



## COMPTE-RENDU - CONSEIL COMMUNAUTAIRE 13 juin 2022 SELONGEY

**Étaient présents :** Bernard GUILLEMOT - Pierre PAGOT - Marie-Pierre COUR - François MARTINACHE - Luc MINOT - Didier MIGNOTTE - Didier THOMERE - Cécile PONSOT - Benoît BERNY - Jean-Noël TRUCHOT - Gérard LEGUAY - Serge BAVARD - Annick NIPORTE - Michèle BAUDOIN - Jean-Pierre BROCARD - Yolande BRUNOT - Rémy AUBRY - Sébastien WALLE - Jean-Paul TAILLANDIER - Joël MAZUE - Dominique MAIRE.

### **Procurations :**

Emilien BONNEAU donne pouvoir à François MARTINACHE,  
Jean-Marie MUGNIER donne pouvoir à Luc MINOT,  
Charles SCHNEIDER donne pouvoir à Jean-Paul TAILLANDIER,  
Dominique DUCHAMP donne pouvoir à Annick NIPORTE,  
Chantal BRUNOT donne pouvoir à Yolande BRUNOT,

**Étaient absents sans procuration :** Stéphane GUINOT - Bernard PITRE - Patrick AVENTINO - Antoinette GRAFF - Marie-Luce BON - Christophe BOURGEOIS.

### OUVERTURE DE SEANCE A 19H

Le Président ouvre la séance en remerciant les personnes présentes à ce jour et la Mairie de Selongey pour la mise à disposition de la salle.

Il est ensuite procédé à l'appel et à la désignation de Monsieur Didier THOMERE comme secrétaire de séance.

## 1. GOUVERNANCE

### 1.1 Approbation du compte-rendu du précédent conseil

Le compte rendu du précédent conseil communautaire est adopté à l'unanimité avec 1 abstention (Dominique MAIRE).

**COMPTE RENDU ADOPTE : POUR 25, CONTRE 0, ABSTENTION 1**

### 1.2 Intervention des élus des syndicats de rivières

#### INTERVENTIONS ET COMMENTAIRES

Les présidents et agents de trois des quatre syndicats de rivières des bassins de la Tille, de la Vouge et de l'Ouche sont intervenus lors de ce conseil communautaire pour partager un point d'information et d'actualités sur la GEMAPI et le HORS GEMAPI. Étaient présents :

- Monsieur Jean-François COLLARDOT, président du Syndicat du Bassin versant de la Vouge (SBV)
- Monsieur Luc BAUDRY, président du Syndicat de la Tille, de l'IGNON et de la Venelle (SITIV)
- Monsieur Jean-Patrick MASSON, président du Syndicat du Bassin de l'Ouche (SBO) et vice-président de Dijon métropole.
- Monsieur Nicolas BOILLIN, directeur du Syndicat du Bassin versant de la Vouge (SBV)
- Madame Laure BEJOT, directrice du Syndicat du Bassin de l'Ouche (SBO)
- Monsieur Benoît CLAIR, technicien de rivières pour le SITIV et le SITNA

Le conseil communautaire a pu entendre un rappel des contours et contenus de la GEMAPI et du HORS GEMAPI, illustrés par les actions des syndicats. Le support de cette présentation ainsi qu'un rappel des 12 items définissant la GEMAPI et le HORS GEMAPI sont annexés au présent compte-rendu.

Il convient de noter quelques points particuliers :

- o Convenant le 2° « Entretien et l'aménagement d'un cours d'eau, canal, lac ou plan d'eau » : Si cette mission peut être mise en œuvre par les EPCI ou par les syndicats dans le cadre d'une déclaration d'intérêt général, il est rappelé que le propriétaire riverain reste toujours responsable de ce qui se passe sur le cours d'eau. Le syndicat peut, dans le cadre d'une déclaration d'intérêt général, intervenir, mais en rien il ne substitue la responsabilité du propriétaire riverain. De plus, le cadre de l'entretien est pour atteindre le bon état des cours d'eau, le bon état écologique et non pour curer.
- o Concernant le 5° « La défense contre les inondations et contre la mer », il est rappelé que, celle-ci, en terme juridique et légal, ne concerne que les systèmes d'endiguement classés ou des ouvrages. Sur le territoire concernant la Tille, l'Ouche, la Vouge, il n'y a que trois systèmes d'endiguement qui sont classés : la digue de Champdôtre, la digue de Chevigny-Saint-Sauveur et la digue de Neuilly. Sur le territoire de Tille & Venelle, il n'existe pas de digue. De fait, cet item ne peut être mis en œuvre actuellement.

Enfin, il est rappelé que suite au transfert par les EPCI, la GEMA est désormais mise en œuvre par les 4 syndicats (SITIV, SITNA, SBV, SBO), ayant désormais la responsabilité juridique ; toute intervention se faisant toujours dans le cadre de l'intérêt général.

Madame Cécile PONSOT met en avant la difficulté des élus d'avoir une vision globale et éclairée sur les questions de l'eau et souligne l'importance et la nécessité d'une animation territoriale pérenne effectuée auprès de l'ensemble des parties prenantes.

Monsieur Jean-Patrick MASSON conclut ce temps d'échange par un point sur l'avenir des Syndicats. Il rappelle que Le tribunal administratif de Dijon, le 2 juillet 2021, a annulé la décision des préfets de la Côte-d'Or et de la Haute-Marne portant création, à compter du 1er janvier 2021 et par fusion de quatre syndicats préexistants, du syndicat mixte Tille, Vouge, Ouche (SMTVO). Cette annulation a eu pour effet de rétablir dans l'ordre juridique les anciens syndicats mixtes en ne faisant pas obstacle à ce qu'une nouvelle fusion soit entreprise dans les conditions prévues par la loi. Depuis des discussions ont reprises entre les syndicats et avec les services de l'État. Parmi les points qu'il a précisé, on notera que les discussions actuelles envisagent que l'item 5 (défense contre les inondations) ne soit pas inclus dans les compétences d'un possible syndicat unique, 12 EPCI sur 14 n'étant pas concernés. Tout en admettant que la question de la gouvernance d'un futur syndicat unique fait encore débat, il rappelle que celui-ci permettrait notamment de répondre aux enjeux forts actuels et notamment :

- o D'être opérationnel sur les contrats de bassin
- o De défendre avec plus de poids et moyens les intérêts communs et collectifs
- o De mutualiser les compétences des syndicats actuels
- o D'avoir une meilleure organisation et plus de poids face à l'Agence de l'Eau et être ainsi dans une discussion plus équilibrée

L'objectif des travaux engagés entre les 4 syndicats et les services de l'État est d'aboutir à un projet de constitution de nouveau syndicat en septembre 2022, pour une création pour le 1er janvier 2024. Chaque EPCI sera amené à se prononcer et, seule une unanimité permettrait de faire aboutir le projet.

Monsieur Benoît BERNY conclut en les remerciant pour leurs interventions et confirme partager l'analyse qui conduit à envisager de regroupements et mutualisations de plus grande échelle, que ce soit pour le grand ou le petit cycle de l'eau ; la situation de la ressource de Pavillon démontrant l'interdépendance entre ces deux compétences ainsi que la nécessité de moyens et compétences importants pour répondre à ces enjeux.

## 2. RESSOURCES HUMAINES

Il va être soumis au point 2.5 de cet ordre du jour, l'approbation par le conseil d'un règlement intérieur. Les dispositions suivantes seront intégrées au règlement intérieur mais doivent faire l'objet d'une délibération spécifique.

### 2.1 Temps de travail- 1607 HEURES

Les lois n° 2001-2 du 3 janvier 2001 et n° 2004-626 du 30 juin 2004, fixe la durée hebdomadaire de travail à 35 heures soit 1607 heures annuelles. Cependant, les collectivités territoriales bénéficiaient, en application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, de la possibilité de maintenir les régimes de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001.

Cette faculté a été remise en cause par l'article 47 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, qui pose le principe d'un retour obligatoire pour le bloc communal aux 1 607 heures annuelles de travail à compter du 1er janvier 2022, et impose la suppression de ces régimes plus favorables. Ainsi tous les congés accordés réduisant la durée du travail effectif sans base légale ou réglementaire ne peuvent plus être maintenus (exemples : jour d'ancienneté, jour du maire ou du président, congés de pré-retraite, ponts, etc.) à compter du 1er janvier 2022.

La préfecture de la côte d'or demande à toutes les collectivités de prendre une délibération définissant la durée annuelle du temps de travail.

### DÉLIBÉRATION SUR LE TEMPS DE TRAVAIL (1607 HEURES)

- o Vu le Code général des collectivités territoriales ;
- o Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- o Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- o Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47 ;
- o Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels ;
- o Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;
- o Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Considérant l'avis du comité technique en date du 10 mai 2022

Considérant que la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures ;

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents ;

Considérant que la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique ;

Considérant que le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ;

**Le Président propose à l'assemblée :**

#### **Article 1 : Durée annuelle du temps de travail**

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1.607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre de jours travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h Arrondi à 1600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1 607 heures

### **Article 2 : Garanties minimales**

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies :

- o La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni quarante-huit heures au cours d'une même semaine, ni quarante-quatre heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives et le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à trente-cinq heures.
- o La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures.
- o Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures.
- o L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures.
- o Le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures.
- o Aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre six heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes.

### **Article 3 : Modalités de réalisation de la journée de solidarité**

La journée de solidarité est accomplie selon les modalités suivantes :

- o Pour les agents bénéficiant de RTT : Travail d'un jour de RTT tel que prévu par les règles en vigueur,
- o Pour les agents annualisés : la journée de solidarité est intégrée dans le volume annuel des heures à effectuer

### **Article 4 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération entrent en vigueur dès l'approbation du conseil communautaire.

**Le conseil communautaire, après en avoir délibéré à l'unanimité,**

**DÉCIDE** : de mettre en place la durée annuelle du temps de travail à 1607 heures et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

## 2.2 Autorisations spéciales d'absences

L'article 59 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absences pour les agents publics territoriaux.

La loi ne fixe pas les modalités d'attribution concernant les autorisations liées à des événements familiaux et que celles-ci doivent être déterminées localement par délibération, après avis du Comité Technique.

Le Président propose, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, de retenir les autorisations d'absences telles que présentées dans le tableau ci-dessous :

La présente délibération annule et remplace la délibération n°19D12-8

### DÉLIBÉRATION SUR LES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCES

- o Vu le Code général des collectivités territoriales ;
- o Vu la Loi 83-634 du 13 juillet 1983 article 21 Loi 84-53 du 26 janvier 1984, article 59 (fonctionnaires) et article 136 (non titulaires),
- o Vu Loi n° 2020-692 du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des travailleurs et l'accompagnement des familles après le décès d'un enfant
- o Vu le Code du travail et Diverses circulaires ou instructions ministérielles organisant les dispositifs, en matière d'autorisations d'absence pour évènements familiaux, garde des enfants malade, grossesse et maternité, rentrée scolaire, adoption, naissance d'un enfant, fêtes religieuses, mandats mutualistes, élections prud'homales et aux organismes de sécurité sociale, candidatures à une fonction publique élective, jurys d'assises, sélection du service national, réunions des comités et conseils de parents d'élèves, don du sang.
- o Vu l'avis du comité technique du 10 mai 2022

Le Président expose aux membres du conseil communautaire que l'article 59 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absences pour les agents publics territoriaux.

Il précise que la loi ne fixe pas les modalités d'attribution concernant les autorisations liées à des événements familiaux et que celles-ci doivent être déterminées localement par délibération, après avis du Comité Technique.

Le Président propose, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022, de retenir les autorisations d'absences telles que présentées dans le tableau ci-dessous :

La présente délibération annule et remplace la délibération n°19D12-8

**Le conseil communautaire,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité,**

**Décide** de retenir les autorisations spéciales d'absence comme suit :

Evènements familiaux		
Objet	Durée	De droit / sur autorisation
<b>Mariage - PACS</b>		
<b>De l'agent</b>	5 jours ouvrables	Sur autorisation
<b>D'un enfant</b>	3 jours ouvrables	
<b>Frère, sœur</b>	1 jour ouvrable	
<b>Décès</b>		
<b>Enfant</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>o 5 jours ouvrables</li><li>o 7 jours ouvrés +</li><li>o 8 jours pris dans un délai d'un an à compter du décès (enfant de - de 25 ans)</li></ul>	De droit

Conjoint	3 jours ouvrables	Sur autorisation
Père / Mère		
Beau-père / Belle-mère		
Frère, sœur, grands-parents	1 jour ouvrable	
Hospitalisation Maladie très grave		
Enfant	5 jours ouvrables	Sur autorisation
Conjoint	3 jours ouvrables	
Père / Mère		
Garde d'enfant malade âges de moins de 16ans	6 jours proratisés au temps de travail. Durée doublée si : -L'agent assume seul la charge de l'enfant -Le conjoint ne bénéficie pas d'ASA pour ce motif.	

Evénements de la vie courante		
Objet	Durée	De droit / Sur autorisation : sur présentation de pièces justificatives et sous réserve des nécessités de service
Concours et examens en rapport avec la FPT	Le jour des épreuves	Sur autorisation
Don du sang	Durée de l'opération de don du sang plus le temps de déplacement entre le lieu de travail et le lieu de prélèvement.	

Maternité		
Objet	Durée	De droit / sur autorisation
Aménagement des horaires de travail	01h00 maximale par jour à partir du 3 <sup>ème</sup> mois de grossesse	Sur autorisation accordée après avis du médecin de prévention
Séances préparatoires à l'accouchement	Durée des séances	
Examens médicaux obligatoires	Durée de l'examen	De droit
Allaitement	01h00 maximale par jour à prendre en 2 fois	Sur autorisation

Motifs civiques		
Objet	Durée	De droit / sur autorisation
Jury d'assises	Durée de la session	
Témoin devant le juge pénal	Durée de la session	De droit

**Précise** que dès lors que l'absence est autorisée et justifiée, l'agent est considéré en position d'activité et son droit à congés n'est pas diminué.

**Précise** que ces autorisations sont à prendre au moment de l'évènement et ne peuvent pas être reportées ultérieurement. Ainsi, lorsque l'évènement survient durant une période où l'agent est absent du service, pour des congés annuels, maladie... aucune autorisation ne peut lui être accordée.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

### 2.3 Compte épargne temps

Les personnels territoriaux peuvent demander, sous certaines conditions, à bénéficier du report de certains jours de congé dans un compte épargne temps.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient au conseil communautaire de se prononcer sur le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent conformément à l'article 10 alinéa 1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Il est proposé au conseil communautaire de fixer les modalités d'application du compte-épargne temps dans la collectivité.

Les fonctionnaires titulaires et agents non titulaires à temps complet ou à temps non complet qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service peuvent bénéficier d'un CET.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps ; s'ils en avaient déjà ouvert un auparavant, ils ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

Les agents contractuels de droit privé, ainsi que les assistants maternels et familiaux ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps.

Le CET permet de cumuler des droits à congés rémunérés afin d'en bénéficier ultérieurement.

## DÉLIBÉRATION - COMPTE EPARGNE TEMPS

- o Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- o Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- o Vu le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale modifié ;
- o Vu la circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale.

Considérant l'avis du Comité Technique en date du 10 mai 2022,

Le *Président* rappelle que les personnels territoriaux peuvent demander, sous certaines conditions, à bénéficier du report de certains jours de congé dans un compte épargne temps.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient au conseil communautaire de se prononcer sur le détail des modalités d'ouverture, de fonctionnement, de gestion, de fermeture du compte épargne-temps (CET), ainsi que les modalités de son utilisation par l'agent conformément à l'article 10 alinéa 1 du décret n°2004-878 du 26 août 2004.

Le *Président* demande au conseil communautaire de fixer les modalités d'application du compte-épargne temps dans la collectivité.

Le président rappelle que les fonctionnaires titulaires et agents non titulaires à temps complet ou à temps non complet qui sont employés de manière continue et qui ont accompli au moins une année de service pourront bénéficier d'un CET.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps ; s'ils en avaient déjà ouvert un auparavant, ils ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

Les agents contractuels de droit privé, ainsi que les assistants maternels et familiaux ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps.

Le CET permet de cumuler des droits à congés rémunérés afin d'en bénéficier ultérieurement.

<b>OUVERTURE</b>	À tout moment de la 'année
<b>CALCUL DES JOURS</b>	Jour entier
<b>NATURE DES JOURS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 Jours de congés annuels maximum. Tout agent doit prendre au minimum 20 jours de congés par an.</li> </ul> <p><b>OU</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 5 jours d'heures supplémentaires par an maximum (par journée entière)</li> </ul>
<b>NOMBRE MAXIMUM DE JOURS CUMULABLES</b>	60 jours
<b>DUREE DU CET</b>	Illimitée
<b>ALIMENTATION</b>	Une fois par an avant le 31/01 de l'année N+1
<b>DECES DE L'AGENT</b>	Indemnisation automatique au profit des ayants droits

#### Utilisation du CET :

L'utilisation des jours placés sur le CET devra faire l'objet d'une demande préalable d'au moins 1 mois. Les jours ne seront pas indemnisés.

<b>UTILISATION DE PLEIN DROIT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil d'enfant</li> <li>▪ A l'issue d'un congé de proche aidant</li> <li>▪ A l'issue d'un congé de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie)</li> </ul>
<b>SUR AUTORISATION</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Dans tous les autres cas</li> </ul>

#### Changement d'employeur, de position ou de situation

Les agents conservent leurs droits à congés acquis au titre du CET en cas de :

- Mobilité : mutation, intégration directe, détachement ;
- Lorsqu'ils sont placés en disponibilité ou en congés parental ;
- Mise à disposition.

#### Cessation définitive de fonctions

Le CET doit être soldé à la date de radiation des cadres pour l'agent titulaire ou des effectifs pour l'agent contractuel de droit public.

L'agent, qui cesserait définitivement ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie, ne pourra :

- o Ni utiliser ses jours épargnés faute de reprise d'activité ;
- o Ni être indemnisé faute de délibération.
- o L'agent perdra définitivement le bénéfice des droits attachés à son CET.

**Le conseil communautaire,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité,**

**Décide** d'adopter les modalités ainsi proposées.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

## 2.4 Régime indemnitaire

En 2018, le conseil communautaire a délibéré afin de mettre en place le nouveau régime indemnitaire obligatoire pour les collectivités territoriales.

Il est proposé au conseil de modifier la précédente délibération.

Au regard de l'évolution des effectifs, de la structure par catégorie statutaire, et dans un objectif d'équité, les modifications visent à :

- o Créer les 2 groupes de fonctions pour les catégories A
- o Créer le groupe 1 de la catégorie B
- o Créer le groupe 2 de la catégorie C
- o Ouvrir le régime indemnitaire à tous les agents contractuels ayant au moins 3 ans d'expérience dans des fonctions similaires
- o Augmenter les plafonds annuels
- o Suspendre le régime indemnitaire en cas de congés maladie.
- o Fixer un montant de CIA,

## DÉLIBÉRATION - RIFSEEP

### Exposé des motifs

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

- o L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- o Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est proposé au conseil communautaire de modifier la précédente délibération.

**Vu** l'exposé des motifs,

**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 son article 88,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

**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** l'arrêté ministériel pris pour l'application au corps des emplois de catégories A, des emplois de catégories B et des emplois de catégories C.

**Vu** la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 favorable du Président du CDG21 par délégation du Comité Technique placé auprès du CDG21 en date du 10 mai 2022

**Le conseil communautaire,**

**Après en avoir délibéré à la majorité,**

**Décide,** la mise en œuvre du RIFSEEP, selon les modalités suivantes :

**☒ Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)**

1/ **Le principe** : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions 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.

**2/ Les bénéficiaires :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels ayant plus de 3 ans d'expérience cumulées dans des fonctions similaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

**3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

**Emplois de catégorie A**

Les emplois de catégorie A sont répartis en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes fonctions		Non logé
Groupe 1	Direction d'une collectivité	15 000 €
Groupe 2	Responsable de services	12 000 €

### Emplois de catégorie B

Les emplois de catégorie B sont répartis en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Groupes fonctions		Non logé
Groupe 1	Responsable de service	11 000 €
Groupe 2	Poste à nécessité particulière ou nécessitant une expertise	8000 €

### Emplois de catégorie C

Les emplois de catégorie C sont répartis en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants

Groupes fonctions		Non logé
Groupe 1	Gestionnaire de structure Responsable adjoint	4 000 €
Groupe 2	Fonction polyvalente/fonction d'exécution	3 000 €

#### 4/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- o En cas de changement de fonctions,
- o Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- o En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE pourra également être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

#### 5/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités dans certaines situations de congés :

- o en cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service l'I.F.S.E. est suspendu à partir du 4<sup>ème</sup> jour cumulés par année civil.
- o Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ainsi que les autorisations spéciales d'absence pour événements familiaux, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- o En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

#### 6/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement,

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

#### 7/ Clause de revalorisation

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

8/Conformément aux dispositions de l'article 88 al. 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, **il est décidé de maintenir, à titre individuel**, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

#### **☒ Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)**

1/ **Le principe** : Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- o Appréciation de la maîtrise de l'emploi
- o Organisation dans le travail
- o Aptitudes relationnelles et comportement individuel favorable ou défavorable au groupe
- o Sujétions/ missions particulières prises en charge en dehors de celles définies dans le descriptif du poste.
- o Disponibilités

2/ **Les bénéficiaires** :

- o agents bénéficiaires de l'IFSE

3/ **La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima** :

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<b>Groupes fonctions</b>	<b>Montants annuels plafond</b>
GROUPE A1-A2-B1-B2-C1-C2	100 €

4/ **Le réexamen du montant du CIA** :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, chaque année, compte tenu de l'entretien annuel d'évaluation.

5/ **Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.), après 4 mois d'absence pour maladie, fera l'objet d'un réexamen au regard de l'évaluation professionnelle des agents.

6/ **Clause de revalorisation**

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

7/ **l'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA**, décidée par l'autorité territoriale, fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuelle.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Le conseil communautaire précise que la présente délibération annule et remplace la délibération N°18D0742.**

**Vote pour : 25**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 1 (Rémy AUBRY)**

## 2.5 Règlement intérieur du personnel

La CCTIV a souhaité se doter d'un règlement intérieur et d'organisation du temps de travail s'appliquant à l'ensemble du personnel quel que soit leur statut.

Il concerne l'ensemble des locaux et des lieux d'exécution des tâches.

Il pourra être complété par des notes de service afin de suivre l'évolution de la réglementation ainsi que les nécessités de service.

Dès son entrée en vigueur, un exemplaire du présent règlement sera notifié à chaque agent de la collectivité.

### DÉLIBÉRATION - APPROBATION DU REGLEMENT INTERIEUR

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 2002 modifiée relatif l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale

Vu les délibérations suivantes :

- N° 19D06-04 du 3 juin 2019 concernant la protection complémentaire santé
- N° 22D06-31 du 13 juin 2022 concernant la durée du temps de travail
- N° 22D06-32 du 13 juin 2022 concernant les autorisations spéciales d'absences
- N° 22D06-33 du 13 juin 2022 concernant le compte épargne temps
- N° 22D06-34 du 13 juin 2022 concernant le RIFSEEP

Considérant la nécessité pour la CCTIV de se doter d'un règlement intérieur s'appliquant à l'ensemble du personnel précisant un certain nombre de règles, principes et dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services

Considérant que le projet de règlement intérieur soumis à l'examen du comité technique a pour ambition de garantir un traitement équitable des agents et faciliter l'application des règles et prescriptions édictées par le statut de la fonction publique territoriale.

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 10 mai 2022

**Le conseil communautaire,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité, décide**

- D'adopter le règlement intérieur du personnel communautaire dont le texte en joint à la présente délibération
- De communiquer ce règlement à tout agent employé par la CCTIV
- De donner tout pouvoir au président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

## 2.6 Création de poste- animateur numérique

Dans le cadre de la mise en œuvre de la convention globale de territoire, il est proposé au conseil communautaire de créer un poste permettant le recrutement d'un animateur numérique.

Sous l'autorité du chargé de développement du projet social de territoire, l'animateur numérique accompagne les usagers pour l'utilisation des outils informatiques et numériques. La mission principale de l'animateur numérique itinérant sera d'accompagner les habitants dont l'utilisation du numérique reste complexe ou incomprise ; en permettant à chacun, près de chez soi, de s'approprier progressivement les usages numériques du quotidien et de réaliser plus facilement ses démarches en ligne : recherche d'un emploi, déclaration d'impôts, Caf, AMELI, s'informer et apprendre à vérifier les sources, protéger ses données personnelles, maîtriser les réseaux sociaux, suivre la scolarité des enfants... ; afin de les rendre autonomes.

L'agent sera recruté dans le cadre d'un contrat de projet visé à l'article L332-24 du Code Général de la Fonction Publique. Il s'agit d'un emploi non permanent à temps complet à compter du 01 septembre 2022 relevant de la catégorie hiérarchique c.

Cet emploi est créé pour une durée de 6 ans.

### DÉLIBÉRATION - PORTANT CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANANT DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE PROJET

- o Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L313-1 et L332-24
- o Vu le décret 88-145 modifié,

#### **Le Président informe l'assemblée :**

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction Publique, susvisé les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement. Il appartient donc au conseil communautaire de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la nécessité de procéder au recrutement d'un agent contractuel pour mener à bien le projet d'animation numérique sur l'ensemble du territoire de la communauté de communes Tille et Venelle.

#### **Le Président propose à l'assemblée :**

La création d'un emploi non permanent de « adjoint d'animation/ adjoint administratif/ agent social », à temps complet à compter du 1er septembre 2022 relevant de la catégorie hiérarchique C afin de mener à bien le projet d'animation numérique.

Cet emploi est créé pour une durée de 6 ans soit du 1er septembre 2022 au 31 aout 2028 inclus.

L'agent sera recruté dans le cadre d'un contrat de projet visé à l'article L332-24 du Code Général de la Fonction Publique.

#### **Le conseil communautaire, après en avoir délibéré à l'unanimité,**

- o Approuve ces propositions, ainsi que la modification du tableau des emplois et des effectifs.

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de la collectivité.

Monsieur président est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

## **INTERVENTIONS ET COMMENTAIRES**

Madame Cécile PONSOT précise que le recrutement de l'animateur numérique, profil atypique, s'avère difficile : il y a peu de formation alliant à la fois compétence et animation pédagogique et compétence technique. Les élus sont ainsi invités à communiquer sur ce recrutement dans leur commune ; les candidats devront envoyer leur CV et leur lettre de motivation à Dominique MOREL, Coordonnateur Enfance-Jeunesse en charge de la CTG.

Monsieur Benoît BERNY ajoute que le lien sur l'offre d'emploi sur le site Emploi territorial sera transmis aux communes pour diffusion via les panneaux Pocket et autres.

À la question sur la répartition de l'itinérance de cette animateur numérique par Jean-Paul TAILLANDIER, Madame Cécile PONSOT répond que l'accompagnement individualisé sur de la démarche administrative de l'accès au droit n'exige pas forcément le besoin d'un grand espace collectif. Cet animateur numérique doit pouvoir se déplacer et donner un rendez-vous à moment ou un autre. Il doit aussi pouvoir proposer des actions collectives à des enfants, à des adultes et à des familles autour de la question des réseaux sociaux, pour la construction d'un certain nombre d'outils.

Monsieur Benoît BERNY dit l'importance d'être en complémentarité avec les communes et de leur volonté d'accueillir l'animateur. La réussite de ce programme et de ce projet passe par la mobilisation des communes.

### **3. FINANCES**

#### **3.1 Financement LEADER- animateur numérique**

Il est proposé au conseil communautaire de solliciter les Fonds LEADER afin de financer le poste d'animateur numérique.

La demande concerne la période du 1<sup>er</sup> septembre 2022 au 30 septembre 2023.

Les dépenses éligibles concernent les frais de rémunérations pour un montant de 35 607 € pour 13 mois, financé à hauteur de 80% par les fonds LEADER et 20% par la CAF.

La délibération ne concerne que les fonds Leader et comprend les couts indirect de cette mission.

## **DÉLIBÉRATION -FINANCEMENT D'UN POSTE D'ANIMATEUR NUMERIQUE**

### **Exposé des motifs**

L'espace numérique itinérant constitue la composante principale de la stratégie d'inclusion numérique territoriale portée par la CCTIV. Son animation nécessitera le recrutement d'un conseiller numérique.

Il aura pour mission de sillonner le territoire afin se rendre au plus près des personnes par le biais.

Cet espace numérique itinérant doit garantir l'accès de tous à des services publics de qualités en luttant contre l'isolement géographique.

La mission principale de l'espace numérique itinérant sera d'accompagner les habitants dont l'utilisation du numérique reste complexe ou incomprise ; en permettant à chacun, près de chez soi, de s'appropriier progressivement les usages numériques du quotidien et de réaliser plus facilement ses démarches en ligne :recherche d'un emploi, déclaration d'impôts, Caf, AMELI, s'informer et apprendre à vérifier les sources, protéger ses données personnelles, maîtriser les réseaux sociaux, suivre la scolarité des enfants... ; afin de les rendre autonomes.

**Le conseil communautaire,**

**Après en avoir délibéré à l'unanimité,**

- Approuve le projet de création d'un espace numérique itinérant
- Approuve le plan de financement prévisionnel comme suit :

Dépenses		Recette	
Charges de personnel	35 607,00 €	Fonds européens (80%)	32 758,44€
Coûts indirects	5 341,05€	CCTIV	8 189,61€
<b>Total</b>	<b>40 948.05€</b>	<b>Total</b>	<b>40 948.05€</b>

- Autorise le président à solliciter le programme LEADER du Pays Seine et Tilles en Bourgogne
- Précise que la CCTIV prendra en charge l'autofinancement nécessaire en contrepartie du LEADER et à être majoré le cas échéant.
- Précise que les crédits sont prévus en dépenses de fonctionnement du budget principal
- De donner tout pouvoir au président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

### 3.2 Fonds de concours-règlement

La communauté de communes Tille et venelle s'est engagée à procéder au reversement de la fiscalité liée aux énergies renouvelables auprès des communes ayant des installations mises en œuvre après le passage en FPU.

Le principe de reversement est de partager en part égale les impôts économiques entre la commune et la CCTIV.

Dans l'attente du projet de pacte financier et fiscal, il est proposé au conseil communautaire d'approuver un règlement d'intervention des fonds de concours afin d'instruire les dossiers.

Vu l'article L 5216 – 5 VI du code général des collectivités territoriales permettant le versement d'un fonds de concours aux communes membre d'un groupement intercommunal à fiscalité propre.

## DÉLIBÉRATION -FONDS DE CONCOURS

### Exposé des motifs

La communauté de communes Tille et venelle s'est engagée à procéder au reversement de la fiscalité liée aux énergies renouvelables auprès des communes ayant des installations mises en œuvre après le passage en FPU.

Le principe de reversement est de partager en part égale les impôts économiques entre la commune et la CCTIV.

Dans l'attente du projet de pacte financier et fiscal, il est proposé au conseil communautaire d'approuver un règlement d'intervention des fonds de concours afin d'instruire les dossiers.

**Vu** l'article L 5216 – 5 VI du code général des collectivités territoriales permettant le versement d'un fonds de concours aux communes membre d'un groupement intercommunal à fiscalité propre

**Le conseil communautaire, après en avoir délibéré,**

- o Approuve le règlement des fonds de concours annexé à la présente délibération.
- o De donner tout pouvoir au président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

**INTERVENTIONS ET COMMENTAIRES**

*Monsieur Benoît BERNY informe que des communautés de communes ont parfois décidé de reverser une partie de cette fiscalité prise sur la partie intercommunale ou communale aux communes limitrophes se retrouvant avec des éoliennes à leur porte. Il souhaite que cela fasse l'objet d'un débat ultérieur.*

**4. SPANC**

**4.1 Renouvellement de la convention avec LA COVATI**

La communauté de communes Tille et Venelle bénéficie de l'intervention du Service Public d'assainissement non collectif de la communauté de communes des vallées de la Tille et de l'Ignon via une convention de prestation de service convenue entre les 2 intercommunalités.

Cette convention est arrivée à échéance le 4 juin 2022.

Il est proposé de renouveler cette collaboration.

**DÉLIBÉRATION -SPANC-CONVENTION COVATI**

La présente convention a pour objet de définir les conditions selon lesquelles le service public d'assainissement non collectif de la COVATI prendra en charge une partie des missions obligatoires du SPANC de la CCTIV à savoir la visite sur site et rédaction des rapports pour les contrôles de bon fonctionnement ainsi que pour les contrôles conceptions ou réhabilitation.

**Le conseil communautaire,**

**Après en avoir délibéré,**

- o Approuve la convention de prestation de service du SPANC avec la COVATI, annexée à la présente délibération.
- o Donne tout pouvoir au président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

**4.2 TARIFS**

Dans l'hypothèse de l'approbation de la précédente délibération, il est proposé au conseil communautaire d'actualiser et de créer les tarifs du SPANC.

En effet la COVATI viens d'informer la CCTIV de l'augmentation de ses tarifs de 5%

Par conséquent, le président propose une revalorisation identique à ceux de la COVATI soit les tarifs suivants :

Contrôle périodique de bon fonctionnement et d'entretien	126€
Contrôle de bon fonctionnement en cas de vente	126€
Contrôles de conformité de la conception avant réalisation de l'installation :	158€
Plus-value pour contre visite dans les cas prévus au règlement	69€
Contrôle de bonne exécution de travaux dont la conception a été validée par un prestataire précédent	74€

Le président propose également de créer des tarifs afin d'appliquer des pénalités financières comme suit :

Pénalités pour obstacle à l'accès de l'installation	252€
Pénalités pour non exécutions des travaux : En cas d'absence d'installation ou en cas d'installation non conforme	630€

## DÉLIBÉRATION - SPANC - TARIFS

**Le conseil communautaire,**

**Après en avoir délibéré, Fixe** les tarifs du SPANC comme suit :

Contrôle périodique de bon fonctionnement et d'entretien	126€
Contrôle de bon fonctionnement en cas de vente	126€
Contrôles de conformité de la conception avant réalisation de l'installation :	158€
Plus-value pour contre visite dans les cas prévus au règlement	69€
Contrôle de bonne exécution de travaux dont la conception a été validée par un prestataire précédent	74€
Pénalités pour obstacle à l'accès de l'installation	252€
Pénalités pour non exécutions des travaux : En cas d'absence d'installation ou en cas d'installation non conforme	630€

Donne tout pouvoir au président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

### 4.3 Règlement du SPANC

Depuis la fusion des 2 anciennes intercommunalités, aucun règlement du SPANC n'a été approuvé en conseil communautaire.

Afin de doter la CCTIV d'un règlement opposable, de prendre en compte les évolutions réglementaires et d'engager une politique active visant à la mise en conformité des installations, la commission assainissement s'est réunie afin de proposer un nouveau règlement.

Il est proposé au conseil communautaire d'approuver ce règlement.

## DÉLIBÉRATION - SPANC - REGLEMENT

### Exposé des motifs

Conformément à l'article L2224-12 du code général des collectivités territoriales (CGCT), le présent règlement de service précise les prestations assurées par le service public d'assainissement non collectif (SPANC) ainsi que les obligations respectives du SPANC, d'une part, et de ses usagers, d'autre part. Les usagers du SPANC sont soumis à l'ensemble de la réglementation en vigueur en matière d'assainissement non collectif, notamment les textes législatifs et réglementaires adoptés au niveau national ainsi que le règlement sanitaire départemental.

Le règlement n'ajoute pas de contrainte technique supplémentaire par rapport à ces textes, mais il en précise les modalités de mise en œuvre sur son territoire d'application.

### Le conseil communautaire, après en avoir délibéré,

- Approuve le règlement du SPANC annexé à la présente délibération.
- Précise que ce règlement sera communiqué à la COVATI.
- De donner tout pouvoir au président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

**Vote pour : 26**

**Vote contre : 0**

**Abstention : 0**

### INTERVENTIONS ET COMMENTAIRES

*Monsieur Serge bavard précise l'importance de la réactualisation du règlement SPANC donnant ainsi un cadre avec des délais et des tarifs pour permettre ensuite les contrôles. Un courrier type sera prochainement élaboré par les services afin de relancer les habitants qui ont déjà été contrôlés pour leur signaler qu'il disposait du délai d'un an afin de se mettre en conformité après l'achat de leur bien. Les contrôles seront enclenchés et les pénalités seront appliquées.*

*Par ailleurs, la commission doit se réunir pour les points noirs (installations non conformes et pollution avérée) ; les communes, sollicitées, doivent envoyer la liste des points noirs les concernant pour analyse.*

## 5. SUJET DIVERS : Harmonisation des tarifs des accueils de loisirs

### INTERVENTIONS ET COMMENTAIRES

Madame Cécile PONSOT informe et expose les contours de l'harmonisation des tarifs Accueils de loisirs en faisant une présentation sur PowerPoint et mettant en avant :

- Les raisons de cette harmonisation : non uniformité de la politique tarifaire actuelle sur le territoire contraire à l'idée d'égalité de traitement des familles,
- La politique et les préconisations de la CAF

- o La définition du taux d'effort
- o La répartition du coût du service par sites
- o Un questionnement sur la stratégie de tarifications aux familles (tarif plancher/tarif plafond).

L'objectif recherché de cette harmonisation est la simplification au maximum de la grille tarifaire pour fixer des tarifs qui restent compréhensibles pour les familles.

La séance est levée à 22h15

Le secrétaire ,  
Didier THOMERE

Le président,  
Benoît BERNY



The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to be 'B. Berny', written over a circular official stamp. The stamp contains the following text: 'Communauté de communes' around the top edge, '20, rue de la Patenée' and '21260 SELONGEY' in the center, and 'Tille et Venelle' around the bottom edge.