

EXTRAIT DU REGISTRE DES DECISIONS DU BUREAU

SEANCE DU 23 NOVEMBRE 2022



AVENANT AU MARCHÉ N° 31/17 CONCLU AVEC VEOLIA POUR LA MISE A DISPOSITION ET L'EXPLOITATION D'UNE DECHETTERIE SUR LE TERRITOIRE DE LA C.C. RURALES DU BEAUVAISIS



L'AN DEUX MILLE VINGT-DEUX, LE VINGT-TROIS NOVEMBRE, A 20 H 00, S'EST REUNI EN SALLE DE REUNION AU SIEGE DU SMDO, SOUS LA PRESIDENCE DE PHILIPPE MARINI, PRESIDENT, LE BUREAU SYNDICAL FORME PAR L'ENSEMBLE DES VICE-PRESIDENTS DU COMITE SYNDICAL ET MEMBRES DU BUREAU SYNDICAL DU SYNDICAT MIXTE DU DEPARTEMENT DE L'OISE POUR LE TRANSPORT ET LE TRAITEMENT DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES.

Etaient présents : Mmes FRANÇOIS - LEJEUNE - NEAU -
MM. DE BEULE - DESHAYES - DUMORTIER - GAGE - HAUDRECHY - KELLNER - MAHET -
MELIQUE - MARINI - MATURA - MINE - MOKHTARI - PERRIN - WAWRIN -

Etaient absents ou excusés :
Mmes DAUCHELLE - MERCIER - VALENTE-LE HIR -
MM. CROISILLE - DUDA - GERNEZ - HELLAL - LEFEVRE - OUIZILLE - PUPIN - ROBERT -

- o O o -

N° d'ordre : BUR-23 NOVEMBRE 2022 - 1
Date de convocation : 21 Octobre 2022
Nombre de membres en exercice : 28
NOMBRE DE VOTANTS : 17

AVENANT AU MARCHÉ N° 31/17 CONCLU AVEC VEOLIA POUR LA MISE A DISPOSITION ET L'EXPLOITATION D'UNE DECHETTERIE SUR LE TERRITOIRE DE LA C.C. RURALES DU BEAUVAISIS

Suite à la fusion des deux ex-syndicats de transport et traitement des déchets du territoire de l'Oise (SMVO et SYMOVE), le marché cité en objet a été transféré au Syndicat Mixte du Département de l'Oise (SMDO), uniquement pour la partie traitement et transport des déchets (la partie exploitation de la déchetterie de Bailleul sur Thérain est toujours gérée par la Communauté d'Agglomération du Beauvaisis qui a fusionné avec l'ex-CCRB).

Ce marché a pris effet le 21 janvier 2016 pour une durée de 5 ans, à l'issue de cette période, il a été reconduit 2 fois un an.

La CAB s'est rapprochée des services du SMDO dans le cadre du renouvellement du marché de mise à disposition d'une déchetterie sur le secteur Sud de son territoire. Ceci afin que ce projet puisse être mené en concertation, en permettant notamment que les attentes techniques du syndicat pour le bas de quai et celles de la CAB pour le haut de quai soient concordantes.

Une convention de groupement de commande a été conclue entre le SMDO et la CAB, conformément à l'article L.2113-6 du code de la commande publique.

Dans ces conditions, et afin de permettre une bonne définition du besoin et une mise en concurrence effective, une prolongation du marché actuel est nécessaire pour une durée de 3 mois, soit jusqu'au 20 avril 2023.

Les autres clauses du marché, notamment sur les prix, restent inchangées.

Le présent avenant a une incidence financière sur l'économie générale du marché.

	Montant global du marché (avec reconductions)
Marché initial	1 103 410 €H.T
Montant estimatif de l'avenant n°1	42 000 € HT
Montant global du marché	1 145 410 € HT

Soit pour l'avenant 1 une plus-value d'environ 3,81%.

Il est demandé aux membres du Bureau d'approuver la signature de l'avenant et d'autoriser le Président à signer les actes afférents.

Le Bureau,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le rapport présenté en séance de Bureau,
Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1: d'approuver la signature de l'avenant 1 au marché N°31-17, conclu avec VEOLIA, d'un montant estimatif de 42.000€ H.T., pour la mise à disposition et l'exploitation d'une déchetterie sur le territoire de la Communauté de Communes Rurales du Beauvaisis, afin de prolonger le marché actuel pour une durée de 3 mois, soit jusqu'au 20 avril 2023.

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Président à signer l'ensemble des actes relatifs à cette affaire.



ADOpte PAR LE BUREAU à l'unanimité,
Et, ont les Membres présents
Signé après lecture
Pour Copie Conforme,
Le Président,
Philippe MARINI

EXTRAIT DU REGISTRE DES DECISIONS DU BUREAU

SEANCE DU 23 NOVEMBRE 2022



CONVENTION DE GROUPEMENT DE COMMANDE AVEC LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BEAUVAISIS



L'AN DEUX MILLE VINGT-DEUX, LE VINGT-TROIS NOVEMBRE, A 20 H 00, S'EST REUNI EN SALLE DE REUNION AU SIEGE DU SMDO, SOUS LA PRESIDENCE DE PHILIPPE MARINI, PRESIDENT, LE BUREAU SYNDICAL FORME PAR L'ENSEMBLE DES VICE-PRESIDENTS DU COMITE SYNDICAL ET MEMBRES DU BUREAU SYNDICAL DU SYNDICAT MIXTE DU DEPARTEMENT DE L'OISE POUR LE TRANSPORT ET LE TRAITEMENT DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES.

Etaient présents : Mmes FRANÇOIS - LEJEUNE - NEAU -
MM. DE BEULE - DESHAYES - DUMORTIER- GAGE - HAUDRECHY - KELLNER - MAHET -
MELIQUE - MARINI - MATURA - MINE - MOKHTARI - PERRIN - WAWRIN -

Etaient absents ou excusés :
Mmes DAUCHELLE - MERCIER - VALENTE-LE HIR -
MM. CROISILLE - DUDA - GERNEZ - HELLAL - LEFEVRE - OUIZILLE - PUPIN - ROBERT -

- o O o -

N° d'ordre : BUR-23 NOVEMBRE 2022 - 2

Date de convocation : 21 Octobre 2022

Nombre de membres en exercice : 28

NOMBRE DE VOTANTS : 17

CONVENTION DE GROUPEMENT DE COMMANDE AVEC LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU BEAUVAISIS

L'article 4.2 des statuts du SMDO relatif à la construction et à l'exploitation des déchetteries précise que le syndicat exerce les compétences suivantes :

- L'exploitation du bas de quai des déchetteries pour l'ensemble des adhérents
- La construction et l'exploitation du haut de quai des déchetteries pour tous les adhérents de l'ex SMVO et pour les adhérents de l'ex SYMOVE ayant expressément fait ce choix

La Communauté d'Agglomération du Beauvaisis conserve la compétence pour la construction et l'exploitation du haut de quai de ses déchetteries.

La CAB s'est cependant rapprochée des services du SMDO dans le cadre du renouvellement d'un marché de mise à disposition d'une déchetterie sur le secteur Sud de son territoire. Ceci afin que ce projet puisse être mené en concertation, en permettant notamment que les attentes techniques du syndicat pour le bas de quai et celles de la CAB pour le haut de quai soient concordantes.

Une convention de groupement de commande est proposée, conformément à l'article L 2113-6 du Code de la commande publique.

Ce groupement de commande est créé entre la CAB et le SMDO pour la conclusion d'un marché public permettant la mise à disposition d'une déchetterie, la fourniture de bennes, et le transport des déchets vers les exutoires sur le secteur Sud du territoire de la CAB.

La convention prévoit que le SMDO sera coordonnateur du groupement de commande et aura pour missions :

- La définition des prestations
- Le recensement des besoins tels que déterminés par les membres du groupement
- Le choix de la procédure
- La rédaction du cahier des charges et la constitution du dossier de consultation des entreprises
- La rédaction et l'envoi de l'avis d'appel public à la concurrence
- Le suivi de l'ensemble de la procédure (transmission du dossier de consultation des entreprises, réponses aux questions posées pendant la consultation, réception des offres, convocation de la CAO, information des candidats évincés et accomplissement de l'ensemble des formalités jusqu'à la notification du marché)
- L'exécution du marché

La définition des besoins, l'analyse des offres et négociations éventuelles seront effectuées par les membres du groupement et leurs services opérationnels.

Une éventuelle déclaration sans suite ne sera possible qu'en cas d'accord commun exprimé formellement par chaque pouvoir adjudicateur des membres composant le groupement.

La mission du coordonnateur ne donne pas lieu à indemnisation et l'ensemble des frais de procédure sera à la charge du SMDO.

Les frais liés à la mise à disposition du site et à l'exploitation du haut de quai seront à la charge de la Communauté d'Agglomération du Beauvaisis.

Les frais liés à l'exploitation du bas de quai relatifs aux rotations de contenants, et leur transport vers les exutoires seront à la charge du Syndicat Mixte du Département de l'Oise.

Le groupement deviendra effectif à compter de la signature de la présente convention. Sa durée d'existence sera limitée à la durée du marché public de mise à disposition d'une déchetterie, de fourniture de bennes, et de transport des déchets vers les exutoires sur le secteur Sud du territoire de la CAB.

Cette convention sera examinée par le Conseil communautaire de la CAB le 9 décembre 2022.

Il est demandé aux membres du Bureau d'autoriser le président à signer la convention de groupement de commande avec la Communauté d'Agglomération du Beauvaisis.

Le Bureau,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le rapport présenté en séance de Bureau,
Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1: d'approuver la signature de la convention de groupement de commande avec la Communauté d'Agglomération du Beauvaisis.

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Président à signer l'ensemble des actes relatifs à cette affaire.



ADOPTÉ PAR LE BUREAU à l'unanimité,

Et, ont les Membres présents

Signé après lecture

Pour Copie Conforme,

Le Président,

Philippe MARINI

EXTRAIT DU REGISTRE DES DECISIONS DU BUREAU

SEANCE DU 23 NOVEMBRE 2022



PARTICIPATION DU SMDO A L'EDITION 2023 DE L'OPERATION "HAUTS DE FRANCE PROPRES"



L'AN DEUX MILLE VINGT-DEUX, LE VINGT-TROIS NOVEMBRE, A 20 H 00, S'EST REUNI EN SALLE DE REUNION AU SIEGE DU SMDO, SOUS LA PRESIDENCE DE PHILIPPE MARINI, PRESIDENT, LE BUREAU SYNDICAL FORME PAR L'ENSEMBLE DES VICE-PRESIDENTS DU COMITE SYNDICAL ET MEMBRES DU BUREAU SYNDICAL DU SYNDICAT MIXTE DU DEPARTEMENT DE L'OISE POUR LE TRANSPORT ET LE TRAITEMENT DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES.

***Etaient présents :** Mmes FRANÇOIS - LEJEUNE - NEAU -
MM. DE BEULE - DESHAYES - DUMORTIER - GAGE - HAUDRECHY - KELLNER - MAHET -
MELIQUE - MARINI - MATURA - MINE - MOKHTARI - PERRIN - WAWRIN -*

***Etaient absents ou excusés :**
Mmes DAUCHELLE - MERCIER - VALENTE-LE HIR -
MM. CROISILLE - DUDA - GERNEZ - HELLAL - LEFEVRE - OUIZILLE - PUPIN - ROBERT -*

- o O o -

N° d'ordre : BUR-23 NOVEMBRE 2022 - 3
Date de convocation : 21 Octobre 2022
Nombre de membres en exercice : 28
NOMBRE DE VOTANTS : 17

PARTICIPATION DU SMDO A L'EDITION 2023 DE L'OPERATION "HAUTS DE FRANCE PROPRES"

Depuis 2017, le SMDO est partenaire de « Hauts de France Propres », opération de nettoyage de la nature initiée par les fédérations départementales de pêche et de chasse et soutenue par la Région Hauts de France.

Cette opération, qui se déroule sur 3 jours dédiés en février/mars, est un évènement qui rassemble un nombre important d'associations et de participants.

La quasi-totalité des communautés de communes et d'agglomérations du SMDO participe à l'opération. Le SMDO s'est aussi engagé dans cette opération pour plusieurs raisons :

- Contribuer à son niveau à la lutte contre les dépôts sauvages ;
- Valoriser au maximum les déchets collectés lors de l'opération et réduire l'enfouissement ;
- Sensibiliser le public au tri des déchets.

Le SMDO fournit à chaque porteur de projet, deux cartes d'accès en déchetterie spécifiques à cette opération (sur les territoires disposant d'une déchetterie exploitée par le SMDO), ainsi que des plaquettes d'information précisant les consignes pour trier les déchets ramassés. Ces cartes et documents sont distribués par les fédérations aux porteurs de projet.

Près de 400 cartes d'accès temporaires à nos déchetteries sont ainsi fournies pour le temps de l'opération. Les apports en déchetteries se font dans les limites du règlement intérieur. Des dépassements des quantités maximales journalières peuvent être autorisés en fonction de l'activité rencontrée sur les sites durant ces trois journées. Comme le précise le protocole de ramassage établi par la Région Hauts de France et les Fédérations, le dépôt en déchetterie des pneumatiques usagés et des déchets dangereux d'une manière générale (bouteilles de gaz, extincteurs, batteries, pots de peinture, amiante « fibrociment »,...) n'est pas autorisé.

Depuis le début de la participation, **63 tonnes ont été apportées en déchetteries, représentant un coût de traitement et de transport de 7 752,75 €.**

L'édition 2023 aura lieu le vendredi 17 février (pour les scolaires), le samedi 18 et le dimanche 19 mars 2023. Il est proposé de renouveler la participation du SMDO à l'opération « Hauts de France propres » en 2023, en prenant en charge le traitement des déchets apportés en déchetteries.

Le Bureau,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le rapport présenté en séance de Bureau,
Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : de renouveler la participation du SMDO à l'opération « Hauts de France propres » en 2023, en prenant en charge le transport et le traitement des déchets apportés en déchetteries.

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Président à signer l'ensemble des actes relatifs à cette affaire.



ADOpte PAR LE BUREAU à l'unanimité,
Et, ont les Membres présents
Signé après lecture
Pour Copie Conforme,
Le Président,
Philippe MARINI



EXTRAIT DU REGISTRE DES DECISIONS DU BUREAU

SEANCE DU 23 NOVEMBRE 2022



PARTICIPATION DU SMDO A LA COTISATION DES AGENTS A LA MUTUELLE ET PREVOYANCE



L'AN DEUX MILLE VINGT-DEUX, LE VINGT-TROIS NOVEMBRE, A 20 H 00, S'EST REUNI EN SALLE DE REUNION AU SIEGE DU SMDO, SOUS LA PRESIDENCE DE PHILIPPE MARINI, PRESIDENT, LE BUREAU SYNDICAL FORME PAR L'ENSEMBLE DES VICE-PRESIDENTS DU COMITE SYNDICAL ET MEMBRES DU BUREAU SYNDICAL DU SYNDICAT MIXTE DU DEPARTEMENT DE L'OISE POUR LE TRANSPORT ET LE TRAITEMENT DES DECHETS MENAGERS ET ASSIMILES.

Etaient présents : Mmes FRANÇOIS - LEJEUNE - NEAU -
MM. DE BEULE - DESHAYES - DUMORTIER - GAGE - HAUDRECHY - KELLNER - MAHET -
MELIQUE - MARINI - MATURA - MINE - MOKHTARI - PERRIN - WAWRIN -

Etaient absents ou excusés :
Mmes DAUCHELLE - MERCIER - VALENTE-LE HIR -
MM. CROISILLE - DUDA - GERNEZ - HELLAL - LEFEVRE - QUIZILLE - PUPIN - ROBERT -

- o O o -

N° d'ordre : BUR-23 NOVEMBRE 2022 - 4

Date de convocation : 21 Octobre 2022

Nombre de membres en exercice : 28

NOMBRE DE VOTANTS : 17

PARTICIPATION DU SMDO A LA COTISATION DES AGENTS A LA MUTUELLE ET PREVOYANCE

En début d'année, le SMDO a lancé une consultation relative aux contrats responsables groupes pour la couverture complémentaire santé et prévoyance, destinée à l'ensemble des agents du syndicat.

Lors du Bureau du 5 octobre, le marché a été attribué à MUTUELLE DE FRANCE UNIE pour le lot mutuelle et à ALLIANZ- Collecteam pour le lot prévoyance.

Il convient désormais de fixer les montants de la participation employeur à l'adhésion de ces deux couvertures.

Le décret du 20 avril 2022 fixe la participation obligatoire minimum des employeurs publics aux contrats de protection sociale :

- complémentaire santé : la moitié du montant de référence fixé à 30€, soit 15€ minimum
- prévoyance : 20% du montant de référence fixé à 35€, soit 7€ minimum

Pour la couverture santé, la participation du SMDO est jusqu'à présent calculée par application d'un taux de 25% de la cotisation totale de l'agent. Or, il est impossible de maintenir ce mode de calcul car il n'est pas forfaitaire et ne tient pas compte des revenus de l'agent ou de sa composition familiale.

En revanche, pour la couverture prévoyance, le SMDO participe forfaitairement à hauteur de 10 € bruts par mois et par agent.

Le Gouvernement oblige les collectivités territoriales à contracter des polices de groupe afin d'inciter un plus grand nombre d'agents à souscrire à une complémentaire santé et/ou une prévoyance.

Avec les nouveaux contrats qui seront proposés par le Syndicat à compter du 1^{er} janvier 2023, nous estimons que 80% de l'effectif devrait souscrire à la complémentaire santé et 50% à la prévoyance.

La participation employeur à l'adhésion d'un contrat de couverture complémentaire santé ou prévoyance est réglementée et ne peut être modulée que dans un but d'intérêt social, en prenant en compte le revenu des agents et le cas échéant, leur situation familiale. Cette participation qui constitue une aide à la personne, doit être versée sous forme d'un montant unitaire par agent et s'applique en déduction de la cotisation due par l'agent.

Il est également proposé une participation spécifique pour enfant handicapé.

Les membres du Comité technique ont été consultés lors de la réunion du 22 novembre 2022.

Il est proposé aux membres du Bureau de valider la participation employeur selon les montants suivants :

Pour la mutuelle :

- Personne seule : 20 €
- 1 enfant : 25 €
- 2 enfants : 27,50€
- 3 enfants : 30€
- Handicap : 37,50€

Pour la prévoyance : 10€ par agent

ACTUALISATION DE LA DELIBERATION DU 30 MARS 2016 PORTANT SUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

En 2016, les membres du Bureau ont délibéré sur la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP.

Quatre délibérations ont été prises sur le RIFSEEP, en fonction de la parution des décrets élargissant ce nouveau régime indemnitaire à l'ensemble des filières et des cadres d'emploi.

Au SMDO, trois filières sont concernées : administrative, technique, animation.

Il est proposé aux membres du Bureau de délibérer afin d'actualiser les montants du RIFSEEP et de préciser les modalités de maintien ou de suppression applicables à l'ensemble des filières.

Il importe de préciser que le Conseil d'Etat a jugé contraire au principe de parité, la délibération d'une commune prévoyant de maintenir l'IFSE en cas de congé de longue maladie ou de longue durée ([CE 22 novembre 2021 n° 448779](#))

Le Bureau,

Vu le code général des collectivités territoriales

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

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

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

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

Vu l'avis du comité technique en date du 22/11/2022,

Le Président rappelle que, par délibération en date du 30 mars 2016, le Bureau syndical a mis en œuvre, à compter du 01/04/2016, le RIFSEEP composé de deux parts, à savoir une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA) pour le bénéfice des agents, fonctionnaires et contractuels de droit public, relevant des cadres d'emplois suivants :

- *Les administrateurs* : Arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
- *Les attachés* : arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat,
- *Les rédacteurs* : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat,
- *Les adjoints administratifs* : arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations.

Par délibération du 22 septembre 2017, le Bureau avait élargi, à compter du 4/10/2017, le bénéfice du RIFSEEP dans les mêmes conditions aux cadres d'emplois suivants :

- *Les agents de maîtrise et adjoints techniques : 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*

Par délibération du 14 juin 2018, le Bureau avait élargi, à compter du 22/06/2018, le bénéfice du RIFSEEP dans les mêmes conditions aux cadres d'emplois suivants :

- *Les adjoints d'animation, arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014*
- *Les animateurs, arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014*

Par délibération du 5 mars 2020, le Bureau avait élargi, à compter du 9/03/2020, le bénéfice du RIFSEEP dans les mêmes conditions aux cadres d'emplois suivants :

- *Les ingénieurs territoriaux, le décret 2020-182 précité et l'arrêté du 26 décembre 2017 portant application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence provisoire pour les ingénieurs territoriaux*
- *Les techniciens territoriaux : Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014*

Il est proposé aux membres du Bureau de réunir dans une délibération unique les dispositions du RIFSEEP bénéficiant à l'ensemble des cadres d'emplois énumérés ci-dessus au sein du SMDO.

Considérant qu'il appartient au Bureau syndical de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

ARTICLE 1 : STRUCTURE DU RIFSEEP

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires 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.

ARTICLE 2 : LES BENEFICIAIRES

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par les dispositions prévues par la présente délibération.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

Filière Administrative

- *Administrateurs territoriaux ;*
- *Attachés territoriaux ;*
- *Rédacteurs territoriaux ;*
- *Adjoint administratifs territoriaux ;*

Filière animation

- *Animateurs territoriaux ;*
- *Adjoint d'animation territoriaux ;*

Filière Technique

- *Ingénieurs en chef ;*
- *Techniciens territoriaux ;*
- *Agents de maîtrise territoriaux ;*
- *Adjoint techniques territoriaux ;*

ARTICLE 3 : MODALITES DE VERSEMENT

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement brut indiciaire, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants individuels seront déterminés par un arrêté dans la limite du montant maximum et par groupe de fonction conformément au tableau ci-dessous, en conformité avec le décret n° 91-875, selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 2.

L'IFSE, sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le CIA peut être versé semestriellement, en juin et/ou décembre ou annuellement en décembre.

ARTICLE 4 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions. Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, d'engagement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions :

Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. La progression de carrière de l'agent est, en effet, faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement et de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement des responsabilités. L'IFSE est donc modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter l'expérience acquise.

L'IFSE permet donc de prendre en compte la réalité de ces parcours diversifiés.

En outre, elle favorise la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel.

L'IFSE repose sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions et sur la prise en compte de l'expérience accumulée par l'agent.

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonction d'encadrement, de coordination de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
<p><i>Tenir compte du niveau des responsabilités en matière :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Hiérarchique ; ➤ Encadrement (nombres de collaborateurs encadrés) ; ➤ Niveau de responsabilité lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique) ; ➤ Délégation de signature ; ➤ Coordination d'équipe, supervision, accompagnement d'autrui ; ➤ Elaboration et de suivi de dossiers stratégiques ➤ Conduite de projets ➤ Conseil aux élus 	<p><i>Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de l'agent :</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Connaissances requises ; ➤ Niveau de technicité du poste (difficulté) ➤ Champs d'application / polyvalence ➤ Diplôme ; ➤ Habilitation, certification ; ➤ Autonomie ; ➤ Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier) ➤ Rareté de l'expertise ➤ Actualisation des connaissances 	<p><i>Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation,</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs) ➤ Risque d'agression physique ; ➤ Risque d'agression verbale ; ➤ Risque de blessure ➤ Itinérance / déplacements ; ➤ Variabilité des horaires ; ➤ Travail posté ; ➤ Contraintes météorologiques ; ➤ Sujétions horaires (travail le week-end, dimanche) ; ➤ Acteur de la prévention ; ➤ Engagement de la responsabilité juridique ; ➤ Engagement de la responsabilité financière (régie bon de commande...) ➤ Obligation d'assister aux instances ; ➤ Gestion de l'économat ; ➤ Impact sur l'image de la collectivité

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions, sujétions et au vu de l'expérience acquise de l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.
- En cas d'évènement lié à l'activité professionnelle ayant pour conséquence une augmentation ou réduction de ce régime indemnitaire.

Les groupes de fonctions par « métiers » sont définis au vu de critères d'attributions ci-dessus ainsi que les montants maximums annuels pour la collectivité.

ARTICLE 5 : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Le calcul du CIA, peut également tenir compte de l'investissement collectif d'une équipe dans un projet porté par la collectivité.

Plus généralement, seront appréciés :

- *La valeur professionnelle de l'agent ainsi que ses qualités relationnelles*
- *Sa capacité à encadrer*
- *Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,*
- *Son sens du service public,*
- *Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.*
- *Son expérience professionnelle*
- *Le respect de sa hiérarchie*
- *Sa connaissance du domaine d'activité*
- *Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes.*

Le CIA est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel. Il est revu annuellement à partir des résultats obtenus. Son versement n'est pas automatiquement reconductible d'une année à l'autre.

Le montant du CIA, est attribué au regard des critères, pour chaque agent, sur le montant maximum annuel défini par l'assemblée délibérante et fixé dans le tableau ci-dessous et, par **groupe de fonctions** de chaque cadre d'emploi dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté, dans la limite du montant maximum et par groupe de fonctions conformément au tableau ci-après.

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

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Accompagner les agents	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les agents placés sous sa responsabilité
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	Gérer les compétences	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

GROUPES DE FONCTIONS PAR CATEGORIE D'EMPLOI ET PAR CADRE D'EMPLOI

Cadres d'emplois	Groupe de fonctions	Fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel maximum du CIA	Plafond annuel du RIFSEEP
Catégories A					
Administrateurs	G1	▪ Directeur Général des services	49 980 €	8 820 €	58 800€
	G 2	▪ Directeur Général Adjoint	46 920 €	8 280 €	55 200€
	G 3	▪ Directeur	42 330 €	7 470 €	49 800€
Attachés territoriaux	G1	▪ Directeur Général des Services	36 210	6 390€	42 600€
		▪ Directeur Général Adjoint			
	▪ Responsable de service avec conduite de dossiers stratégiques nécessitant une forte implication et/ou expertise avec une compétence significative dans un domaine dédié				
	G2	▪ Responsable de service ▪ Collaborateur avec une expérience reconnue ▪ Conduite de dossiers stratégiques	32 130€	5 670€	37 800€
G3	▪ Encadrant - ▪ Chargé de mission avec une technicité particulière et expérience	25 500€	4 500€	30 000€	
G4	▪ Chargé de mission	20 400€	3 600€	24 000€	
Ingénieurs en chef	G1	▪ Directeur Général des Services	57 120€	10 080€	67 200€
		▪ Directeur Général Adjoint			
	▪ Responsable de service avec conduite de dossiers stratégiques nécessitant une forte implication et/ou expertise avec une compétence significative dans un domaine dédié				
	G2	▪ Responsable de service ▪ Collaborateur avec une expérience reconnue ▪ Conduite de dossiers stratégiques	49 980 €	8 820€	58 800€
G3	▪ Encadrant - ▪ Chargé de mission avec une technicité particulière et expérience	46 920 €	8 280 €	55 200€	
G4	▪ Chargé de mission	42 330€	7 440€	49 770€	
Ingénieurs territoriaux	G 1	▪ Directeur Général des Services	46 920€	8 280€	55 200€
		▪ Directeur Général Adjoint			
	▪ Responsable de service avec conduite de dossiers stratégiques nécessitant une forte implication et/ou expertise avec une compétence significative dans un domaine dédié				
	G 2	▪ Responsable de service et / ou collaborateur avec une expérience reconnue et/ou conduite de dossiers stratégiques	40 290€	7 110€	47 400€
G 3	▪ Encadrant - Chargé de mission avec une technicité particulière et expérience	36 000€	2 535€	38 535€	
G 4	▪ Chargé de mission	31 450€	2 385€	33 835€	
Catégorie B					
Animateurs territoriaux	G1	▪ Encadrant d'une équipe et/ou adjoint à un responsable de service ▪ Qualifications particulière dans un	17 480 €	2 380€	19 860€

		<ul style="list-style-type: none"> ▪ domaine dédié, ▪ Fonction de coordination ou pilotage projet ▪ Conduite de projets ▪ Force de proposition 			
	G2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Qualification particulière dans un domaine dédié ▪ Implication et association à différents projets au sein de la collectivité 	16 015€	2 185€	18 200€
	G3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborateur avec une spécificité reconnue mais sans expérience 	14 650€	1 995€	16 645€
Techniciens territoriaux	G1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encadrant d'une équipe et/ou adjoint à un responsable de service - ▪ Conduite de projets - Force de proposition ▪ Pilotage de projets 	11 880€	1 620€	13 500€
	G2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicité reconnue dans un domaine ▪ Implication et association à différents projets au sein de la collectivité 	11 090 €	1 510€	12 600€
	G3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborateur avec une spécificité reconnue 	10 300	1 400	11 700€
Rédacteurs territoriaux	G1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encadrant d'une équipe et/ou adjoint à un responsable de service ▪ Conduite de projets - Force de proposition - Pilotage de projets - Assistance de direction 	17 480€	2 380€	19 860€
	G2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Technicité reconnue dans un domaine ▪ Implication et association à différents projets au sein de la collectivité - ▪ Assistance de responsable de service 	16 015€	2 185€	18 200 €
	G3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Collaborateur avec une spécificité reconnue 	14 650€	1 995€	16 645€
Catégorie C					
Adjoints d'animation	G1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent d'exécution avec des fonctions spécifiques particulières, ainsi que l'expérience dans un poste. ▪ Encadrement de proximité 	11 340€	1 260€	12 600€
	G2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fonctions polyvalentes d'animateur - développement d'action d'animation ▪ Agent d'exécution 	10 800€	1 200€	12 000€
Agents de maîtrise	G1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Encadrement d'agent(s) de la filière technique ▪ Qualification particulières dans un domaine dédié 	11 340€	1260€	12 600€
	G2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent de maîtrise sans fonction d'encadrement ▪ Qualification dans un domaine dédié 	10 800€	1200€	12 000€
Adjoints techniques	G1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent d'exécution avec des fonctions spécifiques et qualifications particulières, ▪ Expérience reconnue dans un poste. ▪ Encadrement de proximité ▪ Conduite de véhicule ou engin nécessitant des qualifications particulières ▪ Qualification ou compétences techniques dans un domaine particulier 	11 340€	1260€	12 600€
	G2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent d'exécution 	10 800€	1200€	12 000€
Adjoints administratifs	G1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable d'équipe, ▪ Qualifications particulières dans un domaine 	11 340€	1 260€	12 600€
	G2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agent d'exécution, agent d'accueil 	10 800€	1 200€	12 000€

ARTICLE 6 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le *Président* à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le RIFSEEP du 30 mars 2016, du 22 septembre 2017, du 14 juin 2018 et du 5 mars 2020.
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

- d'autoriser Monsieur le *Président* à signer l'ensemble des actes relatifs à cette affaire.



ADOpte PAR LE BUREAU à l'unanimité,
Et, ont les Membres présents
Signé après lecture
Pour Copie Conforme,
Le Président,
Philippe MARINI

INSTAURATION DU TELETRAVAIL ET MODALITES PROPOSEES

Par délibération en date du 24 novembre 2021, les membres du Bureau ont validé la mise en place du télétravail pour une période test de six mois. La réalisation de ce test a été reportée à l'issue du télétravail recommandé par le Gouvernement dans le cadre de l'épidémie de Covid 19.

A l'issue de ce test, les agents dont les missions sont compatibles avec le télétravail ont été interrogés sur les avantages et inconvénients de cette organisation de travail.

Les avantages régulièrement cités sont :

- Une plus grande concentration et une productivité accrue
- Moins de stress et une organisation de travail optimisée
- Moins de déplacements et de fatigue
- Un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie de famille
- Un progrès en matière environnementale

Les inconvénients relevés sont :

- La nécessité de savoir quels sont les collègues en télétravail pour faciliter les contacts
- Une nécessaire anticipation
- Des problèmes ponctuels de connexion pour certains
- Une consommation d'énergie augmentée au domicile

L'ensemble des agents concernés souhaite que ce mode de travail soit maintenu, avec au moins une journée par semaine.

L'équipe de direction estime que le bilan est globalement positif. Le travail à domicile permet en effet une plus grande concentration pour certaines missions, modernise les méthodes de travail et de management et facilite le recrutement pour les postes éligibles, rendant le Syndicat plus attractif.

La période de test a permis d'affiner la réflexion sur les modalités du télétravail qui peuvent être proposées de manière pérenne.

1. LES ACTIVITES ELIGIBLES

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par l'agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Peuvent être réalisées en télétravail toutes les activités d'élaboration, de conception, d'analyse et de secrétariat ne nécessitant pas l'utilisation de logiciels métiers ou d'applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance ou l'utilisation de matériels spécifiques.

2. LES ACTIVITES NON ELIGIBLES

Ne peuvent être effectuées en télétravail les activités suivantes :

- Activités exercées par les agents d'exploitation de déchetterie et de quai de transfert
- Transport de bennes de déchetteries
- Maintenance des bâtiments et équipements
- Entretien des espaces verts
- Caractérisations des collectes
- Animations
- Accueil physique et téléphonique
- Hygiène, sécurité et conditions de travail

Toutefois, l'inéligibilité de certaines activités ne s'oppose pas à la possibilité pour un agent de solliciter une autorisation de télétravail, si les activités concernées ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent et que les missions éligibles peuvent être regroupées pour lui permettre de télétravailler.

La possibilité d'effectuer du télétravail est mentionnée dans la fiche de poste de l'agent.

3. MODALITES D'ATTRIBUTION DU TELETRAVAIL

La mise en place du télétravail se fait sur la base du volontariat. Ce mode d'exercice du travail ne peut être imposé à l'agent. A contrario, il ne peut être obtenu sans l'accord du supérieur hiérarchique.

L'agent qui souhaite bénéficier de ce dispositif doit expressément formuler une demande de télétravail auprès de son supérieur hiérarchique, en précisant le lieu d'exercice.

Une réponse écrite est apportée par le supérieur hiérarchique, après appréciation de la demande au regard des missions exercées, dans le délai maximum de 15 jours à compter de la demande. Il est de sa responsabilité de s'assurer de la compatibilité de la demande avec les nécessités du service. En cas de refus, la réponse devra être motivée.

L'autorisation est donnée pour un an et devra être renouvelée expressément chaque année selon les mêmes modalités.

En cas de changement de fonctions, l'agent devra présenter une nouvelle demande de télétravail.

Le télétravail est réversible, à l'initiative de l'administration ou de l'agent, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours.

4. LIEU D'EXERCICE DU TELETRAVAIL

L'agent peut télétravailler depuis le ou les domiciles déclarés dans la demande de télétravail, qu'ils soient situés dans la région Hauts de France ou hors de la Région Hauts de France.

Si le lieu d'exercice n'est pas le domicile, l'agent devra l'indiquer dans le logiciel du temps de travail au moment de la demande.

L'agent doit disposer d'une connexion internet de qualité suffisante. En cas de débit insuffisant, le télétravail sera considéré comme impossible.

L'agent devra attester que le domicile déclaré est couvert par une assurance multirisque habitation.

5. QUOTITE DE TELETRAVAIL

Le nombre de jours de télétravail est fixé à :

- 1 jour par semaine pour les agents exerçant à temps plein, qu'ils soient titulaires, stagiaires ou contractuels.
- 3 jours par mois (à raison d'une journée maximum par semaine) pour les agents à temps partiel dont le temps de travail est supérieur ou égal à 80%.
- Les agents dont le temps de travail est inférieur à 80% ne peuvent bénéficier du télétravail.

L'agent exerçant à temps plein pourra bénéficier de jours de télétravail complémentaires (10 maximum par an), à prendre en accord avec le supérieur hiérarchique si des situations professionnelles le justifient. En tout état de cause, l'agent ne pourra télétravailler au-delà de 2 jours par semaine.

La demande de télétravail est effectuée via le logiciel de temps de travail, avec un délai de prévenance de 48h00 minimum.

Il est possible de fractionner la quotité de télétravail par demi-journées.

En cas de nécessité de service dûment justifiée, un jour de télétravail validé peut être exceptionnellement annulé ou reporté, à l'initiative ou avec l'accord express du supérieur hiérarchique. Si l'agent refuse l'annulation ou le report demandé par le supérieur hiérarchique, il s'expose à une résiliation de l'accord de télétravail dont il bénéficie.

Il pourra être dérogé aux quotités de travail prévues ci-dessus dans des circonstances exceptionnelles :

- La collectivité pourra recourir au télétravail au-delà des quotités prévues, pour tout ou partie des agents, sur directive nationale, préfectorale, ou de sa propre initiative par le biais d'une note de service (état d'urgence sanitaire, phénomènes météorologiques, pénurie de fluides, par exemple).

- Pour une durée de 3 mois maximum, à la demande de l'agent dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifie, et après avis médical dûment présenté. L'administration se réserve la possibilité de demander également l'avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail. Cette dérogation pourra être renouvelée dans les mêmes conditions.

6. CONDITIONS D'EXERCICE DU TELETRAVAIL ET CONTROLE DE L'ACTIVITE

L'agent exerçant en télétravail effectue les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement sur son lieu d'affectation.

Il déclare ses horaires de travail via le logiciel de temps de travail. Le télétravail ne peut engendrer d'heures supplémentaires, sauf validation exceptionnelle par le supérieur hiérarchique.

L'agent en télétravail est à la disposition de son employeur et ne peut quitter son lieu de travail pendant ses horaires de travail. Il doit être joignable et disponible à l'égard de ses collaborateurs, collègues et supérieurs hiérarchiques.

A titre exceptionnel, le supérieur hiérarchique pourra demander à l'agent en télétravail de venir sur son lieu d'affectation ou tout autre site du Syndicat pour nécessités de service.

Si l'agent quitte son lieu de travail sans autorisation de son supérieur hiérarchique ou du service Ressources Humaines, il pourra être sanctionné pour manquement à ses obligations et se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de travail.

Dans un souci de protection de l'agent en télétravail, la collectivité doit strictement respecter les horaires de travail en veillant à l'application du droit à la déconnexion et en évitant un surinvestissement au détriment de la vie familiale.

Le supérieur hiérarchique devra porter une attention particulière quant à l'autonomie de l'agent et sa capacité à travailler à distance (auto évaluation, capacité à organiser son travail et à rendre compte de ses activités, autonomie par rapport à l'outil informatique, etc). Un accompagnement de l'agent pourra être envisagé si nécessaire.

Lors de l'entretien annuel, l'agent et son supérieur hiérarchique pourront faire le point sur l'exercice du télétravail, les attentes de chacun et les ajustements éventuellement nécessaires.

7. EQUIPEMENT TECHNIQUE MIS A DISPOSITION PAR LE SYNDICAT

L'agent en télétravail bénéficie d'un ordinateur portable doté des logiciels et applications nécessaires par son activité.

Il peut être équipé d'un téléphone portable et/ou d'une imprimante si ses missions l'exigent.

Le Syndicat assure la maintenance et la mise à jour de ces équipements. Afin de pouvoir en bénéficier, l'agent doit répondre aux demandes du service informatique en rapportant les équipements concernés.

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect des règles de sécurité en matière informatique. Le système informatique doit pouvoir fonctionner de manière optimale et sécurisée et la confidentialité des données doit être préservée. L'agent en télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information, et pour un usage strictement professionnel. Il assure la confidentialité et l'intégrité des informations et dossiers qui lui sont confiés.

Le Syndicat prend toutes les mesures qui s'imposent pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue au Syndicat les matériels qui lui ont été confiés.

8. SECURITE ET PROTECTION DE LA SANTE

L'agent en télétravail s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et sécurité au travail.

Il bénéficie de la même couverture des risques que lorsqu'il travaille sur site, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur.

Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. De même, aucun accident domestique ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service.

L'agent s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

Ces modalités ont été présentées aux membres du Comité technique qui s'est réuni le 22 novembre 2022.

Il est demandé aux membres du Bureau de valider l'instauration du télétravail selon les modalités proposées.

Le Bureau,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu l'avis du Comité technique réuni le 22 novembre 2022,
Vu le rapport présenté en séance de Bureau,
Après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : d'instaurer le télétravail selon les modalités exposées ci-dessus.

Article 2 : d'autoriser Monsieur le Président à signer l'ensemble des actes relatifs à cette affaire.



ADOPTE PAR LE BUREAU à l'unanimité,
Et, ont les Membres présents
Signé après lecture
Pour Copie Conforme,
Le Président,
Philippe MARINI