir sera versée annuellement au mois d'avril N+1.

Modalités de maintien ou de suppression :

Le montant de l'IFSE sera diminué, à raison de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 7ème jour de congé de maladie ordinaire décompté sur l'année civile, à l'exclusion, des congés d'adoption, des congés de maternité ou paternité, des arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet et de maladies professionnelles.

Le montant sera également réduit de 1/30ème pour chaque jour d'absence injustifiée.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire sera suspendu.

Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat (contrôle de légalité).

Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

Il est proposé au comité syndical :

- D'instaurer pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus et conformément aux règles énoncées ci-dessus :
    - Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
    - Un complément indemnitaire annuel (CIA)
- D'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **Décide d'instaurer** pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus et conformément aux règles énoncées ci-dessus :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- Un complément indemnitaire annuel (CIA)

- **Décide d'inscrire** chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

V. Adhésion au contrat groupe d'assurance des risques statutaires du CDG 74

Cette adhésion a déjà fait l'objet d'une délibération le 10 septembre dernier. Le CDG 74 demande de reprendre la délibération afin de préciser les risques garantis, l'assiette de cotisation et le délai de franchise, ainsi que la durée d'adhésion.

S'agissant des agents titulaires ou stagiaires affiliés à la C.N.R.A.C.L.

- Risques garantis :

  - Décès,

  - Accident de service et maladie contractée en service,

  - Longue maladie, longue durée (avec suppression de l'éventuelle franchise en maladie ordinaire lors d'une requalification),

  - Maternité (y compris les congés pathologiques), adoption, paternité et accueil de l'enfant,

  - Maladie ordinaire et temps partiel thérapeutique sans arrêt préalable.

  Le temps partiel thérapeutique en lien avec un arrêt préalable, la mise en disponibilité d'office pour maladie, l'infirmité de guerre et l'allocation d'invalidité temporaire sont inclus dans les taux.

- Franchise :

  La formule de franchise retenue est une franchise de 10 jour consécutive par arrêt en maladie ordinaire.

- Taux de cotisation : taux global de **6,95%**.
- Assiette :

  L'assiette retenue pour calculer la cotisation est composée obligatoirement du Traitement de base indiciaire (TBI). La collectivité souhaite également y inclure la NBI.

S'agissant des agents titulaires ou stagiaires non affiliés à la C.N.R.A.C.L. (rémunérés moins de 28 heures par semaine) et agents contractuels de droit public affiliés IRCANTEC

- Risques garantis :
  - Accident du travail, accident de trajet et maladie professionnelle
  - Grave maladie
  - Maternité (y compris les congés pathologiques) / adoption / paternité et accueil de l'enfant
  - Maladie ordinaire ou temps partiel thérapeutique sans arrêt préalable à l'expiration d'une période de franchise de 10 jours consécutifs par arrêt
  - Reprise d'activité partielle pour motif thérapeutique en lien avec un arrêt préalable
- Taux de cotisation :

  Taux global de **1,10%**
- Assiette :

  L'assiette retenue pour calculer la cotisation est composée obligatoirement du Traitement de base indiciaire (TBI).

A ces taux, il convient d'ajouter les frais de gestion qui seront versés au CDG74 pour sa gestion du contrat. Ces frais représentent 0,16% du Traitement de base Indiciaire assuré pour les agents CNRACL et 0,07% du Traitement de base indiciaire assuré pour les agents IRCANTEC.

Afin d'être calés sur le contrat d'assurance groupe souscrit par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie, il est proposé d'adhérer du 01/09/2024 au 31/12/2026.

Il est proposé au comité syndical :

D'adhérer au contrat groupe d'assurance des risques statutaires selon la proposition faite par Monsieur le Président et détaillée ci-dessus,

D'inscrire au budget les crédits nécessaires à la mise en place de cette délibération,

D'autoriser Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte de la collectivité, toutes pièces de nature

administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide d'adhérer au contrat groupe d'assurance des risques statutaires selon la proposition faite par Monsieur le Président,

Décide d'inscrire au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

Autoriser Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte de la collectivité, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

VI. Adhésion au contrat cadre de fourniture de titres restaurant du CDG 74

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024

Rappels :

- La commune de MESSERY a décidé d'adhérer au contrat cadre d'action sociale du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie pour la fourniture de titres restaurant aux agents de la collectivité,
- Dans le cadre du transfert de compétence de la commune de Messery vers le SIVU, il a été acté de maintenir le bénéfice des avantages acquis.

Sont concernés les agents suivants :

- la responsable des affaires scolaires et périscolaires
- les ATSEM au proratas de leur temps de présence pendant les congés scolaires

Durée :

L'adhésion est prévue jusqu'à la fin du contrat cadre actuel entre le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie et la société EDENRED soit le 31 décembre 2026.

Valeur faciale :

La valeur faciale reste fixée à 8 € avec une participation employeur à hauteur de 60%.

Précision :

En cas d'indemnisation par un autre moyen de la pause repas (organisme de formation, frais de mission, etc.), l'agent ne sera pas éligible à un titre.

Il est proposé au conseil syndical :

D'adhérer au contrat cadre de fourniture de titres restaurant selon la proposition faite par Monsieur le Président,

De dire que seront éligibles :

- la responsable des affaires scolaires et périscolaires
- les ATSEM au proratas de leur temps de présence pendant les congés scolaires,

De définir le montant de la valeur faciale des titres restaurant à 8 €,

De définir le taux de participation employeur à la valeur faciale de chaque titre à 60 %,

D'inscrire au budget les crédits nécessaires à la mise en place de cette délibération,

D'autoriser Monsieur le Président ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG 74, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide d'adhérer au contrat cadre de fourniture de titres restaurant selon la proposition faite par Monsieur le Président,

Dit que seront éligibles :

- la responsable des affaires scolaires et périscolaires
- les ATSEM au proratas de leur temps de présence pendant les congés scolaires,

Fixe le montant de la valeur faciale des titres restaurant à 8 €,

Fixe le taux de participation employeur à la valeur faciale de chaque titre à 60 %,

Décide d'inscrire au budget les crédits nécessaires à la mise en place de cette délibération,

Autorise Monsieur le Président ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG 74, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

VII. Fixation des critères d'appréciation de l'entretien professionnel

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024,

Considérant ce qui suit :

L'entretien professionnel est rendu obligatoire, pour l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux, en lieu et place de la notation. Réalisé par les supérieurs hiérarchiques directs, l'entretien professionnel s'appliquera obligatoirement pour l'évaluation des activités postérieures au 1er janvier 2015.

La valeur professionnelle des agents sera appréciée sur la base de critères déterminés en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions, de déterminer par délibération, les critères d'appréciation de l'entretien professionnel.

Il est proposé au comité syndical :

D'instituer les critères d'appréciation selon le dispositif suivant :

L'engagement professionnel :

Prise d'initiative
Disponibilité : Capacité à assurer la continuité du service ; capacité à se mobiliser
Développement des compétences
Souci de l'efficacité et du résultat

Manière de servir :

Adhésion à la politique du SIVU Messery/Nernier
Capacité à répondre aux attentes et aux demandes
Sens des priorités
Polyvalence

Encadrement :

Organiser et planifier l'activité
Appliquer et prendre des décisions
Animer et motiver une équipe

De décider que sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année,

D'inscrire au budget les crédits correspondants,

D'autoriser le Président à signer tout acte y afférent.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

Décide d'instituer les critères d'appréciation selon le dispositif suivant :

L'engagement professionnel :

Prise d'initiative
Disponibilité : Capacité à assurer la continuité du service ; capacité à se mobiliser
Développement des compétences
Souci de l'efficacité et du résultat

Manière de servir :

Adhésion à la politique du SIVU Messery/Nernier
Capacité à répondre aux attentes et aux demandes
Sens des priorités
Polyvalence

Encadrement :

Organiser et planifier l'activité
Appliquer et prendre des décisions
Animer et motiver une équipe

Décide que sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année,

Décide d'inscrire au budget les crédits correspondants,

Autorise le Président à signer tout acte y afférent.

VIII. Mise en place d'une journée de solidarité

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024,

Rappel :

Le législateur a entendu instaurer une journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Les modalités d'accomplissement de cette journée qui a pour vocation de participer au financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, ne sont plus fixées par la loi mais par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des établissements publics.

Cette journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée, d'une durée de sept heures pour les personnels nommés sur des emplois à temps complet, ramenée au prorata du temps de travail pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

Il est proposé :

D'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

- Le travail de sept heures (pour un temps complet) précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, avant le 31 juillet. Les heures à effectuer au titre de la journée de solidarité sont proratisées en fonction du temps de travail,
- Pour les agents recrutés en cours d'année - avant le 31 juillet, et n'ayant pas assuré la journée de solidarité dans leur précédente activité, la réalisation de la journée de solidarité se fera par le travail d'heures précédemment non travaillées au prorata de leur présence,

De décider que sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;

De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er janvier 2025,

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide d'instituer la journée de solidarité selon le dispositif suivant :

- Le travail de sept heures (pour un temps complet) précédemment non travaillées à l'exclusion des jours de congés annuels, avant le 31 juillet. Les heures à effectuer au titre de la journée de solidarité sont proratisées en fonction du temps de travail,
- Pour les agents recrutés en cours d'année - avant le 31 juillet, et n'ayant pas assuré la journée de solidarité dans leur précédente activité, la réalisation de la journée de solidarité se fera par le travail d'heures précédemment non travaillées au prorata de leur présence,

Décide que sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;

Charge l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1er janvier 2025,

IX. Création des indemnités horaires pour travaux supplémentaires – IHTS et majoration des heures supplémentaires

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024,

Considérant ce qui suit :

Seuls peuvent prétendre aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires les agents appartenant aux grades de catégorie C ainsi que ceux appartenant aux grades de catégorie B, avec une exception pour certains agents de catégorie A de la filière médico-sociale.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

La compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés (sauf le 1er mai où la rémunération est doublée).

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies par les agents de la fonction publique territoriale sont en principe indemnisées dans les conditions suivantes prévues pour les agents de la fonction publique d'Etat :

- La rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (entre 22h et 7h), et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié (sauf le 1er mai où la rémunération est doublée).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation

Le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisé des heures

supplémentaires. Un décompte déclaratif contrôlable est néanmoins suffisant pour les agents exerçant leur activité hors de leurs locaux de rattachement, ainsi que pour les sites sur lesquels l'effectif des agents susceptibles de bénéficier d'IHTS est inférieur à 10.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures). Elles sont rémunérées au taux normal, sauf si l'organe délibérant décide de majorer leur indemnisation dans les conditions définies à l'article 5 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020. Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, dans les conditions définies par la présente délibération.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois et par agent, sauf pour les agents relevant des dispositions de la FPH, pour lesquels le plafond mensuel est de 20h. Ce maximum est proratisé, en fonction de la quotité de temps de travail, pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel. En cas de nécessité de dépassement de ce contingent à titre exceptionnel, lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, la décision sera prise par le chef de service qui en informera immédiatement les représentants du personnel au Comité Social Territorial compétent.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Il est proposé au comité syndical :

D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S) pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents contractuels de droit public à compter du 1ER septembre 2024,

De compenser les heures supplémentaires et complémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires. Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale,

De majorer le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié,

De mettre en œuvre un contrôle des heures supplémentaires grâce aux moyens suivants : Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué par le responsable sur la base d'un décompte déclaratif des agents,

D'autoriser M. le Président à mandater des heures « complémentaires » aux fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet à un taux majoré de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.

De charger l'autorité territoriale de procéder au mandatement des heures réellement effectuées.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide d'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S) pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi que les agents contractuels de droit public à compter du 1ER septembre 2024,

Décide de compenser les heures supplémentaires et complémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaires pour travaux supplémentaires. Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissé à la libre appréciation de l'autorité territoriale,

Décide de majorer le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération lorsque l'heure supplémentaire est effectuée de nuit, un dimanche ou un jour férié,

Décide de mettre en œuvre un contrôle des heures supplémentaires grâce aux moyens suivants : Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué par le responsable sur la base d'un décompte déclaratif des agents,

Autorise M. le Président à mandater des heures « complémentaires » aux fonctionnaires et agents contractuels à temps non complet à un taux majoré de 10 % pour chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les heures suivantes.

Charge l'autorité territoriale de procéder au mandatement des heures réellement effectuées.

X. Prise en charge des frais de déplacement

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 03 octobre 2024,

Les agents qui se déplacent pour les besoins du service (mission, tournée, intérim, stage, formation) en dehors de leur résidence administrative et de leur résidence familiale peuvent, le cas échéant, prétendre au remboursement des frais de repas et d'hébergement exposés dans ce cadre, sous la forme d'une indemnité de stage ou de mission.

- Concernant les formations, deux types d'indemnités sont possibles :

    - **Les indemnités de stage** dans le cadre des actions favorisant l'intégration dans la FPT dispensées aux agents de toutes catégories et dans le cadre de la formation de perfectionnement, dispensée en cours de carrière à la demande de l'employeur ou de l'agent.
    - **Les indemnités de mission** dans le cadre des actions de professionnalisation dispensées tout au long de la carrière et à l'occasion de l'affectation dans un poste de responsabilité, et dans le cadre des actions de lutte contre l'illettrisme et pour l'apprentissage de la langue française.

Il est précisé que l'agent bénéficie d'une prise en charge du CNFPT lorsqu'il participe à une formation auprès de cet organisme. Cette prise en charge n'est pas cumulable avec le remboursement des frais de repas et d'hébergement par l'autorité territoriale, mais peut donner lieu à un complément de prise en charge des frais de transports.

Pour les formations suivies auprès d'autres organismes, l'agent percevra une indemnité de mission.
Cette indemnité est versée par la collectivité territoriale ou l'établissement public pour le compte duquel sont effectués les déplacements temporaires.
Les justificatifs de paiement des frais de déplacement temporaires sont communiqués par l'agent au seul ordonnateur qui en assure le contrôle. Ils peuvent lui être fournis sous forme dématérialisée, cette dématérialisation étant native ou duplicative.

Il appartient à l'organe délibérant d'instaurer par délibération le régime d'application des indemnités de mission et de stage.
La délibération doit notamment définir le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais et taxes d'hébergement dans la limite du taux prévu pour les agents de l'Etat.

Elle peut également, par dérogation à la prise en charge forfaitaire des frais de repas, prévoir la prise en charge des frais de repas effectivement engagés par l'agent (au réel), sur production des justificatifs de paiement auprès du seul ordonnateur, dans la limite du taux applicable aux agents de l'Etat.

A la date d'entrée en vigueur de cette délibération, les montants forfaitaires des indemnités de mission sont les suivants, en application de l'arrêté du 20 septembre 2023 :

France métropolitaine		
Taux de base	*Grandes villes (+ de 200 000 habitants) et communes de la métropole*	*Commune de Paris*

		du Grand Paris	
Hébergement	*90€*	*120€*	*140€*
Repas	*20€*	*20€*	*20€*

Ces montants forfaitaires des indemnités de mission seront revalorisés en fonction de la réglementation en vigueur.

Il est proposé au comité syndical :
De fixer le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement liés à une mission à l'identique de ceux de l'Etat,

De fixer le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement liés à une formation/stage à l'identique de ceux de l'Etat,

D'instaurer le remboursement au réel des frais de repas exposés à l'occasion des déplacements professionnels en dehors de la résidence administrative et de la résidence familiale par l'agent, sur production des justificatifs de paiement auprès de l'ordonnateur, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire (20€),

D'instaurer la prise en charge des frais non pris en charge par le CNFPT en cas de formation.

D'autoriser la dérogation à la limite d'1 aller-retour par an entre l'une des résidences de l'agent et le lieu de convocation dans le cadre de la prise en charge des frais de déplacement liés à la participation aux concours et examens.
En effet, pour les concours, deux déplacements peuvent s'avérer nécessaires pour une même opération, un premier déplacement pour les épreuves d'admissibilité puis un deuxième déplacement si l'agent est autorisé à participer aux épreuves d'admission au concours

D'autoriser le Président à signer tout acte afférent à la prise en charge de ces frais.

Précision : Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Fixe le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement liés à une mission à l'identique de ceux de l'Etat,

Fixe le barème des taux du remboursement forfaitaire des frais d'hébergement liés à une formation/stage à l'identique de ceux de l'Etat,

Instaure le remboursement au réel des frais de repas exposés à l'occasion des déplacements professionnels en dehors de la résidence administrative et de la

résidence familiale par l'agent, sur production des justificatifs de paiement auprès de l'ordonnateur, dans la limite du plafond prévu pour le remboursement forfaitaire (20€),

Instaure la prise en charge des frais non pris en charge par le CNFPT en cas de formation.

Autorise la dérogation à la limite d'1 aller-retour par an entre l'une des résidences de l'agent et le lieu de convocation dans le cadre de la prise en charge des frais de déplacement liés à la participation aux concours et examens.
En effet, pour les concours, deux déplacements peuvent s'avérer nécessaires pour une même opération, un premier déplacement pour les épreuves d'admissibilité puis un deuxième déplacement si l'agent est autorisé à participer aux épreuves d'admission au concours

Autorise le Président à signer tout acte afférent à la prise en charge de ces frais.

XI. Modification du règlement intérieur de la garderie périscolaire

Le règlement de la garderie périscolaire a été approuvé en comité syndical du SIVU, en même temps que celui du restaurant scolaire, le 10 septembre dernier.

Dans le règlement du restaurant scolaire, il est prévu que le prix de la cantine pour un enfant ayant un PAI alimentaire et apportant son repas est divisé par deux.

Dans un souci de cohérence, il est proposé de rajouter au règlement intérieur de la garderie périscolaire qu'en cas de PAI alimentaire, lorsque l'enfant amène son petit déjeuner et son goûter, le prix de la 1ère heure soit également divisé par 2.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide de rajouter au règlement intérieur de la garderie périscolaire qu'en cas de PAI alimentaire, lorsque l'enfant amène son petit déjeuner et son goûter, le prix de la 1ère heure soit également divisé par 2.

XII. Fonctionnement du SIVU et mise en place de commissions

Comme indiqué dans la note explicative de synthèse, il est proposé :

⇒ De déléguer (dans le cadre d'une délégation de fonction prise par arrêté) les questions de ressources humaines et de gestion des équipes à Roseline MEGHEZZI (sans mise en place de commission R.H.).

⇒ De déléguer (selon les mêmes modalités) les questions liées aux relations aux parents et aux fonctionnement pratique du service à Roseline MEGHEZZI (sans mise en place de commission spécifique).

Dans ces deux domaines, il sera demandé à Roseline MEGHEZZI de bien vouloir faire un retour d'information, lorsque l'importance de la question le justifiera et en fonction de cette importance, soit au bureau du SIVU, soit à son comité syndical.

⇒ De déléguer (dans le cadre d'une délégation de fonction prise par arrêté) la partie « travaux à réaliser dans le bâtiment » à Christian BREUZA.

⇒ De mettre en place une commission travaux présidée par C. BREUZA.

⇒ De déléguer (dans le cadre d'une délégation de fonction prise par arrêté) les questions financières et budgétaires à Cyril PUECH (sans mise en place de commission « Finance »).

⇒ De créer une commission fonctionnelle (« menus », marché alimentaire et nettoyage) que je pourrais animer (ou en cas d'empêchement par un des deux V.P.).

Il est proposé d'approuver les modalités de fonctionnement du SIVU Messery/Nernier telles que présentée ci-dessus et de mettre en place les commissions suivantes (**Commission travaux, CAO et Commission fonctionnelle « menus », marché alimentaire et nettoyage**) et d'en désigner les membres :

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

Décide de mettre en place les 3 commissions suivantes :

- Commission travaux
- CAO
- Commission fonctionnelle « menus », marché alimentaire et nettoyage.

Désigne pour siéger dans ces commissions :

Commission travaux

Christian BREUZA (président de la commission). Laurent GRILLON. Cyril PUECH. Claude CERRI.

NB : présence du DST en fonction des besoins.

CAO

Président : Président Serge BEL Suppléant : Christian BREUZA

Titulaire : Laurent GRILLON Suppléant. Thierry VIDAL

Titulaire : Cyril PUECH Suppléant : Claude CERRI

Titulaire : Roseline MEGHEZZI Suppléant : Nathalie REYNAUD

Commission fonctionnelle « menus », marché alimentaire et nettoyage.

Serge BEL, Roseline MEGHEZZI, Claude CERRI, Lucille SCHEFZICK.

XII. Indemnités Président/V.P. pour 2025 : demande de Roseline MEGHEZZI

Le 10 septembre dernier, le comité syndical a décidé d'accorder, à compter du 1er janvier 2025, une indemnité de 12.20 % de l'indice brut terminal de la fonction publique au Président du SIVU Messery/Nernier et de 4.65 % de ce même indice aux deux vice-présidents.

Roseline MEGHEZZI ne souhaite pas bénéficier de cette indemnité, en tous cas dans sa totalité, car perçoit déjà de la commune de Messery une indemnité pour ses fonctions d'adjointe au maire, ces fonctions concernant en grande partie les Affaires Scolaires.

Il est demandé au comité syndical de modifier sa délibération du 10 septembre dernier et de décider que l'indemnité de fonction ne sera allouée qu'au Président, Serge BEL, et au 1er Vice-Président Christian BREUZA.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à la majorité (6 voix pour, 1 abstention) :

Décide que les indemnités telles qu'elles ont été votées le 10 septembre 2024 ne seront versées qu'au Président et au 1er Vice-Président.

XII. Isolation thermique du groupe scolaire et création d'un self au restaurant scolaire.

2 chantiers importants sont à envisager dans les années qui viennent :

⇒ L'isolation thermique du bâtiment et la modification du système de chauffage.

2 pré-études, à la disposition des membres du SIVU, ont été réalisées.

Une de ces études fait état d'un programme de travaux de l'ordre de 2 millions d'euros TTC.

Ces travaux, si le comité syndical en valide le principe, feront l'objet d'un programme pluriannuel.

Où en est-on ? Il conviendra au SIVU de désigner un maître d'œuvre sur la base d'un programme.

Autre question : avant de désigner un maître d'œuvre, il conviendra de faire le programme de l'opération : question : qui fait ce programme ? CAUE ou le falt-on en interne (les DGS des deux communes sous l'autorité du VP aux travaux et de la commission « travaux ».

Le comité syndical n'est pas vraiment favorable à faire appel au C.A.U.E.

Le comité syndical demande que les pré-études réalisées soient remises à chacun des membres.

⇒ La création d'un self au restaurant scolaire.

Serge BEL propose que la commission « Travaux » commence à y réfléchir.

La secrétaire de séance

Roseline MEGHEZZI

Le Président

Serge BEL