

**BUREAU DU SIVOM  
SIVOM DU GATINAIS EN BOURGOGNE  
COMPTE-RENDU DE LA  
SEANCE DU 05 FEVRIER 2021**

Nombre de membres du Bureau syndical : 10

En exercice : 10

Présents : 09

Absents : 1

Dont suppléés 0

Votants :

Dont « pour » unanimité

Dont « contre » 0

Dont « abstention » 0

L'an deux mille vingt et un, le 05 février à 11h00, le Bureau Syndical s'est réuni à l'espace socioculturel de Chéroy, sur convocation en date du 29 janvier 2021 et sous la présidence de Christine AITA

Présents : Christine AITA, Corinne PASQUIER, Jean François ALLIOT, Christelle NOLET, Claude CANET, Annie ROGER, Loïc BARRET, Jean Jacques NOEL, Gilbert GREMY.

Absents excusés : Claude MAULOISE

Absents représentés : 0

Secrétaire de séance : Christelle NOLET

**L'ordre du jour est le suivant :**

**1. GENERAL**

- 1.1. Retraite à façon cdg89 pour 2021
- 1.2. CNAS : désignation du représentant des agents et du correspondant
- 1.3. RIFSEEP
- 1.4. Réglementation des heures supplémentaires : proposition de délibération pour avis du comité technique
- 1.5. Astreintes
- 1.6. Ouverture de crédits en investissement

**2. COSEC**

- 2.1. Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la passation du marché de maîtrise d'œuvre pour la rénovation énergétique, la mise en conformité, dont la finalisation de l'accessibilité du Cosec à Saint Valérien : approbation du cahier des charges
- 2.2. Retenues de garanties : régularisation

**3. EAU POTABLE**

- 3.1. Ouverture de crédits en investissement

**4. QUESTIONS DIVERSES**

La Présidente ouvre la séance et soumet le compte-rendu du Bureau syndical du 28 septembre 2020 à l'approbation des membres.

**Celui-ci est approuvé à l'unanimité.**

## **1. GENERAL**

### **1.1 Retraite à façon cdg89 pour 2021**

En complément de sa mission générale d'information, le CDG 89 propose aux collectivités une mission d'assistance retraites, la retraite à façon. Cette prestation permet de confier l'instruction complète des dossiers retraite pour les agents affiliés à la CNRACL.

La Présidente rappelle la décision du Bureau syndical d'avoir recours à ce service du CDG 89 depuis l'année 2019 (délibérations 2019-01-03 et 2019/07/08).

Pour l'année 2021, il convient d'établir une nouvelle convention annuelle avec une participation forfaitaire pour l'ensemble des actes (affiliation, demande d'avis préalable, dossier de liquidation, simulation de calcul, ...).

Le tarif est inchangé par rapport à 2020. Ainsi, en 2021, une telle convention représente un coût de 70 €/an pour le SIVOM pour un effectif de 3 agents affiliés à la CNRACL au 1er janvier 2021.

### **1.2 CNAS : Désignation du représentant des agents et du correspondant**

Le CNAS a informé le SIVOM qu'un délégué représentant les agents ne peut pas être désigné sur plusieurs structures. Or, jusqu'à maintenant ce délégué était le même pour la CCGB et le SIVOM.

Il convient donc de désigner un représentant agent spécifique au SIVOM auprès du CNAS.

**Le Bureau, à l'unanimité, décide de désigner Franck RIMLINGER représentant des agents de la collectivité auprès du CNAS et Caroline KUENEMANN correspondante.**

### **1.3 RIFSEEP :**

**Réforme du régime indemnitaire : définition des critères professionnels liés aux fonctions et de l'expérience professionnelle des agents :**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE ;

VU l'arrêté du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise,

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 17/12/2020,

La Présidente informe le Bureau syndical qu'il convient d'instaurer au sein du SIVOM du gâtinais conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Elle indique que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- Et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Pour ce faire, il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque groupe.

**La Présidente propose au Bureau d'adopter les dispositions suivantes :**

**Mise en œuvre du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP) :**

I. Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise

II. Le Complément Individuel Annuel (C.I.A)

III. Règles communes.

**Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Refonte du régime indemnitaire existant

Ou

Première mise en œuvre d'un régime indemnitaire

**I.**

**Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

**1. Bénéficiaires :**

Fonctionnaires titulaires

Stagiaires

Contractuels

**2. Les modalités de versement de l'IFSE :**

Mensuellement  Autre : \_\_\_\_\_

**3. Modalité de versement en cas d'éloignement du service du RIFSEEP (Maladie etc.) :**

(ex : dispositions applicables aux agents de l'Etat, ou autres modalités d'écrêtement ...)

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes (IFSE+CIA) suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants. Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident du travail et maladie professionnelle, les primes (IFSE+CIA) sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique. En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes (IFSE+CIA) et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

### 3. Répartition :

Sur la mise en place du RIFSEEP, les montants proposés sont les plafonds réglementaires. Le bureau communautaire a toute diligence pour modifier ces montants, sachant que le montant mensuel dévolu à chaque agent sera décidé par l'autorité territoriale par arrêté individuel.

Catégorie statutaire	Groupes	Le décret indique 4 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 2 groupes en catégorie C mais la collectivité a la possibilité d'adapter à son organigramme et faire varier le nombre de groupes  <b>Fonctions définies dans la collectivité</b> (en référence à l'organigramme)	<p align="center"><b>Dans chaque Groupe</b> <b>3 familles de critères réglementaires</b> ■</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Encadrement</li> <li>- Technicité et Expertise</li> <li>- Sujétions particulières</li> </ul> <p align="center">permettent une modulation</p> <p align="center"><b>Critères de modulation définis dans la collectivité</b></p>	<p align="center"><b>PLAFONDS</b> <b>indicatifs</b> <b>réglementaires</b> <b>annuels</b></p>
C	G4	ADJOINT TECHNIQUE	<p><i>ENCADREMENT : ampleur du nombre de missions</i></p> <p><i>EXPERTISE : compétences techniques liées à la fiche de poste</i></p> <p><i>SUJETIONS : relation aux usagers, travail en équipe, produits dangereux gestes répétitifs, charges lourdes</i></p>	10 800 €

## II.

### Complément Individuel Annuel (C.I.A)

#### Part facultative et variable

##### 1. Bénéficiaires :

Fonctionnaires titulaires                       Stagiaires                       Contractuels

##### 2. Les modalités de versement du CIA :

Annuellement     Autre : Mensuellement \_\_\_\_\_

##### 3. Modalité de versement en cas d'éloignement du service du RIFSEEP (Maladie etc.) :

(ex : dispositions applicables aux agents de l'Etat ou autres modalités d'écrêtement ...)

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes (IFSE + CIA) suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants. Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident du travail, maladie professionnelle, les primes (IFSE + CIA) sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique. En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes (IFSE + CIA) et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

##### 3. Répartition :

Les critères de modulation du C.I.A sont en référence à l'entretien professionnel :

OUI

NON

Catégorie statutaire	Groupes	Critères de modulation du C.I.A	PLAFONDS indicatifs réglementaires annuels
C	G4	<i>1.EFFICACITE DANS L'EMPLOI ET REALISATION DES OBJECTIFS</i> <ul style="list-style-type: none"><li>• <i>Implication dans le travail, disponibilité,</i></li><li>• <i>Fiabilité et qualité du travail effectué,</i></li><li>• <i>Anticipation et initiative,</i></li><li>• <i>Planification et organisation,</i></li></ul> <i>2.COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES</i>	1 200 €

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Compétences techniques de la fiche de poste,</i></li> <li>• <i>Connaissances de l'environnement professionnel et réglementaires,</i></li> <li>• <i>Respect des normes et des procédures, application des directives données,</i></li> <li>• <i>Autonomie, réactivité, adaptabilité,</i></li> </ul> <p><b>3. QUALITES RELATIONNELLES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Travail en équipe,</i></li> <li>• <i>Relations avec la hiérarchie administrative et les élus,</i></li> <li>• <i>Relations avec le public, respect des valeurs du service public,</i></li> <li>• <i>Ecoute,</i></li> </ul> <p><b>4. CAPACITE D'ENCADREMENT OU A EXERCER DES FONCTIONS D'UN NIVEAU SUPERIEUR</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Évaluer les résultats,</i></li> <li>• <i>Dialogue,</i></li> <li>• <i>Communication,</i></li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Faire des propositions</i></p>	
--	--	--

### **III. Règles communes**

#### **1. Clause de sauvegarde :**

Le RIFSEEP ne doit pas être inférieur aux indemnités perçues par chaque agent à la date de changement de régime indemnitaire.

#### **2. Clauses de revalorisation**

En ce qui concerne l'IFSE : tous les trois ans ou en cas d'évolution des missions d'un agent ou à la diligence de l'autorité territoriale. En ce qui concerne le CIA : chaque année suite à l'entretien d'évaluation. Le CIA de l'année N correspond à l'évaluation de l'année N-1.

#### **3. Abrogation des délibérations antérieures et date d'application**

-----  
-----

#### **Délibération 2021-01-01**

##### **Décision du Bureau syndical**

**Le Bureau syndical, après en avoir délibéré** par délégation du Comité syndical approuvée par délibération du 10 juillet 2020,

**DECIDE** d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,

**DECIDE** d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,

**DECIDE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au dès la transmission de la délibération au contrôle de légalité,

**DIT** que l'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. fera l'objet d'un arrêté individuel,

**DIT** que les crédits correspondants sont prévus et inscrits au budget et seront prévus et inscrits au budget chaque année.

**Vote :**

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : unanimité

**1.4 Réglementation des heures supplémentaires : proposition de délibération pour avis du comité technique**

Au vu de la réglementation des heures supplémentaires, et dans le cas où le SIVOM rencontrerait un besoin ponctuel pour diverses raisons, Madame la Présidente indique qu'un projet de délibération fixant la liste des emplois dont les missions impliquent « à titre exceptionnel » la réalisation effective d'heures supplémentaires, doit être transmis au Comité Technique pour avis.

Le projet de délibération doit bien préciser tous les cadres d'emploi susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires dans le cadre de leurs missions.

Considérant que, conformément au décret n° 2002-60 du 14/01/2002, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées.

Cet article informe que "les indemnités horaires pour travaux supplémentaires » peuvent être versées, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des corps, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, aux fonctionnaires de catégorie C et aux fonctionnaires de catégorie B."

Considérant toutefois que Madame La Présidente souhaite, à titre subsidiaire seulement et quand l'intérêt du service l'exige, pouvoir compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que les travaux ont été réalisés à sa demande ou à la demande du chef de service, dans la limite de 25 heures supplémentaires par mois et par agent.

Considérant que, conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité.

A ce titre, elle souhaite porter à la connaissance du Bureau syndical ce projet de délibération :

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel ;

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet

Vu l'avis du comité technique en date du .....

**Considérant ce qui suit :**

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C ainsi qu'aux fonctionnaires de catégorie A de la filière médico-sociale, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

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.

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. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

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 (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures. (exemple pour un agent à 80 % : 25 h x 80 % = 20 h maximum).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

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

- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.



Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, 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.

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.

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.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré ;

### **Décide :**

**Article 1 :** D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois suivants :

<b><i>Cadres d'emplois</i></b>	<b><i>Emplois</i></b>
Adjoint technique	- Agent technique - Agent d'entretien

**Article 2 :** De compenser les heures supplémentaires et complémentaires réalisées soit par l'attribution d'un repos compensateur soit par le versement de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

Le choix entre le repos compensateur ou l'indemnisation est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale.

### **Article 3 :**

Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

La Présidente propose au Bureau de valider ce projet de délibération à transmettre au comité technique du centre de gestion.

**A l'unanimité, le Bureau syndical valide ce projet et charge la Présidente de la transmettre au comité technique pour avis.**

#### 1.5 **Astreintes**

La Présidente rappelle le sujet des astreintes hivernales afin d'être en mesure d'intervenir pour le salage des voies d'accès aux zones d'activités. Elle rappelle que, pour mettre en place ces astreintes, le comité technique du centre de gestion de l'Yonne devait être sollicité. Ce dernier a rendu un avis favorable le 17/12/2020 reçu le 4 janvier dernier.

Pour mémoire, le projet de délibération envoyé au comité technique pour les astreintes était finalisé comme suit :

- Mise en place des périodes d'astreinte d'exploitation afin d'être en mesure d'intervenir dans les cas d'événement climatique sur le territoire (salage des voies d'accès aux zones d'activités)

Ces astreintes seront organisées sur la semaine complète en cas d'alerte météorologique et sur la période allant du 15 octobre au 15 mars.

Les agents seront prévenus de leur mise en astreinte au moins 15 jours avant le début de l'astreinte.

Le calendrier des astreintes fixé pour la durée de la période sera transmis aux agents par remise en main propre.

- Fixation de la liste des emplois concernés comme suit : Emplois relevant de la filière technique : adjoint technique exerçant la fonction agent polyvalent des services techniques.
- Afin de pouvoir contacter l'agent, un téléphone portable est mis à sa disposition.
- Fixation des modalités de compensation des astreintes et interventions comme suit :

La rémunération des astreintes sera effectuée par référence au barème en vigueur au Ministère de l'Ecologie et du Développement durable pour les agents relevant de la filière technique.

Ces montants sont augmentés de 50% si l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.

- L'intervention de l'agent sera déclenchée par l'appel du DGS ou du Vice-Président en charge des zones d'activités qui le contactera par téléphone.
- En cas d'intervention, les agents de la filière technique percevront les indemnités horaires pour travaux supplémentaires correspondantes sur présentation d'un état détaillé comportant notamment l'origine de l'appel, motif de sortie, durée et travaux engagés
- Ces périodes d'astreinte et d'intervention pourront être effectuées par des agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

## **Délibération 2021-01-02**

### Décision du Bureau syndical

**Le Bureau syndical, après en avoir délibéré** par délégation du Comité syndical approuvée par délibération du 10 juillet 2020,

VU le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,

VU l'avis favorable du comité technique du centre de gestion en date du 17/12/2020 et reçu le 04/01/2021,

### **DÉCIDE :**

- d'adopter la proposition de la présidente de recourir au régime des astreintes et des interventions pendant ces dernières selon les modalités décrites ci-dessus
- d'inscrire au budget les crédits correspondants afin de pouvoir rémunérer les périodes d'astreinte

**AUTORISE** la Présidente à prendre et à signer tout acte y afférent.

### **Vote :**

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : Unanimité

Madame la Présidente indique que, dans le cadre de la mise en place d'astreintes dites « astreintes d'exploitation » (concerne les agents tenus, pour des raisons de nécessité de service, de demeurer à la domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir dans le cadre d'activités particulières) pour le salage de la voirie des zones d'activités intercommunales, la compensation du temps passé en astreinte ne peut se faire que par une indemnisation financière et non l'octroi d'un repos compensateur.

Cette indemnisation est de 159.20 € par semaine complète.

Par ailleurs, la collectivité doit décider si la compensation des interventions est compensée par l'octroi d'un repos compensateur ou des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires. Pour le cas spécifique des astreintes, il est proposé que la compensation des interventions se fasse par l'octroi d'IHTS.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié par le décret n°2008-1451 du 22 décembre 2008 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié par le décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

VU le décret n° 2010-310 du 22 mars 2010 modifiant le décret n°2002-528 du 25 avril 2002,

VU les crédits inscrits au budget,

CONSIDERANT que conformément à l'article 2 du décret n°91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité et que l'organe compétent fixe, notamment, la liste des emplois de catégorie C, ainsi que ceux de la catégorie B dont la rémunération est au plus égale à l'indice 380 brut, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires versées dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Madame la Présidente rappelle que :

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002. La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyen de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif).

Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité

Technique (CT). A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CT, pour certaines fonctions.

Pour les agents à temps non complet, les heures effectuées au-delà de leur temps de travail hebdomadaire mais dans la limite du cycle de travail défini dans la collectivité pour un agent à temps complet, sont des heures complémentaires non majorées. Pour les heures effectuées au-delà du cycle de travail défini dans la collectivité pour un agent à temps complet, les IHTS sont calculées et majorées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Madame la Présidente propose d'appliquer la gestion des travaux supplémentaires de la manière suivante :

#### BENEFICIAIRES DE L'I.H.T.S.

Madame la Présidente indique que les indemnités horaires pour heures supplémentaires peuvent être attribuées :

- Aux agents titulaires ou stagiaires employés à temps complet de catégorie C ou B,
- Aux agents contractuels employés à temps-complet de catégorie C ou B, de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.
- Aux agents employés à temps partiel ou à temps non-complet (suivant un mode de calcul particulier).

Elle propose d'instituer selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

<b>Cadres d'emplois</b>	<b>grade</b>	<b>Fonctions ou service (le cas échéant)</b>
Agents titulaires ou stagiaires employés à temps complet de catégorie C	Adjoint technique	Agent polyvalent des services techniques
Agents contractuels employés à temps complet de catégorie C	Adjoint technique	Agent polyvalent des services techniques

#### MONTANT

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser le contingent mensuel qui est d'une durée limitée de 25 heures, modifiable en cas de circonstances exceptionnelles.

Son calcul est effectué comme suit :

#### Traitement brut annuel de l'agent + indemnité de résidence

1820

Une majoration de ce taux horaire est réalisée à hauteur de :

- 125 % pour les 14 premières heures,
- 127 % pour les heures suivantes,
- 100 % quand l'heure supplémentaire est effectuée de nuit (entre 22heures et 7heures),
- 66 % quand l'heure supplémentaire est accomplie un dimanche ou un jour férié.

La nouvelle bonification indiciaire entre dans le calcul de l'IHTS.

#### PERIODICITE DE VERSEMENT

Le paiement des IHTS fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité trimestrielle.

#### CUMUL

L'IHTS est cumulable avec :

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- L'indemnité d'administration et de technique,
- La concession d'un logement à titre gratuit,
- Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

Cependant ce dispositif indemnitaire est non cumulable avec :

- Le régime spécifique des heures supplémentaires d'enseignement,
- Le repos compensateur,
- Il ne peut être versé pendant les périodes d'astreintes (sauf si elles donnent lieu à intervention),
- Pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

#### CLAUSE DE REVALORISATION

Précise que les IHTS feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

#### DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet dès sa transmission au contrôle de légalité.

#### CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de la collectivité.

#### **Délibération 2021-01-03**

##### Décision du Bureau syndical

**Le Bureau syndical, après en avoir délibéré** par délégation du Comité syndical approuvée par délibération du 10 juillet 2020,

##### **Vu la délibération 2021-01-02 ;**

**DECIDE** d'adopter les modalités de gestion des travaux supplémentaires ainsi proposée,

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

**DIT** que ces dispositions prendront effet à compter de la transmission de la présente délibération au contrôle de légalité et seront applicables aux fonctionnaires stagiaires, titulaires et aux agents contractuels de droit public.

**INSCRIT** les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus au budget de la collectivité.

#### **Vote :**

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : unanimité

## 1.6 Ouverture de crédits en investissement

Madame la Présidente explique, qu'après d réflexion, il n'y a pas besoin d'ouvrir des crédits en investissement ; en contrepartie, il y a juste besoin d'inscrire des restes à réaliser.

## 2. COSEC

### 2.1. Assistance à maîtrise d'ouvrage pour la rénovation énergétique du Cossec la mise en conformité, dont la finalisation de l'accessibilité du Cossec à Saint Valérien : approbation du cahier des charges

La consultation a pour objet la mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la passation du marché de maîtrise d'œuvre pour la rénovation énergétique et la mise en conformité des blocs sanitaires – vestiaires du COSEC de Saint Valérien, auxquelles s'ajoutent des travaux d'entretien courant.

- Analyse des besoins et proposition d'un programme de travaux de rénovations, générale, où spécifiques : volet énergétique à l'appui de l'audit évoqué ci-dessous et finalisation de l'accessibilité ; étude si la structure du bâtiment le permet de la mise en place de panneaux photovoltaïques ou tout autre méthode de production électrique ; détermination d'un ordre d'exécution des différentes étapes ;
- Réalisation d'un estimatif très urgent pour permettre au Maître d'ouvrage de déposer ses dossiers de demandes de financement ; estimatif qui sera approfondi à la lecture de l'audit énergétique ;
- Etablissement du dossier de consultation des entreprises comprenant :
  - Descriptif des missions attendues,
  - Rédaction du marché de maîtrise d'œuvre en fonction du projet déjà prédéfini ;
- Assistance pour la consultation des entreprises comprenant :
  - Réunion d'ouverture des plis,
  - Analyse des offres et mise au point du marché,
  - Réunion de présentation de l'analyse des offres

Le projet devra prendre en compte les recommandations de l'Audit énergétique réalisé et cofinancé par la Région Bourgogne Franche Comté, le Syndicat Départemental d'Energies de l'Yonne (SDEY) et l'Agence de l'Environnement pour la Maîtrise de l'Energie (ADEME), et la rénovation du bloc sanitaires – vestiaires du COSEC.

Les éléments de mise en accessibilité pourront être intégrés dans le projet de rénovation.

Le devis devra comprendre le temps consacré à la mission et son délai de réalisation, le nombre de réunions prévues et de rendez-vous, les documents utiles à la réalisation de la mission, les références du candidat, ainsi qu'un devis détaillé de la mission attendue.

En tout état de cause, le choix du projet de rénovation devra être définitif pour le 1<sup>er</sup> juin 2021 afin que le marché de maîtrise d'œuvre puisse être lancé au 1<sup>er</sup> septembre 2021.

La Présidente indique que le montant estimatif du marché d'AMO s'élève à 15 000 € HT.

## **Délibération 2021-01-04**

### Décision du Bureau syndical

**Le Bureau syndical, après en avoir délibéré** par délégation du Comité syndical approuvée par délibération du 10 juillet 2020,

**APPROUVE** le DCE tel que décrit ci-dessus,

**LANCE** la consultation,

**AUTORISE** la Présidente à signer l'offre la mieux disante, ainsi que toutes les pièces nécessaires à sa mise en œuvre, y compris la signature des avenants ou décisions de poursuite dans le cadre du financement mis en place pour cette opération,

### **Vote :**

Abstention : 0

Contre : 0

Pour : unanimité

Il est proposé de solliciter Energio pour actualiser le diagnostic et éventuellement établir un scénario 5 avec le coût de rénovation de la toiture.

## **2.2. Régularisation de retenues de garanties**

La trésorerie a appelé l'attention du SIVOM sur des retenues de garantie liées aux travaux d'extension du gymnase qui demandaient à être régularisées vue leur ancienneté.

Certaines ont pu être régularisées via un certificat administratif :

- Pour l'entreprise Senelec : retenue de garantie, pour un montant de 309.59 € dont le remboursement n'a pas été effectué en 2006 malgré la transmission des éléments à la trésorerie de Chéroy ; l'entreprise ayant l'objet d'une clôture pour insuffisance d'actif prononcée le 04/12/2012 par le tribunal, faute de pouvoir être restituée à l'entreprise, la retenue de garantie revient à la collectivité.

Pour deux autres entreprises, Collin et Duval, les sommes étant importantes à savoir 1 210.71 € et 5 926.20 €, il faut, en plus du certificat administratif expliquant la raison du non remboursement dans les délais, délibérer pour décider de rembourser ces sommes malgré la prescription du délai de remboursement.

La raison du non remboursement à l'époque, étaient que des réserves avaient été émises au moment de la réception. A la levée de ces réserves, en 2006, la trésorerie de Chéroy n'a pas procédé aux formalités de remboursement malgré les éléments fournis.

## **Délibération 2021-01-05**

### Décision du Bureau syndical

**Le Bureau syndical, après en avoir délibéré** par délégation du Comité syndical approuvée par délibération du 10 juillet 2020,

**DECIDE** de rembourser aux entreprises COLLIN et DUVAL les retenues de garantie liées au marché de travaux de rénovation et d'extension du gymnase malgré la prescription du délai de remboursement, soit 1 210.71 € pour COLLIN et 5 926.20 € pour Duval,

**CHARGE** la Présidente d'informer la trésorerie de cette décision pour mandatement des sommes.

### **Vote :**

Abstention : 0  
Contre : 0  
Pour : unanimité.

Un courrier explicatif sera envoyé aux entreprises.

### **3. EAU POTABLE**

#### **3.1. Ouverture de crédits en investissement**

Madame la Présidente explique, qu'après d réflexion, il n'y a pas besoin d'ouvrir des crédits en investissement ; en contrepartie, il y a juste besoin d'inscrire des restes à réaliser.

### **4. QUESTIONS DIVERSES**

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



## TABLE CHRONOLOGIQUE DES DELIBERATIONS

### GENERAL

- 2021-01-01 RIFSEEP
- 2021-01-02 Astreintes, mise en place
- 2021-01-03 Astreintes, rémunération

### COSEC

- 2021-01-04 Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage pour la mpassation du marché de maîtrise d'œuvre pour la rénovation énergétique, la mise en conformité, dont la finalisation de l'accessibilité du Cosec de St Valérien : approbation du cahier des charges
- 2021-01-05 régularisation de retenues de garantie