

## COMITE SYNDICAL DU 18 NOVEMBRE 2021

### PROCES-VERBAL

Nombre de membres  
en exercice : 31  
présents : 23  
-1 à/c délib. 43/2021.  
pouvoir : 1

**Le dix-huit novembre deux mille vingt et un à dix-huit heures,**

Le Comité syndical s'est réuni en salle des Spectacles à St Chef, sous la présidence de M. Frédéric GONZALEZ.

Secrétariat de séance : Philippe FILLIOD.

**Date de la convocation : 12 novembre 2021.**

#### **Etaient présents :**

Pour les Balcons du Dauphiné (BDD) : BAYON Jean-Philippe, BELANTAN Maurice, EMERAUD David, FILLIOD Philippe, GEORGES Corinne, GONZALEZ Frédéric, GUILLET Laurent, LEPREVOST Christian, MANON François, MOIROUX Alain, PEJU Nathalie, POMMET Gilbert (départ à compter de la délib. 43/2021), ROSSI Patrick, ROUX Jean-Yves, SPITZNER Francis, TERUEL Eric.

Pour les Vals du Dauphiné (VDD) : BARBIER Florence, BERNARD Jacques, BLANDIN Patrick, GAUDET Gisèle, GAUTHIER Max, MASAT Christophe, SOLIER Nicolas.

#### **Etaient excusés :**

FRACHON Marie-Christine, MICHEL Laurent, POLAUD Michel, VERT Thierry (VDD).

#### **Etaient absents :**

DURAND Vincent, FAVRE Jacques, GUINET Gilbert, LATOUR Philippe, (VDD).

**Pouvoirs :** Michel POLAUD à Florence BARBIER, Gilbert POMMET à Jean-Philippe BAYON à partir de la délibération 43/2021.

Après avoir procédé à l'appel des présents et constaté que le quorum était atteint, Frédéric GONZALEZ, président, remercie la commune de St Chef pour l'accueil du comité syndical dans sa salle de spectacles et ouvre la séance.

Il soumet le compte-rendu de la séance du 31 août 2021 à l'approbation du comité syndical : le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

Philippe FILLIOD est désigné secrétaire de séance.

#### **Relevé des décisions du président**

Monsieur le Président informe l'assemblée de la décision qu'il a prise dans le cadre de sa délégation depuis le comité syndical du 31 août 2021 :

##### **➤ Décision 10/2021 :**

Vu les délibérations n°16/2021 du 11 mai 2021 et 25/2021 du 10 juin 2021 relatives à l'acquisition et le financement de l'acquisition du bâtiment de Rochetoirin, sis 38 Avenue Joseph JACQUART ;

Vu, la promesse de vente signée le 06/10/2021 auprès de l'office notarial AB2C NOTAIRES ;

Considérant la proposition de la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes pour un emprunt de 1.430.000,00 € sur 20 ans, au taux d'intérêt de 0,87%, avec un amortissement constant et des échéances dégressives ;

Monsieur le Président décide de contracter auprès de la Caisse d'Épargne Rhône-Alpes un emprunt de 1.430.000,00 €.

Caractéristiques de l'emprunt :

- Objet : financement d'un tènement sis 38 Avenue Joseph JACQUART à Rochetoirin
- Montant du capital emprunté : 1.430.000,00 €
- Durée d'amortissement : 20 ans
- Taux d'intérêt : 0,87% (taux d'annuité 0,80%)
- Date de la première échéance : 25/02/2022
- Frais de dossier : 0,5% du montant du prêt
- Périodicité retenue : annuelle
- Remboursement anticipé : possible moyennant le versement d'une indemnité (2 mois d'intérêts assortis d'une indemnité actuarielle).

### **1<sup>ère</sup> PARTIE : Personnel**

Le président entame l'ordre du jour par l'explication de la procédure de transfert des agents qui concerne les trois premières délibérations (39, 40 et 41/2021).

Sur le principe, les agents doivent suivre la compétence :

- La totalité des agents du SICTOM du Guiers sont transférés
- Les agents du SMND concernés par le transfert suivent la compétence et passent par les EPCI, en fonction du lieu où ils exerçaient leurs missions au SMND.

Les procédures ont été présentées et ont reçu un avis favorable de la part des comités techniques du SMND, des EPCI et du Centre de Gestion de l'Isère.

#### **Les conditions du transfert :**

- Les agents conservent leur grade, échelon et ancienneté
- La plupart des agents conservent leurs fonctions sauf pour ceux qui sont placés sur d'autres postes de l'organigramme
- Les agents qui auraient un régime indemnitaire plus intéressant que celui proposé pourraient le conserver, de même pour la protection sociale.

#### **Agents transférés :**

- SICTOM du Guiers : 8 agents transférés (totalité des agents titulaires)
- SMND : 6 agents de collecte (chauffeurs + ripeurs) et 5 agents de déchèteries

Au SMND, le nombre d'agents transférés est inférieur au nombre de postes, pour les raisons suivantes :

- Certains postes étaient vacants au SMND, occupés par des contractuels qui n'ont pas souhaité être recrutés par le SICTOM de la Région de Morestel
- Certains agents n'étant pas à 100% sur le territoire transféré, n'étaient pas obligés de venir
- Le transfert posait des problèmes d'éloignement à quelques agents, le SMND a accepté de les reclasser.

Une Bourse à l'emploi a été organisée pour proposer les postes à d'autres agents qui pourraient être intéressés par voie de mutation, confirmés pour :

- 2 agents de déchèteries titulaires,
- 1 agent de collecte titulaire
- 1 chauffeur contractuel

Il passe ensuite à la présentation des délibérations.

➤ **Délibération n°39/2021 : Transfert des personnels du SICTOM du Guiers affectés à l'exercice de la compétence en matière de gestion des déchets**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L 5211-17 et L.5211-4-1 ;

Vu la délibération du comité syndical du SICTOM du Guiers en date du 6 juillet 2021 relative à sa demande d'adhésion au SICTOM de Morestel ;

Vu la délibération du Comité Syndical du SICTOM de Morestel en date du 31 août 2021 relative à l'acceptation de cette demande d'adhésion,

Vu les délibérations des conseils communautaires des Balcons du Dauphiné et des Vals du Dauphiné en date du 23 septembre 2021 approuvant l'adhésion du SICTOM du Guiers au SICTOM de Morestel ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 2 novembre 2021,

Vu les fiches d'impact annexées à la présente délibération,

Vu le projet de convention de transfert des agents joint à la présente délibération,

Le Président rappelle le contexte : la Loi NOTRe du 7 août 2015 a induit une révision des cartes intercommunales qui a abouti, sur le Nord Isère, à l'émergence par fusion d'EPCI de deux nouvelles communautés de communes : la CC des Balcons du Dauphiné et le CC des Vals du Dauphiné.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Communauté de communes (CC) des Vallons du Guiers a fusionné avec les CC suivantes : Bourbre-Tisserands, Vallée de l'Hien et Vallons de la Tour. La CC issue de la fusion est la CC des Vals du Dauphiné, qui demeure membre de trois syndicats de collecte : le SMND, le SICTOM de Morestel et le SICTOM du Guiers :

- Le SICTOM de Morestel exerce sa compétence pour le compte des Vals du Dauphiné sur la partie du territoire qui était anciennement ceux des CC des Vallons de la Tour et de Bourbre-Tisserands.
- Le SMND exerce sa compétence pour le compte des Vals du Dauphiné sur la partie du territoire qui était anciennement celui de la Vallée de l'Hien.
- Le SICTOM du Guiers exerce sa compétence pour le compte des Vals du Dauphiné sur la partie du territoire qui était anciennement celui des Vallons du Guiers.

Le SICTOM du Guiers exerce également sa compétence pour le compte de la CC de Val Guiers sise en Savoie.

Afin de rationaliser l'intervention des syndicats de collecte et de traitements de déchets sur ces territoires, une réorganisation territoriale de la compétence a été décidée au niveau du Nord Isère :

- les CC des Vals du Dauphiné et des Balcons du Dauphiné se retirent du SMND pour adhérer au SICTOM de Morestel au 1<sup>er</sup> janvier 2022
- le SICTOM du Guiers adhère au SICTOM de Morestel au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 08 juillet 2021, le SICTOM du Guiers a demandé son adhésion au SICTOM de Morestel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 31 août 2021, le SICTOM de Morestel a accepté l'adhésion du SICTOM du Guiers.

Par délibérations en date du 23 septembre 2021, les communautés de communes adhérentes au SICTOM de Morestel ont accepté l'adhésion du SICTOM du Guiers au SICTOM de Morestel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Ainsi, à compter du 1er janvier 2022, par l'adhésion du SICTOM du Guiers au SICTOM de Morestel, la compétence des CC des Vals du Dauphiné et de Val Guiers en matière de collecte et de traitement des déchets ménagers et assimilés sera transférée au SICTOM de Morestel.

Il convient donc désormais de déterminer, dans le cadre d'une délibération concordante avec le SICTOM du Guiers, les conséquences de ce transfert de compétence pour les personnels affectés à la compétence transférée.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article L 5211-4-1 du CGCT, les agents exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés de plein droit au sein du SICTOM de Morestel. Ce transfert concerne donc tous les agents qui étaient en fonctions au SICTOM du Guiers.

En conséquence, il y a désormais lieu de créer les emplois permettant de procéder effectivement, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, aux transferts des personnels induits par le transfert de la compétence collecte des déchets.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application des textes en vigueur, les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable, et également, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Les agents transférés conservent également, s'ils y ont intérêt, le bénéfice de la participation financière à la protection sociale, selon les mêmes modalités que celles fixées par leur commune d'origine.

Leur contrat de protection sociale complémentaire reste en tout état de cause inchangé jusqu'à sa date d'échéance normale.

C'est dans ces conditions qu'il est donc proposé au Conseil Syndical de bien vouloir approuver le transfert des agents au SICTOM de Morestel, modifier le tableau des effectifs, et créer les emplois nécessaires aux transferts de personnels induits par le transfert de la compétence en matière de traitement des déchets 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme suit :

### Création des emplois pour le transfert de plein droit des agents titulaires

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Cat. hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
BRUSA Bruno	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	Temps partiel 80% 9 <sup>ème</sup> échelon
DA SILVA Anthony	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique	100% 4 <sup>ème</sup> échelon
DOURNEAU Gaëlle	Directrice Directrice adjointe services techniques	Titulaire	Technique	A	Ingénieur Territorial	Ingénieur Principal	100% 3 <sup>ème</sup> échelon

LIMOUZIN Emmanuel	Responsable déchèterie et Biodéchets Responsable déchèterie en régie	Titulaire	Technique	C	Agent de maîtrise Territorial	Agent de maîtrise	100% 6 <sup>ème</sup> échelon
MAISONNAT Stéphane	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique	Temps partiel 50% 5 <sup>ème</sup> échelon
MOLLARD David	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique	Temps non complet 50% 3 <sup>ème</sup> échelon
PELLISSIER Bernard	Ambassadeur du tri Agent de maintenance	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	100% 7 <sup>ème</sup> échelon
ROSSIT Amélie	Secrétaire compta-rh Gestionnaire RH	Titulaire	Administrative	C	Adjoint Administratif Territorial	Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	100% 3 <sup>ème</sup> échelon

### Création des emplois pour le transfert de plein droit des agents non titulaires

Pas de personnel concerné.

Le comité syndical n'ayant aucune question, le président propose à l'assemblée de passer au vote.

Le comité syndical, à l'unanimité,

- **Approuve** le transfert au SICTOM de Morestel des agents suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Catégorie hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
BRUSA Bruno	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe	Temps partiel 80% 9 <sup>ème</sup> échelon

DA SILVA Anthony	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique	100% 4 <sup>ème</sup> échelon
DOURNEAU Gaëlle	Directrice Directrice adjointe services techniques	Titulaire	Technique	A	Ingénieur Territorial	Ingénieur Principal	100% 3 <sup>ème</sup> échelon
LIMOUZIN Emmanuel	Responsable déchèterie et Biodéchets Responsable déchèterie en régie	Titulaire	Technique	C	Agent de maîtrise Territorial	Agent de maitrise	100% 6 <sup>ème</sup> échelon
MAISONNAT Stéphane	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique	Temps partiel 50% 5 <sup>ème</sup> échelon
MOLLARD David	Agent d'accueil en déchèterie Agent d'accueil en déchèterie	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique	Temps non complet 50% 3 <sup>ème</sup> échelon
PELLISSIER Bernard	Ambassadeur du tri Agent de maintenance	Titulaire	Technique	C	Adjoint technique territorial	Adjoint Technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe	100% 7 <sup>ème</sup> échelon
ROSSIT Amélie	Secrétaire compta-rh Gestionnaire RH	Titulaire	Administrative	C	Adjoint Administratif Territorial	Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe	100% 3 <sup>ème</sup> échelon

- **Décide** en conséquence de modifier le tableau des effectifs du SICTOM de Morestel en créant les emplois nécessaires au transfert des agents, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- **Autorise** Monsieur le Président à signer toute pièce et accomplir tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

➤ **Délibération n°40/2021 : Transfert des personnels du SMND affectés à l'exercice de la compétence en matière de gestion des déchets, via les Balcons du Dauphiné**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L 5211-17 et L.5211-4-1 ;

Vu la délibération du Comité Syndical en date du 31 août 2021 relative au transfert de la compétence en matière de gestion des déchets de la totalité du territoire des Balcons du Dauphiné et des Vals du Dauphiné,

Vu l'arrêté préfectoral n° 38-2021-19-00008, en date du 19 octobre 2021, portant transfert de la compétence collecte des déchets au SICTOM de Morestel,

Vu l'avis du Comité technique en date du 2 novembre 2021,

Vu les fiches d'impact annexées à la présente délibération,

Vu le projet de convention de transfert des agents joint à la présente délibération,

Le Président rappelle le contexte : la Loi NOTRe du 7 août 2015 a induit une révision des cartes intercommunales qui a abouti, sur le Nord Isère, à l'émergence par fusion d'EPCI d'une nouvelle communauté de communes : **la CC des Balcons du Dauphiné**.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Communauté de communes (CC) de l'Isle Crémieu, qui adhérait au SMND, a fusionné avec les Communauté de communes suivantes : Balmes Dauphinoises et Pays des Couleurs adhérentes du SICTOM de Morestel.

En conséquence, la CC des Balcons du Dauphiné issue de la fusion demeure membre du SMND pour une partie seulement de son territoire qui était anciennement celui de la CC de l'Isle Crémieu et du SICTOM de Morestel pour l'autre partie de son territoire, qui était anciennement celui des CC des Balmes Dauphinoises et du Pays des Couleurs.

Afin de rationaliser l'intervention des deux Syndicats de collecte et de traitements de déchets, la CC des Balcons du Dauphiné se retirera du SMND et adhérera au SICTOM de Morestel, qui sera en conséquence compétent sur l'ensemble de son territoire intercommunal.

Par une délibération en date du 29 avril 2021, la CC des Balcons du Dauphiné a demandé son retrait du SMND à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 26 mai 2021, le SMND a accepté la demande de sortie de la CC des Balcons du Dauphiné et a, en conséquence, approuvé la modification de ses statuts.

**Par l'effet du retrait du SMND, la compétence en matière de collecte et de traitement des déchets ménagers et assimilés sur le territoire de l'ancienne CC de l'Isle Crémieu sera restituée à la CC des Balcons du Dauphiné à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

Cette restitution de compétence a été prononcée par un arrêté inter-préfectoral n°38-2021-08-25-00001 et 69-2021-08-25-0004 en date respectivement du 12/08/2021 et du 25/08/2021, et sera effectif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 24 juin 2021, la CC des Balcons du Dauphiné a demandé l'autorisation d'adhérer au SICTOM de Morestel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 31 août 2021, le SICTOM de Morestel a accepté l'adhésion de la CC des Balcons du Dauphiné au syndicat.

**Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la compétence de la CC des Balcons du Dauphiné en matière de collecte et de traitement des déchets ménagers et assimilés sera transférée au SICTOM de Morestel.**

Ce transfert de compétence a été prononcé par un arrêté préfectoral n°38-2021-10-19-00008 en date du 19/10/2021, et sera effectif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il convient donc désormais de déterminer, dans le cadre d'une délibération concordante avec la délibération de la Communauté de Communes des Balcons du Dauphiné, les conséquences de ce transfert de compétence pour les personnels affectés à la compétence transférée.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article L 5211-4-1 du CGCT, les agents exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés de plein droit au sein du



SICTOM de Morestel. Ce transfert concerne donc tous les agents qui étaient en fonctions au SMND et qui ont été repris par la CC des Balcons du Dauphiné.

En conséquence, il y a désormais lieu de créer les emplois permettant de procéder effectivement, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, aux transferts des personnels induits par le transfert de la compétence gestion des déchets.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application des textes en vigueur, les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable, et également, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Les agents transférés conservent également, s'ils y ont intérêt, le bénéfice de la participation financière à la protection sociale, selon les mêmes modalités que celles fixées par leur commune d'origine.

Leur contrat de protection sociale complémentaire reste en tout état de cause inchangé jusqu'à sa date d'échéance normale.

C'est dans ces conditions qu'il est donc proposé au Conseil Syndical de bien vouloir approuver le transfert des agents au SICTOM de Morestel, modifier le tableau des effectifs, et créer les emplois nécessaires aux transferts de personnels induits par le transfert de la compétence en matière de traitement des déchets 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme suit :

#### Création des emplois pour le transfert de plein droit des agents titulaires

Collecte :

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Cat. Hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
HABOUZIT Dominique	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 1 <sup>ère</sup> classe	TEMPS PLEIN
MANCIET Thierry	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
MOREL Sébastien	Agent de collecte	Cont. CDI	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
SIMONDANT Gérard	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
TREPAT Sébastien	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 2 <sup>ème</sup> classe	TEMPS PLEIN



Déchèteries :

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Cat. Hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
DUMONT David	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
GENTIAL Olivier	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
PERDRIX Véronique	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 2è classe	TEMPS PLEIN
PIGNOLY Sylvie	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 1è classe	TEMPS PLEIN
ROBERTON Jean-Louis	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 2è classe	TEMPS PLEIN

### Création des emplois pour le transfert de plein droit des agents non titulaires

NEANT

Le comité syndical n'ayant aucune question, le président propose de passer au vote.

**Le comité syndical, à l'unanimité,**

- **Approuve** le transfert au SICTOM de la Région de Morestel des agents suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

**Collecte :**

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Cat. Hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
HABOUZIT Dominique	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 1 <sup>ère</sup> classe	TEMPS PLEIN
MANCIET Thierry	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
MOREL Sébastien	Agent de collecte	Cont. CDI	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
SIMONDANT Gérard	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
TREPAT Sébastien	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 2 <sup>ème</sup> classe	TEMPS PLEIN

## Déchèteries :

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Cat. Hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
DUMONT David	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
GENTIAL Olivier	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN
PERDRIX Véronique	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 2è classe	TEMPS PLEIN
PIGNOLY Sylvie	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 1è classe	TEMPS PLEIN
ROBERTON Jean-Louis	Gardien déchèteries	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique ppal 2è classe	TEMPS PLEIN

- **Décide** en conséquence de modifier le tableau des effectifs du SICTOM de Morestel en créant les emplois nécessaires au transfert des agents, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- **Autorise** Monsieur le Président à signer toute pièce et accomplir tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

➤ **Délibération n°41/2021 : Transfert des personnels du SMND affectés à l'exercice de la compétence en matière de gestion des déchets, via les Vals du Dauphiné**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment les articles L 5211-17 et L.5211-4-1 ;

Vu la délibération du Comité Syndical en date du 31 août 2021 relative au transfert de la compétence en matière de gestion des déchets de la totalité du territoire des Balcons du Dauphiné et des Vals du Dauphiné,

Vu l'arrêté préfectoral n° 38-2021-19-00008, en date du 19 octobre 2021, portant transfert de la compétence collecte des déchets au SICTOM de Morestel,

Vu l'avis du Comité technique en date du 2 novembre 2021,

Vu les fiches d'impact annexées à la présente délibération,

Vu le projet de convention de transfert des agents joint à la présente délibération,

Le Président rappelle le contexte : la Loi NOTRe du 7 août 2015 a induit une révision des cartes intercommunales qui a abouti, sur le Nord Isère, à l'émergence par fusion d'EPCI d'une nouvelle communauté de communes : **la CC des Vals du Dauphiné**.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Communauté de communes (CC) de la Vallée de l'Hien, qui adhérait au SMND, a fusionné avec les Communautés de communes suivantes : Bourbre-Tisserands et les Vallons de la Tour adhérentes du SICTOM de Morestel et les Vallons du Guiers adhérente au SICTOM du Guiers.

En conséquence, la CC des Vals du Dauphiné issue de la fusion demeure membre du SMND pour une partie seulement de son territoire qui était anciennement celui de la CC de la Vallée de l'Hien, du SICTOM de Morestel pour la partie de son territoire, qui était anciennement celui des CC de Bourbre-Tisserands et des

Vallons de la Tour et du SICTOM du Guiers pour la partie de son territoire, qui était anciennement celui de la CC des Vallons du Guiers.

Afin de rationaliser l'intervention des Syndicats de collecte et de traitements de déchets, la CC des Vals du Dauphiné se retirera du SMND et adhérera au SICTOM de Morestel, qui sera en conséquence compétent sur l'ensemble de son territoire intercommunal.

Par une délibération en date du 6 mai 2021, la CC des Vals du Dauphiné a demandé son retrait du SMND à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 26 mai 2021, le SMND a accepté la demande de sortie de la CC des Vals du Dauphiné et a, en conséquence, approuvé la modification de ses statuts.

**Par l'effet du retrait du SMND, la compétence en matière de collecte et de traitement des déchets ménagers et assimilés sur le territoire de l'ancienne CC de la Vallée de l'Hien sera restituée à la CC des Vals du Dauphiné à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.**

Cette restitution de compétence a été prononcée par un arrêté inter-préfectoral n°38-2021-08-25-00001 et 69-2021-08-25-0004 en date respectivement du 12/08/2021 et du 25/08/2021, et sera effectif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 24 juin 2021, la CC des Vals du Dauphiné a demandé l'autorisation d'adhérer au SICTOM de Morestel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Par une délibération en date du 31 août 2021, le SICTOM de Morestel a accepté l'adhésion de la CC des Vals du Dauphiné au syndicat.

**Ainsi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la compétence de la CC des Vals du Dauphiné en matière de collecte et de traitement des déchets ménagers et assimilés sera transférée au SICTOM de Morestel.**

Ce transfert de compétence a été prononcé par un arrêté préfectoral n°38-2021-10-19-00008 en date du 19/10/2021, et sera effectif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Il convient donc désormais de déterminer, dans le cadre d'une délibération concordante avec la délibération de la Communauté de Communes des Vals du Dauphiné, les conséquences de ce transfert de compétence pour les personnels affectés à la compétence transférée.

À ce titre, et conformément aux dispositions de l'article L 5211-4-1 du CGCT, les agents exerçant en totalité leurs fonctions dans un service ou une partie de service transféré sont transférés de plein droit au sein du SICTOM de Morestel. Ce transfert concerne donc tous les agents qui étaient en fonction au SMND et qui ont été repris par la CC des Vals du Dauphiné.

En conséquence, il y a désormais lieu de créer les emplois permettant de procéder effectivement, au 1<sup>er</sup> janvier 2022, aux transferts des personnels induits par le transfert de la compétence gestion des déchets.

Par ailleurs, il est précisé qu'en application des textes en vigueur, les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable, et également, à titre individuel, des avantages collectivement acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984.

Les agents transférés conservent également, s'ils y ont intérêt, le bénéfice de la participation financière à la protection sociale, selon les mêmes modalités que celles fixées par leur commune d'origine.

Leur contrat de protection sociale complémentaire reste en tout état de cause inchangé jusqu'à sa date d'échéance normale.

C'est dans ces conditions qu'il est donc proposé au Conseil Syndical de bien vouloir approuver le transfert des agents au SICTOM de Morestel, modifier le tableau des effectifs, et créer les emplois nécessaires aux

transferts de personnels induits par le transfert de la compétence en matière de traitement des déchets 1<sup>er</sup> janvier 2022, comme suit :

### Création des emplois pour le transfert de plein droit des agents titulaires

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Cat. Hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
CUZIN Sébastien	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN

### Création des emplois pour le transfert de plein droit des agents non titulaires

NEANT

Le comité syndical n'ayant aucune question, le président propose de passer au vote.

Le comité syndical, à l'unanimité,

- **Approuve** le transfert au SICTOM de la Région de Morestel des agents suivants à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 :

Nom prénom	Métier actuel et futur au SICTOM de MORESTEL	Statut	Filière	Cat. Hiérarchique	Cadre d'emploi	Grade	Condition d'emploi
CUZIN Sébastien	Chauffeur	Titulaire	TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique	TEMPS PLEIN

- **Décide** en conséquence de modifier le tableau des effectifs du SICTOM de Morestel en créant les emplois nécessaires au transfert des agents, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022,
- **Autorise** Monsieur le Président à signer toute pièce et accomplir tout acte nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

#### ➤ Délibération n°42/2021 : Indemnité de mobilité

Une indemnité de mobilité peut être attribuée aux agents en cas de changement d'employeur résultant d'une réorganisation mentionnée à l'article L. 5111-7 du Code général des collectivités territoriales.

Ainsi, dès lors que les agents sont contraints de changer d'employeur, et que ce changement entraîne un allongement de la distance entre leur domicile et leur nouveau lieu de travail, cette indemnité peut leur être attribuée, afin d'accompagner ces mobilités géographiques entre collectivités territoriales ou entre collectivités territoriales et établissements publics.

L'objectif de l'indemnité de mobilité est ainsi de compenser sous certaines conditions l'impact dans la vie quotidienne des agents dès lors qu'à raison d'un changement imposé d'employeur ils doivent changer de lieu de travail.

**Il convient donc, pour le versement de cette indemnité, que le changement d'employeur intervienne indépendamment de la volonté de l'agent, les agents mutés ne sont pas concernés.**

Les décrets n°2015-933 et 2015-934 modifié du 30/07/2015 relatifs à l'attribution d'une indemnité de mobilité définissent les montants maximums qui peuvent être alloués :

Allongement de la distance aller-retour entre la résidence familiale et le nouveau lieu de travail	Plafonds
Inférieur à 20 km	Aucune indemnité
Egal ou supérieur à 20 km et inférieur à 40 km	1 600 €
Egal ou supérieur à 40 km et inférieur à 60 km	2 700 €
Egal ou supérieur à 60 km et inférieur à 90 km	3 800 €
Egal ou supérieur à 90 km	6 000 €

Cette indemnité est versée en une seule fois, au plus tard dans l'année suivant la nouvelle affectation et son remboursement peut être demandé en cas de départ de l'agent dans les douze mois suivant son affectation (article 7 du décret n° 2015-933).

Le président demande à l'assemblée de bien vouloir se prononcer sur l'attribution d'une indemnité de mobilité aux agents qui remplissent les critères : 1 agent du SMND et 2 agents du SICTOM du Guiers.

Jacques BERNARD souhaite savoir si ces indemnités sont soumises à cotisations ou si elles sont imposables.

Laurent GUILLET considère qu'il est légitime de verser cette indemnité dans la mesure où les agents n'ont pas choisi ce transfert.

Max GAUTHIER s'inquiète de jalousie qui pourrait y avoir entre les transférés et les mutés qui eux, ne peuvent pas prétendre à cette indemnité.

Il est rappelé que les agents mutés ont fait d'eux-mêmes une démarche volontaire pour venir.

Gilbert POMMET s'interroge sur le remboursement si le départ a lieu en cours d'année, le remboursement est-il proratisé ? Non, le remboursement est prévu en totalité.

Plusieurs élus demandent s'il reste encore des postes à pourvoir considérant que tous les agents n'ont pas été transférés.

En effet, il reste encore quelques postes d'agents de collecte à pourvoir, mais essentiellement des postes de remplaçants.

Les élus proposent que les demandes transitent par les communes pour relayer l'information.

**Après discussion, le comité syndical, à l'unanimité,**

- **Approuve** le versement d'une indemnité de mobilité dans la limite des plafonds stipulés dans les décrets n°2015-933 et 2015-934 modifié, du 30/07/2015 ;
- **Dit** qu'en cas de départ de l'agent dans les 12 mois qui suivent le transfert, il devra rembourser le montant total de l'indemnité ;
- **Autorise** le président à engager la dépense sur le budget 2022.

➤ **Délibération n°43/2021 : Règlement du temps de travail du personnel**

VU, le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU, la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale ;

VU, la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées ;

VU, la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique ;

VU, le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux ;

VU, le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

VU, le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 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 ;

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

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

VU, le décret n°2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale ;

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

VU, le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public ;

VU, le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 (modifié par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020) relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

VU, la circulaire n° NOR MFPF1202031C du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011 ;

VU, la circulaire NOR : RDFS1710891C du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique.

VU, l'avis favorable du Comité Technique en date du **21 septembre 2021**,

Le président présente le projet de règlement relatif au temps de travail du personnel à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022 dans les conditions fixées ci-dessous. Il précise que ce règlement a été travaillé en collaboration avec un groupe d'agents représentatifs des trois syndicats.

## **I. Durée du travail**

### La durée annuelle du travail

Au sein du Sictom, la durée annuelle de travail effectif est de 1 607 heures pour un agent à temps plein.

### La durée du travail effectif

La durée du travail effectif s'entend comme le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles (article 2 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

Sont ainsi assimilés à du temps de travail effectif :

- les temps d'intervention pendant une période d'astreinte (a contrario de cette dernière qui ne constitue pas du temps de travail effectif) ;
- les temps de pause lorsque l'agent ne peut quitter son poste de travail en raison de ses fonctions ;
- les périodes de formation validées par l'autorité territoriale en incluant les temps de trajet ;
- le temps de trajet dans le cadre d'un déplacement effectué pour les besoins du service (a contrario des temps de trajet domicile-travail, sauf en cas d'intervention pendant une période d'astreinte) ;
- les absences liées à l'exercice du droit syndical en incluant le temps de trajet entre le domicile et un autre lieu que sa résidence administrative, et autorisations spéciales d'absence.

Les agents de la collecte et de la déchetterie (sauf les remplaçants) sont affectés à un site fixe.

Les agents administratifs sont rattachés aux deux sites principaux. Le calcul de leur temps de trajet dans le cadre d'un déplacement effectué pour les besoins du service se fait à partir du site administratif de référence.

### La journée de solidarité

Au sein du Syndicat, la journée de solidarité peut être accomplie par la déduction d'un jour de RTT pour les agents qui en bénéficient, ou par le travail de 7 heures supplémentaires au long de l'année (comprises dans les 1607 annuelles).

### Les garanties minimales de l'organisation du travail

L'organisation du travail doit respecter les garanties minimales ci-après définies (article 3 du décret n°2000-815 du 25 août 2000) :

- 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 ;
- La durée quotidienne du travail ne peut excéder dix heures ;
- Les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de onze heures ;
- L'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à douze heures ;
- 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.

Il ne peut être dérogé aux règles énoncées ci-dessus que dans les cas et conditions ci-après :

a) Lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens

b) Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, par décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

## **II. Temps partiel et non complet**

### Le temps partiel de droit



Le temps partiel de droit est attribué selon les dispositions réglementaires du décret n°2004-777 du 29 juillet 2004, exposées ci-dessous :

Les fonctionnaires à temps complet, peuvent, être autorisés, sur leur demande et sous réserve des nécessités du service, à bénéficier d'un service à temps partiel qui ne peut être inférieur au mi-temps (article 1 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004). Les agents contractuels en activité employés depuis plus d'un an à temps complet sont également concernés par ces dispositions (article 10 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004).

L'autorisation d'accomplir un travail à temps partiel, selon les quotités de 50%, 60%, 70% ou 80%, est accordée de plein droit aux fonctionnaires et aux agents contractuels :

1° A l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté (sous réserve d'être employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein pour les agents contractuels) ;

2° Pour donner des soins à leur conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'un accident ou d'une maladie grave ;

3° Bénéficiant de l'obligation d'emploi, après avis du médecin du service de médecine professionnelle et préventive (articles 5 et 13 du décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004).

#### Le temps partiel sur autorisation

Le syndicat permet l'adoption de quotités de travail de 50, 60, 70, 80 ou 90%, dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation de ses agents.

#### Le temps non complet

Les modalités d'organisation et de gestion du temps non complet au sein du Sictom sont mises en œuvre conformément aux dispositions du décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet.

### **III) Les cycles de travail**

#### Les cycles de travail de référence

Le travail est organisé selon des périodes de référence dénommées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel de manière que la durée du travail soit conforme sur l'année au décompte de 1 607 heures. Ces cycles peuvent être définis par service ou par nature de fonction (article 4 du décret n°2000-815 du 25 août 2000).

Au sein du Syndicat, les cycles de travail de référence sont :

- Le cycle hebdomadaire par principe ;
- Le cycle annuel pour les agents de déchèterie ;

La durée hebdomadaire de travail des agents à temps partiel est calculée au prorata de leur quotité de travail.

La mise en œuvre de ces cycles de travail au sein des services est soumise à la validation de l'autorité territoriale, et prend en compte les nécessités de service.

#### Les cycles de travail hebdomadaires et à la quinzaine

Actuellement, au sein du Sictom de la Région de Morestel, les cycles de travail hebdomadaires applicables aux agents sont :

Pour les agents de collecte :

- Le cycle de travail hebdomadaire de 35 heures sur 4 jours ;

Pour les agents administratifs et techniques hors collecte et déchèterie :

- Le cycle de travail hebdomadaire de 35 heures sur 4, 4,5 ou 5 jours ;
- Le cycle de travail hebdomadaire de 36 heures sur 4, 4,5 ou 5 jours ;
- Le cycle de travail à la quinzaine de 36 heures avec une semaine sur 5 jours et une semaine sur 4 jours.

Les conditions de mise en œuvre de ces cycles et les horaires de travail en résultant sont définies pour chaque service ou fonction, après consultation du Comité technique.

Le choix de l'une de ces durées hebdomadaires est fixé au regard des nécessités de service et en tenant compte des éventuelles spécificités liées à la nature des missions de chacune des fonctions exercées.

#### Le cycle de travail annuel

Le cycle annuel donne lieu à une période de référence sur l'année, durant laquelle les agents sont soumis à une durée de travail de 1607 heures, comprenant la journée de solidarité de 7 heures.

Les volumes de temps de travail réalisés sont variables selon les périodes d'activité, et font l'objet d'un planning prévisionnel, construit par le supérieur hiérarchique. Ainsi, les durées hebdomadaires sont amenées à évoluer au regard de la charge de travail et des besoins du service.

Les garanties minimales telles que définies par le présent règlement notamment en matière d'amplitudes maximales de travail quotidien restent applicables.

Les agents de déchèterie sont soumis à un cycle annuel.

Durant les périodes du 15 juin au 15 septembre, les horaires de travail des agents de déchèterie seront modifiés afin de s'adapter aux températures estivales – tout en restant sur une même durée hebdomadaire cible (35 heures).

### **IV – Les horaires de travail**

#### Les horaires

Les horaires de travail des agents concernés par un cycle hebdomadaire sont déterminés selon les nécessités de service et sans préjudice aux garanties minimales de l'organisation du travail, après consultation du Comité Technique. La durée de la pause méridienne est déterminée à l'échelle de la collectivité, bien qu'une durée minimale de 45 minutes soit encouragée. Au sein du syndicat, le minimum autorisé est de 30 minutes.

Les horaires de travail des agents peuvent inclure des nuits, des week-ends et des jours fériés. Ils peuvent également être réalisés sous la forme de journées dites « continues », c'est-à-dire sans pause méridienne mais avec un temps de pause d'une durée de trente minutes comptabilisées dans la durée du travail effectif mais durant laquelle les agents sont à la disposition de l'autorité territoriale et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à leurs occupations personnelles.

Les horaires d'ouverture de l'accueil sont du lundi au vendredi, de 8h30 à 12h et de 13h30 à 17h.

Les horaires des agents administratifs et techniques hors collecte et déchèteries seront définis individuellement, en fonction de leur cycle de travail. L'agent devra veiller dans ce cadre, au respect de son obligation du temps de travail, aux besoins de son service, aux horaires d'ouverture et au respect des garanties minimales réglementaires.

Les horaires des agents de collecte sont :

- Pour l'équipe du matin de 3h à 11h45 (en moyenne 8h45 par jour)
- Pour l'équipe d'après-midi de 13h à 21h45 (en moyenne 8h45 par jour)
- Ces horaires incluent une pause rémunérée de 30 minutes.

Les horaires des agents de déchèterie sont :

- Les horaires de la déchèterie dans laquelle ils travaillent, auxquels s'ajoutent les temps de nettoyage.

#### Le travail normal de nuit et heures supplémentaires de nuit

Il convient de différencier le travail normal de nuit qui bénéficie d'une majoration de 0,97 €/heure travaillée comprise entre 21h00 et 6 h00, des heures supplémentaires de nuit qui, lorsqu'elles sont effectuées entre 22h00 et 5h00 ou sur une autre période de sept heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures bénéficient d'une majoration pour heures supplémentaires de nuit.

#### Les temps d'habillage, de déshabillage et de douche

Le temps que les agents de la collecte et de la déchèterie, tenus de porter une tenue vestimentaire particulière pour exercer leurs fonctions, consacrent à leur habillage, leur déshabillage et leur temps de douche en cas de travaux insalubres et salissants, est considéré comme du temps de travail effectif dans la limite de 20 minutes par jour.

Les chauffeurs du service collecte bénéficient également de 5 minutes journalières supplémentaires, considérées comme du temps de travail effectif, afin de procéder aux vérifications de leur camion lors de leur prise de poste.

#### Horaires aménagés en cas de conditions météorologiques extrêmes

##### **Plan canicule**

Le travail par fortes chaleurs présente des dangers. La canicule ou des conditions inhabituelles de chaleur peuvent être à l'origine de troubles pour la santé voire d'accidents du travail dont certains peuvent être mortels. Les risques liés au travail par fortes chaleurs en été doivent être repérés et le travail adapté.

L'organisation des tournées de collecte des déchets en porte à porte qui débutent normalement à 13h00 sont reportées à 20h00 sur la période du 15 juin au 15 septembre.

En ce qui concerne les déchèteries, une réflexion plus approfondie sur les conditions de travail durant les périodes de fortes chaleurs doit être menée.

##### **Vigilance neige**

Lors de fortes neiges, les conditions de travail des agents pourront être impactées. Les tâches confiées aux agents et leurs conditions de travail doivent être adaptées aux conditions climatiques.

Afin de garantir la sécurité des agents et de faciliter leur travail, les tournées commenceront après le passage du chasse-neige et lorsqu'il fera jour.

Ces organisations spécifiques seront précisées dans le règlement organisationnel de fonctionnement des services.

#### **V – Heures supplémentaires**

##### Dispositions générales

Les heures supplémentaires ont un caractère exceptionnel et supposent une validation expresse du supérieur hiérarchique direct, pour toute heure supplémentaire effectuée. Elles correspondent généralement à des travaux supplémentaires nécessaires aux services en raison de manifestations ou d'événements

exceptionnels ou imprévus, ou pour faire face à une surcharge d'activité qui de fait n'aurait pas pu être intégrée dans le cycle de travail normal.

#### La compensation des heures supplémentaires

##### **L'indemnisation des heures supplémentaires**

Le Sictom autorise ses agents à se faire indemniser jusqu'à 25 heures supplémentaires par mois.

##### **La récupération des heures supplémentaires**

Les heures de repos compensateur sont fixées par le responsable hiérarchique de l'agent, dans le respect des nécessités de service et jusqu'au 31 décembre de l'année en cours après la réalisation de l'heure supplémentaire.

##### **Les dispositions communes à l'indemnisation et à la récupération des heures supplémentaires**

Les majorations ne pouvant pas se cumuler, il est considéré que les heures supplémentaires de nuit effectuées un dimanche ou un jour férié sont majorées en tant qu'heures supplémentaires de nuit.

La compensation des heures supplémentaires donne lieu en principe à une récupération du temps de travail. Par dérogation, elle peut aussi prendre la forme d'une indemnisation financière.

## **VI – Les astreintes**

### Dispositions générales

Il résulte des dispositions réglementaires ci-dessus que deux périodes doivent ainsi être distinguées :

- la période d'astreinte, qui s'étend de l'horaire de début à l'horaire de fin de l'astreinte ;
- la période d'intervention, qui correspond à la durée des travaux (dont le temps de déplacement le cas échéant) effectués pour le compte du Syndicat durant la période d'astreinte.

### L'organisation des astreintes

Dans le cadre des dispositions réglementaires ci-dessus, les cas dans lesquels il est possible de recourir à des astreintes, les modalités de leur organisation et la liste des emplois concernés au sein du Syndicat sont précisés ci-dessous :

- Astreinte d'exploitation : les responsables de service collecte ; les chefs de service collecte ; les responsables déchetterie ; les agents du service maintenance ; les agents de déchetterie.

Les plannings des différentes astreintes sont définis et portés à la connaissance des agents au moins quinze jours à l'avance. Un agent qui souhaite être remplacé pour une période d'astreinte doit en informer son responsable au minimum cinq jours ouvrés avant sa période d'astreinte, à charge pour lui de trouver son remplaçant, faute de quoi cette permutation sera rendue impossible.

Si les agents placés sous astreinte sont autorisés à s'absenter de leur domicile, ils doivent veiller à demeurer à proximité de celui-ci afin de pouvoir rejoindre le lieu d'intervention dans les meilleurs délais.

### La compensation des astreintes

Les conditions des articles 1 et 3 du décret n°2005-542 du 19 mai 2005 s'appliquent.

## **VII – Les congés annuels**

### Les droits à congés

Conformément aux dispositions réglementaires du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 et notamment ses articles 1 et 2, les agents du Sictom de la Région de Morestel ont droit, pour une année de service accompli du 1er janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à cinq fois leurs obligations

hebdomadaires de service, soit cinq fois leur nombre de jours de travail hebdomadaire. A titre d'exemple, les agents travaillant sur un cycle de travail hebdomadaire de 5 jours bénéficient de 25 jours de congés annuels (5 jours x 5), tandis les agents travaillant sur un cycle de travail hebdomadaire de 4 jours bénéficient de 20 jours de congés annuels (4 jours x 5). Pour les agents qui travaillent selon un cycle non hebdomadaire, les obligations hebdomadaires de service sont calculées sur la base d'une moyenne annuelle (somme des nombres de jours travaillés par semaine sur l'année divisée par le nombre de semaines travaillées dans l'année).

Un agent démissionnaire avant d'avoir pu bénéficier de son congé annuel est réputé y renoncer. A l'inverse, l'agent quittant définitivement le service pour des raisons autres qu'une démission expresse a droit à un congé proportionnel à la durée du service accompli.

### L'organisation et la gestion des congés annuels

Pour l'organisation des services d'exploitation collecte et déchèterie, un planning des congés annuels est élaboré en début d'année civile. Les agents programment à minima 75% de leurs congés annuels à ce moment-là. Le solde des congés annuels, les jours posés sur leur CET, ainsi que les jours de RTT feront l'objet d'une demande expresse auprès du responsable de service au moins 5 jours avant la date du premier jour de congés.

Les responsables hiérarchiques sont tenus d'apporter une réponse aux demandes de congés qui leur sont adressées dans un délai raisonnable. Le refus d'un congé annuel doit être motivé et ne peut être fondé que sur l'un des motifs suivants : nécessité de service ou priorité donnée aux chargés de famille.

Un agent qui s'absente sans avoir reçu l'autorisation de partir en congés se place en position irrégulière. De même, en l'absence de service fait, le Syndicat doit procéder à une retenue sur salaire correspondant au nombre de jours d'absence non autorisé. L'agent peut, en outre, faire l'objet d'une procédure disciplinaire.

L'interruption des congés du fait de l'administration doit être exceptionnelle. Elle est possible en cas de force majeure. En outre, l'autorité territoriale peut décider, après avis du Comité technique, d'imposer la pose de jours de congés sur certaines périodes.

### Les jours de fractionnement

Des jours de congés supplémentaires, dits jours de fractionnement, sont attribués selon les conditions suivantes :

- un jour de congé supplémentaire est octroyé si entre 5 et 7 jours de congés annuels (consécutifs ou non) sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre ;
- un deuxième jour de congé supplémentaire est octroyé si au moins 8 jours de congés annuels (consécutifs ou non) sont pris dans les mêmes conditions.

Ces jours de congés supplémentaires ne sont pas proratisés pour les agents exerçant à temps partiel et à temps non complet. Ils peuvent par ailleurs être épargnés sur le compte épargne-temps.

L'ensemble de ces dispositions s'applique aux personnels permanents et temporaires, (titulaires, stagiaires, non titulaires et agents de droit privé) à l'exclusion des agents rémunérés sur une base horaire, ceux-ci bénéficiant de modalités de paiement spécifiques.

Les jours de récupération ne sont pas assimilés à des congés annuels : seuls les 25 jours de congés annuels ouvrent droit à des congés supplémentaires.

### Formation

Lorsque la formation ne se déroule pas au siège social, les temps de route sont comptabilisés dans le temps de travail. Les durées et les trajets sont définis du siège social au lieu de la formation par mappy.fr.

Lorsque l'agent sera autorisé à partir la veille, il lui sera validé, selon l'heure de départ, une ½ ou 1 journée. En aucun cas, l'agent ne pourra cumuler des heures de pointage et une absence pour mission.

### **VIII - Le compte épargne-temps**

#### **Les bénéficiaires du compte épargne-temps**

Peuvent bénéficier d'un compte épargne-temps les agents titulaires et contractuels qui sont employés de manière continue et ont accompli au moins une année de service. Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps. Ceux qui avaient acquis antérieurement des droits à congés au titre d'un compte épargne-temps en qualité de fonctionnaire titulaire ou d'agent contractuels ne peuvent ni les utiliser ni en accumuler de nouveaux pendant la période de stage (article 2 du décret n°2004-878 du 26 août 2004).

#### **L'ouverture et l'alimentation du compte épargne-temps**

Le demande d'ouverture d'un compte épargne-temps peut se faire à tout moment de l'année. L'alimentation du compte épargne-temps se fait une fois par an sur demande des agents formulée avant le 31 décembre de l'année en cours. Le détail des jours reportés doit être adressé à l'autorité territoriale.

Le CET peut être alimenté par le dépôt :

- de jours de congés annuels, sans que le nombre de jours pris dans l'année soit inférieur à 20 ;
- de jours de fractionnement ;
- de jours de RTT ;
- de jours de repos compensateurs, acquis dans le cadre d'un cycle hebdomadaire de 36 heures, dans la limite de 6 jours par an ;
- d'heures supplémentaires n'ayant pas été indemnisées ;

Les agents disposant d'un compte épargne temps ne peuvent pas accumuler plus de 60 jours.

Les congés annuels et les RTT peuvent être épargnés (par demi-journées) selon les modalités suivantes :

- 5 jours maximum de congés par an, ainsi que les éventuels jours de fractionnement
- 6 jours de RTT par an

La gestion des congés porte l'année civile, soit du 1er janvier au 31 décembre. Ils peuvent se reporter sur l'année suivante, jusqu'au 30 avril, pour nécessité du service et après autorisation exceptionnelle du responsable de service.

#### **L'utilisation du compte épargne-temps**

##### **Jours de congés**

Les agents qui disposent d'un CET peuvent formuler une demande d'utilisation de leurs jours de CET sous forme de congés. La demande est soumise à un préavis de 5 jours pour toute absence n'excédant pas 31 jours. Pour une absence d'une durée supérieure, un préavis d'1 mois est imposé.

Les jours de CET peuvent être cumulés aux jours de congés dans la limite de 60 jours consécutifs d'absence.

##### **Monétisation**

La monétisation des jours de CET est possible à la demande de l'agent, en cas de départ à la retraite, d'un détachement vers un établissement où l'agent ne pourra pas jouir du transfert de ses jours épargnés, ou suite à la mutation de l'agent auprès d'un autre employeur de la Fonction Publique Territoriale. Elle n'est rendue possible qu'à partir du 15ème jour sauvegardé et dans la limite du plafond de 60 jours pouvant être posés sur le CET.

L'indemnisation des jours épargnés sur le CET correspond à un montant forfaitaire brut par catégorie statutaire fixé comme suit par l'arrêté du 28 novembre 2018 :

- 135 € par jour épargné pour la catégorie A ;
- 90 € par jour épargné pour la catégorie B ;
- 75 € par jour pour la catégorie C.

Les agents peuvent convertir les jours sauvegardés sur leur CET, au-delà du 15ème jour, en cotisation à leur retraite additionnelle de la fonction publique, pour les agents relevant de la CRNACL.

## IX – Les jours de RTT

### Les droits à RTT

Au sein du SICTOM de la Région de Morestel, les droits à RTT des agents sont les suivants, avant déduction de la journée de solidarité :

Nombre de jours annuel de RTT	Cycle de 36 heures
Agent à temps complet	6 jours
Agent à temps partiel à 90%	5,5 jours
Agent à temps partiel à 80%	5 jours
Agent à temps partiel à 70%	4,5 jours
Agent à temps partiel à 60%	4 jours
Agent à temps partiel à 50%	3 jours

### L'acquisition des RTT

Les jours de RTT accordés au titre de l'année civile constituent un crédit ouvert au début de l'année civile considérée. Une journée pourra être déduite au volume de jours de RTT en début de période de référence au titre de la journée de solidarité.

### La consommation des RTT

Les jours de RTT accordés au titre de l'année civile doivent être consommés avant le 31 décembre de l'année N pour les cycles de travail de 36h heures hebdomadaires.

Les jours de RTT peuvent être pris :

- par journée ou demi-journée, quels que soient les horaires de travail de l'agent, sauf pour les agents exerçant leurs fonctions en journée continue (pose d'une journée de RTT obligatoire).
- sur une journée habituellement travaillée au titre du cycle de travail ;
- consécutivement, sous réserve du respect des 31 jours calendaires consécutifs d'absence du service ;
- avant ou après des jours de congés annuels, ainsi qu'entre deux périodes de congés annuels.

La demande de pose des jours de RTT doit être formulée au moins 5 jours avant la date de l'absence, comme pour les congés annuels.

Les jours de RTT non pris sur l'année civile, ou non posés sur le CET, ne sont pas reportés sur la période suivante. S'ils ne sont pas consommés, ils seront considérés comme perdus.

Les jours de RTT ne peuvent pas faire l'objet d'une indemnisation financière au terme d'un contrat d'engagement.

### Réduction des droits à RTT pour raisons de santé

Conformément à ces dispositions réglementaires, le quotient de réduction des droits à RTT est de :

- 38 jours pour les agents bénéficiant de 6 jours de RTT par an ( $228 / 6 = 38$ )



## **X – Le télétravail**

Le règlement du télétravail fera l'objet d'un document supplémentaire soumis à un prochain Comité technique.

## **XI – Evolution du règlement**

En dehors des évolutions législatives ou réglementaires qui s'imposent à lui, le présent règlement peut être modifié en tout ou partie après avis du comité technique, à l'initiative du Syndicat ou à la demande de la moitié, au moins, des représentants du personnel

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

Jacques BERNARD demande à quoi serviront les astreintes pour le service déchèterie.

Il n'est pas certain que le service déchèterie aura besoin d'une astreinte dans son organisation, mais ce peut être envisagé pour le samedi. Il est précisé que les postes susceptibles d'y prétendre ont été listés afin de permettre le versement d'astreintes si d'aventure le fonctionnement en nécessitait l'instauration.

**Après discussion, le comité syndical, à l'unanimité :**

- **Approuve** le règlement de travail du personnel
- **Autorise** le président à l'appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

➤ **Délibération n°44/2021 : Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

**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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

**VU**, le décret modifié 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**, 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** les arrêtés portant mise en application du RI.F.S.E.EP pour les cadres d'emplois dans la fonction publique de l'Etat ;

**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**, la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU les délibérations instaurant le régime indemnitaire au bénéfice des agents notamment la délibération du 30 juin 2005,

VU le projet de réorganisation territoriale de la compétence déchets et l'intégration à venir des personnels du Sictom du Guiers et d'une partie des agents du SMND,

VU l'organigramme et le projet d'accompagnement RH soumis au Comité technique du 8 juin 2021,

VU, l'avis favorable du Comité Technique en date du **2 novembre 2021**,

Le président propose la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) et de l'Indemnité de Fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) du Complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions fixées ci-dessous.

## **I. Dispositions communes à la mise en place de la l'I.F.S.E. et du C.I.A.**

### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Les bénéficiaires de l'I.F.S.E. et du C.I.A. sont les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ainsi que les contractuels de droit public.

Ce régime indemnitaire sera appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et :

- a) occupant un emploi au sein du syndicat à partir de 2 mois continus ou cumulés de service sur l'année civile ;
- b) employés sur un emploi permanent ;
- c) disposant d'un contrat d'embauche de plus de 6 mois.

Pour le cas a), le régime indemnitaire est versé dès le premier jour du 3<sup>ème</sup> mois d'embauche. Dans les cas b) et c), le régime indemnitaire est versé dès le premier jour d'embauche.

Tous les cadres d'emplois sont concernés.

### **Article 2 : La détermination des groupes de fonctions**

Chaque fonction et chaque cadre d'emploi sont répartis entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Les groupes de fonctions sont définis dans le tableau présenté en annexe 1.

### **Article 3 : Règles de cumul**

Le R.I.F.S.E.E.P. est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Il est également exclusif de toutes primes versées sous forme d'avantages acquis notamment issus de transfert des personnels. Le montant et les modalités de versement équivalents seront garantis aux agents au travers du RIFSEEP.

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création

d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat :

1. L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées ;
2. Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires, astreintes) ;
3. Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
4. L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires ;
5. La nouvelle bonification indiciaire ;
6. L'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG).

## **II. Dispositions propres à l'institution de l'I.F.S.E.**

### **Article 4 : Le principe**

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Les agents dont le montant actuel de primes et indemnités mensuelles est inférieur au montant socle défini pour leur groupe de fonction perçoivent au moment de l'entrée en vigueur de cette délibération ce montant socle.

Le montant actuel de primes et indemnités mensuelles – supérieur au montant socle - est maintenu pour les autres agents au titre de l'indemnité de sauvegarde.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants socle d'I.F.S.E. sont fixés, pour chaque groupe de fonctions, conformément aux tableaux annexés à la présente délibération (annexe 2).

### **Article 5 : Périodicité et modalités de versement**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement :

- tant que le traitement est maintenu, l'IFSE est maintenue ;
- si le traitement subit un abattement, l'IFSE subit le même abattement dans les mêmes proportions.

En cas de congé de longue maladie (CLM) et de congé de longue durée (CLD) : le versement du régime indemnitaire est interrompu. Toutefois l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou CLD conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.

En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.

### **Article 6 : Le réexamen du montant de l'IFSE**

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions ;
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

En ce qui concerne les changements de groupes de fonction, le montant de l'I.F.S.E. pourra faire l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- En cas d'évolution vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur :
  - si le montant de l'I.F.S.E. de l'agent est inférieur au montant plancher de son nouveau groupe de fonction : l'I.F.S.E. est réévaluée pour correspondre au montant plancher ;
  - si le montant d'I.F.S.E. de l'agent se situe dans la fourchette : l'I.F.S.E. peut être réévaluée ;
- En cas d'évolution vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur :
  - L'agent se voit octroyer le montant équivalent au socle du groupe de fonction de destination ;
  - Si le montant antérieur était supérieur au plafond, il est maintenu (indemnité de sauvegarde) dans le cas de reclassement pour inaptitude physique et de mobilité imposée (réorganisation) mais pas en cas de mobilité choisie par l'agent ou d'insuffisance professionnelle pour le poste.

### **III) Dispositions propres à l'institution du C.I.A.**

#### **Article 7 : Le principe**

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents sont appréciés au regard notamment des critères suivants :

- Les compétences et connaissances techniques de son poste
- La capacité à entretenir ses compétences
- L'investissement ;
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail) ;
- La connaissance de son domaine d'intervention ;
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs... ;
- Le sens du service public.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N.

#### **Article 8 : Attribution individuelle**

Le montant individuel de C.I.A. est déterminé au regard :

- Du plafond de CIA en fonction du temps de travail de l'agent ;
- Des résultats des évaluations annuelles ;
- Des critères définis par le syndicat dans le support d'évaluation ;
- D'une enveloppe budgétaire globale définie chaque année au regard des marges de manœuvre du syndicat.

L'attribution individuelle du C.I.A. sera fixée par un arrêté individuel en fonction de la valeur professionnelle de l'agent analysée à l'issue des évaluations annuelles.

Pour tous les groupes de fonctions :

- a) Le montant individuel de référence de versement du C.I.A. est de 1 200 € annuels ;
- b) Le montant plafond du C.I.A. individuel est fixé à 1 700 € annuels ;
- c) Le montant minimum de C.I.A. individuel est de 700 € annuels.

L'attribution éventuelle du C.I.A. est conditionnée à la réalisation d'un compte-rendu d'entretien annuel.

## Article 9 : Périodicité et modalités du versement du C.I.A.

Le CIA fera l'objet d'un versement en une seule fois, à l'issue de l'année de référence, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA est calculé au prorata du temps de travail de l'agent (temps complet, non complet, partiel) et de ses éventuelles absences pour indisponibilité physique.

- a) En cas de départ du Syndicat, le C.I.A. peut faire l'objet d'un versement au prorata du temps de présence, après réalisation d'un entretien, et à condition d'un temps de présence effective d'au moins 6 mois sur l'exercice civil.
- b) En cas de congé maladie ordinaire, le montant de référence du C.I.A. est proratisé à partir de 90 jours d'absence cumulé sur l'année civile. Le calcul est établi en prenant en compte l'ensemble des jours d'absence sur l'année civile au compte de la maladie ordinaire.
- c) En cas d'absence pour raison de congés maternité, congés paternité, maladie professionnelle ou accident de service/accident de travail survenu en cours d'année civile, le montant de référence du C.I.A. est maintenu pendant toute l'année civile sans abattement.

Dans les cas a), b) et c), le montant définitif du C.I.A. est fixé compte tenu des critères fixés à l'article 7.

Si l'agent est absent sur toute l'année civile, en raison de maladie professionnelle ou accident de service/accident de travail, le C.I.A. est maintenu sur la base du montant minimum de référence. Si l'absence est prolongée au-delà sans reprise de service, le CIA est supprimé.

## **V - DISPOSITIONS GENERALES – ENTREE EN VIGUEUR DE LA PRESENTE DELIBERATION**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1<sup>er</sup> janvier 2022**.

**Après discussion, le comité syndical, à l'unanimité :**

- **Approuve** la révision du RIFSEEP proposée
- **Autorise** le président à l'appliquer dès le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

### **ANNEXE 1 : Groupes de fonction**

Groupe de fonction	Intitulé du groupe
A1	Fonctions de Direction générale des services
A2	Fonctions de Direction
B1	Fonctions de catégorie B avec responsabilité de service (avec encadrement)
B2	Fonctions avec encadrement de service ou sans encadrement avec technicité particulière et fort niveau de coordination de projet / de prestataire
B3	Fonctions opérationnelles de catégorie B sans mission d'encadrement ou de coordination, portant sur l'exécution de plusieurs missions
C1	Fonctions d'encadrement de catégorie C
C2	Fonctions à forte responsabilité ou à fortes sujétions
C3	Fonctions spécialisées avec compétences et technicité métiers spécifiques pouvant être soumises à sujétions
C4	Fonctions d'exécution opérationnelles pouvant comporter des sujétions et dont les missions ont un impact direct sur la qualité du service rendu par la collectivité

**ANNEXE 2 : Tableaux des montants du régime indemnitaire par groupes de fonctions  
(montants exprimés en euros bruts)**

<i>Groupe de fonction</i>	<i>Plancher Montant IFSE socle</i>	<i>Plafond Montant IFSE socle</i>	<i>Soit : montant plancher mensuel</i>	<i>Plafond mensuel</i>	<i>Plafond annuel de CIA</i>
<b>A1</b>	10 000 €	12 000 €	833 €	1 000 €	1 700 €
<b>A2</b>	8 000 €	10 000 €	667 €	833 €	1 700 €
<b>B1</b>	5 800 €	6 100 €	483 €	508 €	1 700 €
<b>B2</b>	5 500 €	5 800 €	458 €	483 €	1 700 €
<b>B3</b>	5 200 €	5 500 €	433 €	458 €	1 700 €
<b>C1</b>	5 400 €	5 700 €	450 €	475 €	1 700 €
<b>C2</b>	5 100 €	5 400 €	425 €	450 €	1 700 €
<b>C3</b>	4 800 €	5 100 €	400 €	425 €	1 700 €
<b>C4</b>	4 500 €	4 800 €	375 €	400 €	1 700 €

➤ **Délibération n°45/2021 : Modification de l'assiette de cotisation de la Prévoyance**

Les agents du SICTOM de la Région de Morestel bénéficient d'une assurance pour maintenir leur salaire en cas de maladie prolongée avec participation de l'employeur, dans le cadre d'un contrat groupe.

L'assiette de cotisation est basée sur le traitement indiciaire, le SFT et le cas échéant, la NBI. Le régime indemnitaire (RIFSEEP) n'est pas pris en compte, ce qui signifie qu'en cas maladie prolongée, les agents perdent la valeur des primes.

Les agents du SMND et du SICTOM du Guiers disposent également du contrat groupe, mais ont choisi collégalement l'option avec régime indemnitaire.

Un sondage auprès des agents du SICTOM de la Région de Morestel a permis d'identifier que les agents sont majoritairement favorables à une prise en compte du régime indemnitaire dans l'assiette de cotisations de la prévoyance et en acceptent le surcoût.

Considérant que la participation du SICTOM n'est pas impactée par la modification de l'assiette de cotisations, le président demande à l'assemblée de bien vouloir se prononcer favorable pour la prise en compte du régime indemnitaire dans le contrat Prévoyance.

**Après discussion, le comité syndical, à l'unanimité :**

- **Approuve** la modification de l'assiette de cotisations de la complémentaire Prévoyance pour inclure le régime indemnitaire ;
- **Autorise** le président à modifier le contrat groupe pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

## 2<sup>ème</sup> PARTIE : SITOM NORD ISERE

### ➤ Délibération n°46/2021 : Modification de l'article 1 des statuts du SITOM NORD ISERE

Monsieur le Président rappelle aux membres du comité syndical, que par délibération du 12 juillet 2021, le comité syndical du SITOM Nord Isère, a accepté le retrait du SICTOM du Guiers pour la compétence traitement des déchets ménagers au 31/12/2021. Il précise que ce retrait est sans effet sur le périmètre du syndicat dans la mesure où les EPCI membres du SICTOM du Guiers seront réintégrés au SITOM NORD ISERE par le biais du SICTOM de la Région de Morestel.

Cette demande de retrait résulte de la loi NOTRe qui a induit une révision des cartes intercommunales et d'une étude de l'organisation de la collecte des déchets ménagers sur le territoire dégageant une réorganisation à deux syndicats : le SMND et le SICTOM de la Région de Morestel auquel adhèrera le SICTOM du Guiers.

Aussi, il convient d'acter les modifications des périmètres du SMND et du SICTOM de la Région de Morestel qui entreront en vigueur au 01/01/2022 :

- Nouveau périmètre du SMND constitué de la CAPI, la CCCND et la CCEL,
- Nouveau périmètre du SICTOM de la Région de Morestel constitué de la CCBD, la CCVD et la CCVG.

Le président porte à la connaissance des membres du comité syndical, la délibération du comité syndical du SITOM NORD ISERE en date du 14 septembre 2021, actant les modifications des périmètres du SMND et du SICTOM de la Région de Morestel au 01/01/2022 et la modification statutaire induite.

Pour que cette procédure puisse aboutir dans les meilleurs délais, le président explique qu'il convient de délibérer le plus rapidement possible les modifications de périmètres en précisant qu'il sera demandé à Monsieur le Préfet de prendre l'arrêté préfectoral dès que la majorité qualifiée sera atteinte, sans attendre l'échéance de 3 mois.

Le président porte à la connaissance des membres présents la modification statutaire du SITOM NORD ISERE induite par les modifications de périmètres du SMND et du SICTOM de la Région de Morestel et la délibération du SITOM NORD ISERE relative à ce point.

**Après discussion, le comité syndical, à l'unanimité :**

- **Adopte** la nouvelle rédaction de l'article 1 des statuts du SITOM Nord Isère
- **Demande** à Monsieur le Préfet de prendre l'arrêté préfectoral actant les modifications des périmètres du SMND et du SICTOM de la Région de Morestel au 01/01/2022 et la modification statutaire induite, dès que la majorité qualifiée sera atteinte, sans attendre l'échéance de 3 mois.

### ➤ Délibération n°47/2021 : Modification de l'article 6 des statuts du SITOM NORD ISERE

Monsieur le Président rappelle aux membres du comité syndical, la délibération du comité syndical du SITOM NORD ISERE en date du 14 septembre 2021, actant les modifications de périmètres du SMND et du SICTOM de la Région de Morestel et la modification statutaire induite.



Le président explique aux membres du comité syndical que cette nouvelle organisation territoriale, qui sera effective au 01/01/2022, va impacter de fait la représentativité du SITOM NORD ISERE à cette même date. Le SMND dont le périmètre diminue aura perdu des sièges et devra réélire ses délégués. De ce fait, le président en exercice, étant délégué du SMND, perdra son mandat. Il faudra en conséquence procéder à une nouvelle élection du président et des vice-présidents du SITOM NORD ISERE.

Le président porte à la connaissance des membres du comité syndical, la délibération du comité syndical du SITOM NORD ISERE, en date du 27 septembre 2021, approuvant la modification des statuts du SITOM NORD ISERE : article 6 concernant les modalités de représentativité des délégués des structures adhérentes au sein du comité syndical du SITOM NORD ISERE.

Pour que cette procédure puisse aboutir dans les meilleurs délais, le président explique qu'il convient de délibérer le plus rapidement possible sur la modification des statuts du SITOM NORD ISERE (article 6 concernant les modalités de représentativité) en précisant qu'il sera demandé à Monsieur le Préfet de prendre l'arrêté préfectoral dès que la majorité qualifiée sera atteinte, sans attendre l'échéance de 3 mois.

Le président donne lecture de la modification de l'article 6 des statuts du SITOM NORD ISERE.

Il précise que ces nouvelles modalités de représentativité seront applicables à compter de l'entrée en vigueur des nouveaux périmètres du SMND et du SICTOM de la Région de Morestel, soit au 01/01/2022.

A noter que, dans un second temps, les structures adhérentes au SITOM NORD ISERE seront amenées à procéder à la désignation de leurs représentants pour siéger au comité syndical du SITOM NORD ISERE en cas d'approbation de ces nouvelles modalités de représentativité au sein du SITOM NORD ISERE à l'exception de la CC Bugey Sud et de la CC de la Plaine de l'Ain dont leur nombre de délégués n'est pas modifié.

**Après discussion, le comité syndical, à l'unanimité :**

- **Approuve** le projet de statuts tel que présenté et joint en annexe,
- **Approuve** la mise en application de ces nouvelles modalités de représentativité du SITOM Nord Isère à compter de l'entrée en vigueur des nouveaux périmètres du SMND et du SICTOM de la Région de Morestel, soit le 01/01/2022,
- **Demande** à Monsieur le Préfet de prendre l'arrêté préfectoral actant la modification des statuts du SITOM Nord Isère, dès que la majorité qualifiée sera atteinte, sans attendre l'échéance de 3 mois.

### 3<sup>ème</sup> PARTIE : SAVOIE DECHETS

#### ➤ Délibération n°48/2021 : Reconduction de la convention de coopération pour le tri des déchets

Considérant la délibération n° 30/2017 du 18/10/2017 autorisant le président à signer une convention de coopération avec Savoie Déchets, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, relative au tri des déchets d'emballages et multi-matériaux ;

Considérant l'avenant à cette convention signée entre les parties pour intégrer le tri des papiers à compter du 10/07/2020 ;

Considérant l'entente signée entre les parties pour formaliser un projet commun de centre de tri adapté aux futures extensions de consignes de tri des plastiques ;

Vu que la convention et son avenant arrivent à échéance au 31/12/2021 et qu'il convient de les renouveler afin d'assurer la prestation de tri des déchets au 01/01/2022 ;

Le président propose à l'assemblée de se prononcer sur la reconduction de la convention de coopération avec Savoie Déchets du 01/01/2022 au 31/12/2025 pour le tri des emballages, du flux multi-matériaux et des papiers.

Il précise que les tarifs pratiqués jusqu'alors vont évoluer dans les prochains mois, considérant la nécessité de déporter les flux vers d'autres centres de tri pendant la période de travaux nécessaires à l'adaptation du centre de tri. Les prix pratiqués seront ceux validés par délibération du comité syndical de Savoie Déchets.

**Après discussion, le comité syndical, à l'unanimité :**

- **Approuve** la reconduction de la convention avec Savoie Déchets du 01/01/2022 au 31/12/2025,
- **Autorise** le président à la signer.

#### 4<sup>ème</sup> PARTIE : Nouveau nom

##### ➤ Modification du nom du syndicat

L'agence RECIPROQUE qui accompagne le SICTOM de la Région de Morestel dans la définition de sa nouvelle stratégie de communication, a identifié comme premier axe le renouvellement de l'identité et de la charte graphique.

Le président tient à préciser que le budget pour le changement de nom s'élève à 4 940 € HT et que contrairement à ce qui a pu être dit, le changement de nom n'implique aucun surcoût pour le flocage des vêtements, car les EPI floqués sont changés chaque année pour garantir la qualité de la haute visibilité. En ce qui concerne le papier en-tête et les enveloppes, ils ne sont pas pré-imprimés, il suffira donc de changer de modèle. L'ancien logo sera simplement recouvert par un autocollant sur la plupart des supports (panneaux d'affichage par exemple).

Philippe FILLOD, vice-président à la communication, précise que l'agence qui a été retenue est celle qui proposait le montant le moins élevé.

Il présente ensuite le déroulé de la prestation : l'agence a organisé une réflexion avec les élus des deux SICTOM et les agents et a proposé plusieurs déclinaisons de noms et de charte graphique. Après une pré-sélection par le bureau, trois propositions ont été soumises par sondage aux élus (délégués titulaires et suppléants) et aux agents (actuels et futurs) pour qu'ils donnent leur préférence.

En fonction de la catégorie des personnes sondées, les résultats sont variables, alors que les élus ont préféré à 46% « SYCOMORE », les agents ont plutôt plébiscité « SYCLUM » (46% pour les agents de terrain et 59% pour les agents de bureau). Au global, « SYCLUM » arrive en tête avec 44% des voix, suivi de « SYCOMORE » à 30%. VERTUOSES n'a obtenu que 21% des voix.

Le président propose aux membres du comité syndical de choisir le nom qui sera retenu pour le syndicat en 2022 afin que les services puissent organiser la mise en œuvre de la nouvelle charte graphique dès janvier.

Jean-Philippe BAYON demande comment se prononce le « U » : O ou UM (comme aquarium). Il s'agit en effet de la prononciation latine.

Il propose de modifier le U en O pour être plus représentatif des ordures ménagères (OM). Plusieurs élus sont de cet avis.

Le président s'interroge alors sur l'intérêt de changer de SICTOM à SYCLOM.

David EMERAUD pense au contraire que cela est plus rassurant de rester sur la même tonalité.

Plusieurs élus considèrent qu'il ne serait pas correct d'avoir sondé tous les élus et les agents pour finalement changer de nom.

Le président demande donc à l'assemblée qui sera d'accord pour SYCLOM : 4 personnes lèvent la main.

Le président propose donc de choisir parmi les trois noms proposés.

Il est suggéré de choisir le nom plébiscité par les agents car ce sont eux qui porteront le nom et l'image du syndicat avant tout.

Après discussion, les élus votent à l'unanimité pour le nom SYCLUM.

Il est rappelé que ce nom sera proposé dès janvier 2022 à l'assemblée dans le cadre de la modification statutaire du syndicat, d'ici là officiellement le nom de SICTOM de la région de Morestel perdure. Les services vont faire le nécessaire pour que SYCLUM puisse être visible dès le début de l'année 2022.

#### ➤ **Acquisition du site de Rochetoirin**

Les analyses définitives des sols sur le site de Rochetoirin n'ont démontré qu'une faible pollution dont le traitement a été estimé à 24 k€.

Le compromis a été signé dans la foulée dès le 6 octobre 2021 et considérant que le prêt a été rapidement débloqué, la vente a pu se formaliser dès le 3 novembre 2021.

Les travaux de rafraîchissement intérieurs ont débuté le 08/11/2021 et l'aménagement de l'aire de lavage est prévu pour la fin du mois de novembre. Le bâtiment devrait être fonctionnel dès le 15/12/2021.

A partir du 20/12/2021, les équipes de collecte concernées prendront leur poste sur le site de Rochetoirin pour laisser suffisamment de place à Passins pour accueillir les nouveaux agents.

Patrick BLANDIN demande s'il serait possible d'organiser une visite du bâtiment quand les travaux seront terminés. Le président confirme et proposera des dates en début d'année.

#### ➤ **Dates des prochaines réunions de conseil syndical**

Le président informe l'assemblée des dates des prochains comités syndicaux :

- Mardi 11 janvier 2022 : élection de nouveaux vice-présidents, désignation des délégués au SITOM Nord Isère,
- Mardi 1<sup>er</sup> mars 2022 : vote des comptes administratifs (Guiers et Morestel) et débat d'orientation budgétaire
- Mardi 5 avril 2022 : vote du budget primitif 2022

**L'ordre du jour étant épuré, le président clôt la séance à 19h50.**