

COMPTE RENDU DU CONSEIL SYNDICAL DU 16 SEPTEMBRE 2019

En présence de :

Christian Fayolle, Marc Rosier, Daniel Blondeau, Marie-Josèphe Bonnard, Jean-Louis Chouvellon, Jean-Marc Fabre, Martial Fauchet, Janine Ruas.

Pouvoirs :

Guy Piegay a donné pouvoir à Christian Fayolle
Sylvie Bréassier a donné pouvoir à Martial Fauchet

Secrétaire de Séance : Janine Ruas

Question n°1 : Approbation du Compte-rendu du Conseil Syndical du SIVOM Le Rieu du 30 juillet 2019

Rapporteur : Le Président

Le compte-rendu du Conseil Syndical du SIVOM du 30 juillet 2019 est approuvé à l'unanimité.

Question 2 : Création des postes du personnel technique

Rapporteur : Le Président

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Suite à la création du SIVOM et notamment sa compétence « Pôle Technique », les agents des communes de Saint Martin la Plaine et de Saint Joseph vont devenir agents du SIVOM à compter du 1^{er} octobre 2019.

Il est nécessaire de créer les postes correspondants ainsi que le tableau des effectifs :
Il vous est proposé de créer les postes suivants, sous réserve de l'avis du Comité Technique.

Filière technique

Technicien	1	Temps complet
Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} classe	2	Temps complet
Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	7	Temps complet
Adjoint Technique	2	Temps complet

Proposition de délibération

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, à l'unanimité des membres présents et sous réserve de l'avis du Comité Technique

- Décide la création des postes ci-dessus
- Décide la création du tableau des effectifs correspondant

Ceci à compter du 1^{er} octobre 2019.

Il est à noter que Saint Joseph va prochainement délibérer pour supprimer les postes de son tableau des effectifs et que Saint Martin a supprimé les postes lors de son conseil municipal du 28 août 2019 avec effet au 1^{er} octobre 2019.

Question n°3 : Mise en place du RIFSEEP

Rapporteur : Monsieur le Président

Christian Fayolle précise que RIFSEEP signifie : **R**égime Indemnitare tenant compte des **F**onctions, des **S**ujétions, de l'**E**xpertise et de l'**E**ngagement **P**rofessionnel.

Il précise que les textes relatifs au RIFSEEP pour les Techniciens de la filière technique, catégorie B, ne sont pas « sortis » mais que le Centre de Gestion de la Loire a conseillé d'anticiper sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les « Techniciens » et qu'il convient d'instaurer un RIFSEEP aux agents du SIVOM.

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1984 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 et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1994 pris pour l'application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

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,

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 public 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°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat,

Vu la circulaire RDFFF1427139 C 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 circulaire DGCL/DGFIP du 3 avril 2017,

Vu l'avis du comité technique intercommunal

Vu le tableau des effectifs,

Décide :

Mise en place de l'Indemnité de fonction sujétion et expertise (IFSE)

Cette indemnité est versée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre les différents groupes de fonction selon :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage
- La technicité, l'expertise et la qualification nécessaires à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

1. Les bénéficiaires

L'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise est instaurée au bénéfice des agents relevant de cadre d'emplois qui y sont éligibles en application du principe de parité, et tels que précisés dans la présente délibération.

Elle sera appliquée :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et temps partiels
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, non complets et à temps partiel à l'exclusion des vacataires et après une période continue de 3 mois.

2. La détermination des groupes de fonction et des montants maximaux

Chaque part de l'ISFE correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-après et applicables aux fonctionnaires d'Etat.

Le Président pourra faire varier le montant de la part IFSE dans la limite des montants maximum fixés ci-après, en se fondant sur les caractéristiques des emplois occupés (encadrement, complexité, technicité, contraintes...).

Catégorie B

Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériels des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 d'Etat, applicable par référence aux techniciens territoriaux.

Cadre d'emploi des techniciens territoriaux		Montants annuels maxi
Groupe 1	Directeur des services techniques	10 000

Catégorie C

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 et arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Adjoint technique territoriaux		Montants annuels	
Groupe	Contenu du poste- métiers	Montant maxi	Plafonds réglementaires
Groupe 1	Agent référent	4 300	11 340
Groupe 2	Agent technique Agent d'entretien Agent des espaces verts	4 100	10 800

3. Modulation de l'IFSE

En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, pour adoption, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, l'IFSE suivra le sort du traitement.

4. Modularité et périodicité de versement

L'IFSE sera modulée proportionnellement au temps de travail et sera versée mensuellement.

Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il n'est pas obligatoire.

Il sera égal à 40%, 30% et 20% du régime indemnitaire global pour les personnels relevant respectivement des catégories A, B et C. Ce montant pourra être augmenté de manière exceptionnelle dans la limite des montants plafonds arrêtés.

1. Les bénéficiaires du CIA :

Après avoir déterminé la composition et les modalités d'attribution du CIA, il est décidé d'instaurer à titre individuel, dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat, le Complément Indemnitare Annuel au bénéfice de :

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

2. Les critères :

- L'investissement personnel
- La valeur professionnelle
- La capacité à travailler en équipe- les qualités relationnelles
- La réalisation de prestations exceptionnelles

3. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation et mis en œuvre pendant l'entretien professionnel.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Catégorie B

Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériels des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du 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 d'Etat, applicable par référence aux techniciens territoriaux.

Technicien territorial		Montants annuels CIA
Groupe	fonction	Montant maxi
Groupe 1	Responsable des services techniques	2 380

Catégorie C

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 et arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Adjoint technique territoriaux		Montants annuels
Groupe	Contenu du poste	Montant maxi
Groupe 1	Agent référent	1200
Groupe 2	Agent technique Agent des espaces verts Agent d'entretien	1200

4. Modulation du CIA

En cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, pour adoption, pour enfant malade, le CIA est impacté sur 12 mois glissants de la manière suivante :

Entre 3 et 7 jours d'absence : le CIA est impacté sur 50%

A partir de 8 jours d'absence : le CIA est impacté sur 100%

En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le CIA sera intégralement supprimé.

Le pourcentage de CIA accordé en début d'année, suite à l'entretien professionnel de l'année écoulée n, pourra varier et donc impacter le montant versé l'année n+1 en fonction des objectifs atteints et de la manière de servir l'année n.

5. Modularité et périodicité de versement

Le CIA sera modulé proportionnellement au temps de travail et sera versé mensuellement.

Dispositions communes à l'IFSE et au CIA

1. Règle de non cumul

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. se substitue à :

- La prime de fonction et de résultat (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec

- o les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés
- o les astreintes
- o le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.
- o La NBI
- o La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emplois fonctionnels

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fait l'objet d'un arrêté individuel.

2. Indexation

Les montants de l'IFSE et du CIA seront indexés sur la valeur du point.

3. Maintien de situations antérieures

En application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, les montants de régime indemnitaires plus favorables sont maintenus, le cas échéant et à titre individuel, dans la limite des montants réglementaires.

La présente délibération prendra effet au 1^{er} octobre 2019.

Marie Josèphe Bonnard s'étonne que le CIA soit baissé en cas de maladie, de congés exceptionnels et de congés enfant malade.

Christian Fayolle fait remarquer que cette modulation a permis de faire diminuer le nombre d'arrêts maladie sur Saint Martin la Plaine et que le CIA n'est pas très élevé. Il admet aussi que ce système pénalise les agents « honnêtes », cependant il faut bien trouver un critère de modulation.

Martial Fauchet souhaiterait que la manière de servir apparaisse dans la modulation possible.

Daniel Blondeau fait remarquer qu'il est très difficile d'établir des objectifs et des critères objectifs. Il y a une certaine part de subjectivité dans les critères relatifs à la manière de servir...

Christian Fayolle précise que le montant même de l'IFSE et du CIA peuvent être modifiés suite à l'entretien annuel.

Marie-Josèphe Bonnard s'étonne encore que la maladie professionnelle et l'accident du travail entre dans les critères de modulation.

Christian Fayolle précise que si l'agent n'est pas présent au travail, il est normal qu'il ne perçoive pas le régime indemnitaire lié à la manière de servir...

Il indique également qu'un arrêté individuel sera établi pour chaque agent.

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

- Décide d'instaurer l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise dans les conditions indiquées précédemment,
- Décide d'instaurer le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées précédemment,
- Dit que les crédits seront prévus au budget.
- Dit que le Comité Technique a été saisi pour avis.

Question n°4 : Mise en place du Compte Epargne Temps

Rapporteur : Le Président

Le dispositif du compte épargne temps réglementé par le décret n °2004-878 du 26 août 2004 consiste à permettre à l'agent d'épargner des droits à congé qu'il pourra utiliser ultérieurement sous différentes formes. L'instauration du CET est obligatoire dans les collectivités locales.

Tous les agents sont concernés, titulaires ou contractuels, à temps complets ou non complet.

Le compte est alimenté par le report de jours de réduction du temps de travail et par le report de congés annuels tels que prévus par le décret du 26 novembre 1985 sans que le nombre de congés annuels pris ne puisse être inférieur à 20. Le compte épargne temps ne peut être alimenté par le report de congés bonifiés, (Les jours de congés pour événements familiaux ne sont pas concernés par le compte épargne temps).

La réglementation prévoit que les jours inscrits sur un CET pourront, au choix de l'agent, et pour autant que le dispositif ait été accepté par la collectivité, soit :

- Etre pris comme des jours de congé annuels ordinaires. le nombre de jour est limité à 60.
- Etre indemnisés, au-delà du 20^{ème} jour inscrit,
- Etre convertis en épargne retraite. L'agent et l'employeur acquitteront des charges sur ces jours de congé valorisés.

Le conseil syndical souhaite instaurer les conditions relatives à l'utilisation des droits épargnés de la façon ci-dessous :

1^{ère} hypothèse : au terme de l'année civile, le nombre de jours inscrits sur le CET ne dépasse pas 15 : l'agent ne peut alors utiliser les droits épargnés qu'en prenant des jours de congé (article 4 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

2^{ème} hypothèse : au terme d'une année civile, le nombre de jours accumulés sur le CET est supérieur à 15.

Les 15 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de jours de congé (art 5, I, décret n°2004-878 du 26 août 2004)

Pour les jours au-delà du 15^{ème} jour, une option doit être exercée, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante (art 5, II, du décret précité) :

. le fonctionnaire opte, dans les proportions qu'il souhaite : pour la prise en compte des jours au sein du régime de retraite additionnelle RAFP ou pour leur maintien sur le CET.

. L'agent contractuel opte, dans les proportions qu'il souhaite soit pour l'indemnisation des jours, soit pour leur maintien sur le CET.

Si l'agent n'exerce aucune option, les jours au-delà du 15^{ème} jour sont :

. Pour le fonctionnaire automatiquement pris en compte pour le RAFP,

. Pour l'agent contractuel automatiquement indemnisés.

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

- Approuve la mise en place du Compte Epargne Temps au SIVOM Le Rieu selon les conditions prévues précédemment
- Approuve les conditions d'utilisation des droits épargnés sur le CET selon les deux hypothèses ci-dessus

Ceci, sous réserve de l'avis du Comité Technique.

Question n° 5 : Instruction des dossiers de retraite – Convention avec le CDG42

Rapporteur : le Président

Le Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire (CDG42) est tenu d'accomplir des prestations obligatoires pour le compte de toutes les collectivités et établissements publics qui lui sont affiliés. Cet établissement reçoit tous les ans une contribution des communes pour accomplir ces missions.

De plus, à la demande expresse des collectivités affiliées, des services optionnels peuvent leur être proposés. A ce titre, conformément à l'article 24 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée par la loi n°2007-209 du 19 février 2007, le Centre de gestion propose aux collectivités publiques un service d'instruction des dossiers de retraite des agents avant leur transmission à la CNRACL.

Pour chacun des services optionnels proposés par le centre de gestion, le conseil d'administration vote une participation financière des communes.

Il est proposé au Conseil Syndical de souscrire à ce service qui permet de transmettre des dossiers complets et fiables à la CNRACL.

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment l'article 24 modifié par la loi n°2007-209 du 19 février 2007 ;

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion de la fonction publique territoriale, notamment son article 28, habilitant le président à agir sur délibération du conseil d'administration.

Vu la délibération n°2018-10-18/10 du 18 octobre 2018 du conseil d'administration du Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire, habilitant le président à agir pour signer ladite convention;

- Charge le Centre départemental de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire de prendre en charge l'établissement complet des dossiers CNRACL du SIVOM Le Rieu à compter du 1^{er} octobre 2019 et ce jusqu'en 2022,
 - Approuve les termes de la convention afférente,
 - Approuve les tarifs de prestation suivants :
 - La demande de régularisation de services : 54 euros
 - Le rétablissement au régime général et à l'Ircantec : 65 euros
 - L'étude sur un départ en retraite et estimation de pension CNRACL : 65 euros
 - Le dossier de pension de vieillesse et de réversion : 65 euros
 - La qualification de Comptes Individuels Retraite : 65 euros
 - Le dossier d'étude préalable suivie d'une liquidation de la pension vieillesse : 91 euros
 - Le dossier de retraite invalidité : 91 euros
 - Le dossier de validation de services de non-titulaires : 91 euros
 - Droit à l'information (DAI) : envoi des données dématérialisées de gestion des carrières (RIS) : 41,5 euros
 - Droit à l'information (DAI) : envoi des données dématérialisées en simulation (EIG) : 65 euros
 - La qualification de Comptes Individuels Retraite : 65 euros
 - Une permanence délocalisée dans la collectivité - vacation de 3 heures : 244 euros
 - Concernant la correction des agents en anomalie sur vos déclarations individuelles CNRACL
 - > Pour les collectivités de moins de 50 agents, forfait annuel dès la 1^{ère} correction : 30 euros
 - > Pour les collectivités de plus de 50 agents :
 - forfait annuel, de la 1^{ère} correction à la 10^{ème} : 30 euros
 - au-delà de 10 corrections, pour chaque nouvelle demande, coût supplémentaire : 10 euros
 - Dit que toute modification de la convention fera l'objet d'un avenant.

Question n°6 : Assurances Statutaires

Rapporteur : le Président

Le Président rappelle que la commune de Saint Martin la Plaine a sollicité le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Loire afin de négocier, en application de l'article 26 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et du décret n° 86-552 du 14 mars 1986, un contrat d'assurance statutaire garantissant les frais laissés à sa charge en vertu des dispositions légales et réglementaires. Le CDG42 accepte de faire bénéficier le SIVOM Le Rieu de l'objet de sa consultation.

Le Président expose que le Centre de Gestion de la Loire :

- a communiqué au SIVOM les résultats de sa consultation,
- fait état de son souhait de continuer à assister la collectivité durant la mise en œuvre et l'exécution du contrat en apportant une coordination entre le SIVOM et le courtier. S'agissant d'une mission particulière le Centre de gestion propose que cette coordination soit l'objet d'une participation aux frais de gestion ainsi générés, en prélevant une somme forfaitaire représentant 2,5% de la moyenne des trois derniers montants de cotisations versés ; sans excéder 2€ mensuel par agent assuré.

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

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

Vu le décret n° 86-552 du 14 mars 1986 pris pour l'application de l'article 26 (alinéa 2) de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif aux contrats d'assurances souscrits par les centres de gestion pour le compte des collectivités locales et établissements territoriaux ;

Décide :

Article 1^{er} : d'accepter la proposition d'adhésion au contrat groupe d'assurance statutaire souscrit par le Centre de gestion de la Loire à compter du 1^{er} janvier 2020, pour une durée de 4 ans aux conditions suivantes :

Agents permanents (titulaires ou stagiaires) immatriculés à la CNRACL

Risques garantis : Décès ; accident de service et maladie imputable au service ; maladie de longue durée, longue maladie ; maternité, adoption, paternité ; maladie ordinaire, disponibilité d'office, invalidité temporaire avec une franchise de 15 jours par arrêt en maladie ordinaire, accident du travail et maternité.

Conditions : Taux : 6.65 % - Franchise voir ci-dessus

Agents titulaires ou stagiaires non-affiliés à la CNRACL et contractuels de droit public :

Risques garantis : Accident de service et maladie imputable au service ; maladie grave ; maternité, adoption, paternité ; maladie ordinaire avec une franchise de 10 jours par arrêt.

Conditions : Taux : 1.00 % - Franchise : 10 jours par arrêt

Ces propositions s'entendent dans le cadre d'un contrat géré en capitalisation, sans reprise des antécédents et sans limite de durée.

Article 2 : d'accepter la proposition d'assistance du Centre de gestion de la Loire durant la mise en œuvre et l'exécution du contrat de manière forfaitaire, selon la formule de calcul proposée en participant aux frais de gestion ainsi créés (conformément à la délibération du CDG42 2019-03-20/10 du 20 mars 2019).

Article 3 : d'autoriser le Président à signer les certificats d'adhésion en résultant.

Article 4 : les dépenses en résultant seront imputées au chapitre 012.

Question n°7 : Mise en place des astreintes

Rapporteur : Monsieur le Président

Monsieur Christian Fayolle expose que sur la commune de Saint Martin la Plaine existe le système d'astreinte à la semaine pour les agents du service technique.

Il est nécessaire de transposer sur le SIVOM ce système d'astreintes à la semaine.

Ceci consiste à avoir un agent du service technique qui prend l'astreinte sur une semaine du jeudi 8h00 au jeudi suivant 8h00.

Les agents sont dotés d'un téléphone portable.

En parallèle de l'agent d'astreinte il y a un élu de permanence par commune auquel l'agent peut se référer en cas d'appel.

Un règlement précisera toutes les modalités de fonctionnement.

Pour information, l'indemnité contractuelle d'une semaine d'astreinte sous cette forme est aujourd'hui de 159.20 €.

Le Comité Technique Paritaire a été saisi.

Christian Fayolle indique qu'un règlement des astreintes sera mis en place.

Marie Joséphe Bonnard évoque le lieu d'habitation éloigné de certains agents. En effet, un agent de Saint Joseph réside à 40 minutes de son lieu de travail.

Christian Fayolle précise que ce délai pour l'intervention est encore raisonnable.

Marie-Josèphe Bonnard fait remarquer que le numéro d'astreinte n'est pas indiqué sur le répondeur téléphonique de saint Joseph.

Marc Rosier indique que ce sera fait.

Christian Fayolle fait remarquer qu'il n'y a aucun abus avec les astreintes, les habitants appellent toujours à bon escient.

Où cet exposé et après en avoir délibéré, le Conseil syndical à l'unanimité, accepte la mise en place d'un système de semaine d'astreinte.

Question n°8 : Adhésion au groupement de commandes porté par Saint Etienne Métropole

Rapporteur : Le Président

Adhésion à un groupement de commandes porté par Saint Etienne Métropole et autorisation de signer les marchés et/ ou accords-cadres concernant les formations relatives à la sécurité des agents et la conduite de véhicule.

Formations proposées hors champs des formations organisées par le CNFPT

Saint Etienne Métropole met en œuvre chaque année des formations dans le domaine de la sécurité au travail. Elles constituent l'un des outils essentiels de la prévention des risques pour le personnel.

Dans un souci de mutualisation des moyens et d'économies d'échelles, Saint Etienne Métropole propose de constituer un groupement de commande formalisé par une convention pour la mise en œuvre de ces formations auprès des personnels des collectivités adhérentes, conformément aux dispositions des articles L.2113-6 à L.2113-7 du code de la commande publique.

La convention de groupement de commandes désignera Saint Etienne Métropole comme coordonnateur du groupement.

Le coordonnateur devra à ce titre organiser la procédure de consultation en vue de l'attribution des contrats de prestation de service pour le compte des collectivités.

Il prendra en charge la signature et la notification des contrats pour le compte du groupement, chaque membre du groupement. Chaque collectivité pour ce qui la concerne s'assure de la bonne exécution en établissant les bons de commande correspondant à chaque lot.

Le montant à payer par chaque membre du groupement sera le résultat des prix unitaires du contrat appliqués au nombre d'agents de la collectivité concernée qui seront formés par le prestataire.

Les prestations feront l'objet d'une procédure d'appel d'offre ouvert en application des dispositions des articles L. 2124-2, R. 2124-2 1° et R. 2161-2 à R. 2161-5 du Code de la commande publique. Il s'agira d'accords-cadres avec émission de bons de commandes sans minimum ni maximum conclu en application des articles L.2125-1 1°, R. 2162-1 à R. 2162-6, R. 2162-13 et R. 2162-14 du Code de la commande publique.

Les contrats seront conclus pour une période allant du 1^{er} janvier 2020 (ou la date de notification si elle est postérieure) au 31 décembre 2020. Ils pourront être reconductibles pour trois périodes d'un an sans que la durée du marché ne puisse dépasser le 31 décembre 2023.

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

- Approuver la convention constitutive de groupement de commandes concernant les formations relatives à la sécurité des agents et la conduite de véhicule,
- Autoriser Monsieur le maire, représentant du pouvoir adjudicateur, ou son représentant, Adjoint ayant reçu délégation, à signer la convention constitutive du groupement de commandes à intervenir avec Saint Etienne Métropole, dont un exemplaire reste joint au présent dossier.
- Autoriser la signature et la notification des contrats objets de la convention par le coordonnateur.

Question n° 9 : Convention financière entre le SIVOM, Saint Martin la Plaine et Saint Joseph

Rapporteur : Le Président

Monsieur le Président rappelle que la commune de Saint-Joseph et la commune de Saint-Martin-La-Plaine ont souhaité transformer le SIVU des Alouettes en SIVOM Le Rieu, ayant une double compétence :

- **Compétence 1 : Terrain de football**
- **Compétence 2 : Pôle technique.**

Les statuts du SIVOM ont été entérinés par arrêté préfectoral n° 125 du 27 mai 2019.

La compétence « Pôle Technique » prend en charge : les frais de personnel, l'achat de matériels courants, l'achat et la maintenance des véhicules, l'achat de carburant, les charges de fonctionnement des bâtiments et installations mis à disposition (fluides, assurances, contrôles réglementaires).

Les agents des services techniques des deux communes sont transférés au SIVOM le 1^{er} octobre 2019.

Monsieur le Président informe aussi qu'en l'absence de budget voté pour le SIVOM Le Rieu pour raisons techniques, il est impossible pour le SIVOM de prendre en charge les dépenses relatives au Pôle Technique.

Il est donc souhaitable que chaque commune s'engage à régler les salaires des agents du SIVOM, auparavant agents de la commune.

La commune de Saint Joseph, dont le service Comptabilité est chargé de mandater les dépenses du SIVOM, paiera toutes les dépenses du Chapitre 011 afférentes au SIVOM.

La commune de Saint Martin la Plaine remboursera à Saint Joseph ces charges à hauteur du ratio précédemment défini, soit à hauteur de 58,94%, sur présentation d'un état financier précis de la commune de Saint Joseph avec factures correspondantes.

La commune de Saint Joseph contribue ainsi aux dépenses du chapitre 011 à hauteur de 41,06 % et la commune de Saint Martin la Plaine à hauteur de 58,94 %.

Suite à ce retard technique, les communes de Saint Martin la Plaine et Saint Joseph ne verseront pas de contribution au SIVOM Le Rieu, compétences Pôle Technique, pour l'année 2019.

La convention sera conclue pour une durée de trois mois, soit le dernier trimestre 2019, et en tout état de cause jusqu'au vote du budget du SIVOM, compétence Pôle Technique.

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

- **Dit** que la convention pour être valable devra avoir été approuvée par chaque conseil municipal de Saint Joseph et de Saint Martin la Plaine ;
- **Approuve** la convention financière entre la commune de Saint-Joseph, la commune de Saint-Martin-La-Plaine et le SIVOM Le Rieu ;
- **Autorise** Monsieur le maire à signer la convention financière tripartite;
- **Dit** que le budget principal actuel du SIVOM deviendra le budget annexe et sera relatif au stade de football, et que le nouveau budget principal avec la compétence « Pôle Technique » sera créé en 2019 et mis en œuvre au 1^{er} janvier 2020 avec le vote du budget.

Christian Fayolle fait remarquer que les ratios seront ajustés au fil du temps et que les trois délibérations du SIVOM, de la commune de Saint Joseph et Saint Martin la Plaine soient identiques. Les services des communes veilleront à cela.

Questions diverses :

Pôle Santé : Ce service du CDG42 relatif aux visites médicales entre autres a été payé pour l'année 2019 complète. Le CDG 42 nous a confirmé que les futurs agents du SIVOM seraient couverts par les communes puisque le paiement et l'adhésion ont été faits pour l'année 2019 et qu'en 2020 il conviendrait de conventionner avec le CDG42 pour le SIVOM.

Protection sociale des agents du SIVOM : Des négociations sont en cours avec le CDG42.

La commune de Saint Joseph devra faire parvenir les **dossiers « papier » et informatiques de ses agents**, futurs agents du SIVOM à Saint Martin la Plaine, gestionnaire des agents.

Amicale du personnel : L'amicale du personnel de Saint Martin la Plaine va modifier ses statuts afin de pouvoir accueillir les agents du SIVOM. Cette association fonctionne avec une subvention de la commune de Saint Martin la Plaine (5 400 euros) et une adhésion de 15 euros par agents.

Saint Joseph envisagera le versement d'une subvention à l'amicale.

Vu la transformation de cette association, il serait peut-être bien d'envisager que comme pour toutes les associations de la commune de Saint Martin la Plaine, celle-ci produise un bilan d'activités et financier pour définition de la subvention allouée.

CNAS : Les agents du SIVOM bénéficieront aussi du CNAS comme les agents de la commune.

Il faut noter qu'à la fin de l'année, une délibération sera à prendre pour la fiscalisation de la compétence : Football.

Logo : Un logo est-il nécessaire pour les véhicules et le papier à entête du SIVOM. Il sera apposé sur les véhicules, un logo de chaque commune.

Pour les courriers, les deux logos seront apposés et SIVOM également

Prochaines réunions du Conseil Syndical :

- 25 novembre 2019, 14h à Saint Joseph pour le Débat d'orientation budgétaire (Voir si Le Trésorier aura le nouveau SIRENE pour cette date !).
- Le 16 décembre à 14h, à Saint Martin pour le vote du budget.

Le Conseil Syndical est clos à 15h45.