

Nombre de membres : 33

Présents : 19

Pouvoirs : 2

Votants : 21

Le vingt-sept juin deux mille vingt-cinq, les délégués du SYVALORM Loir et Sarthe se sont réunis à la salle du Ganotin à Écorpain en séance publique à 18 heures, sous la Présidence de Monsieur Michel ODEAU.

ETAIENT PRESENTS :

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES VALLEES DE LA BRAYE ET DE L'ANILLE : Renaud GAUTHIER, Philippe LEBERT, Patrick GREMILLON, Aris GUIBERT, Prosper VADE.

COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GESNOIS BILURIEN : Alain COURTABESSIS, Charly TERTRE, Jean Claude LECOMTE.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PERCHE EMERAUDE : Michel ODEAU, Dominique COUALLIER, Régis BREBION, Christian VIDAL.

COMMUNAUTE DE COMMUNES LOIR LUCE BERCE : Dominique PETER, Francis BOUSSION.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES COLLINES DU PERCHE : René PAVEE, Odile CAPITAINE, Carol GERNOT.

COMMUNAUTE DE COMMUNES PERCHE & HAUT VENDOMOIS : Yves BELOEIL.

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION TERRITOIRES VENDOMOIS : Laurent GAUTHIER.

Constituant la majorité des membres en exercice.

ETAIENT ABSENTS EXCUSES :

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES VALLEES DE LA BRAYE ET DE L'ANILLE : /

COMMUNAUTE DE COMMUNES LE GESNOIS BILURIEN : Michel FROGER, Christiane CHANTEPIE, Benoit GUILLIN, Victorien POTTIER, Dominique GESLIN.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PERCHE EMERAUDE : Eric DESCOMBES, Bruno TARDIFF, Thierry PAPILLON.

COMMUNAUTE DE COMMUNES LOIR LUCE BERCE : Alain CHEVALLIER, Sylvie CHARTIER.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES COLLINES DU PERCHE : /

COMMUNAUTE DE COMMUNES PERCHE HAUT & VENDOMOIS : Catherine MONNIER.

COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION TERRITOIRES VENDOMOIS : David CORBEAU, Sophie DOUAUD, Joël PRENANT.

POUVOIRS : Mr CHEVALLIER Alain donne pouvoir à Mr Francis BOUSSION

Mme CHARTIER Sylvie donne pouvoir à Mr Dominique PETER

Autres présents : Willy ACOT, Christine RICHARD, Marilyn MARGER.

Mr LECOMTE Jean Claude est nommé secrétaire de séance

- APPROBATION DU COMPTE RENDU DU CONSEIL SYNDICAL DU 21/03/2025

Le compte rendu n'appelle aucune observation et donne lieu à son approbation à l'unanimité des délégués.

PRESENTATION DES DECISIONS PRISES PAR LE PRESIDENT

EN VERTU DES DELEGATIONS ACCORDEES PAR LE CONSEIL SYNDICAL (ARTICLES L. 5211-9 ET L. 5211-10 DU CODE GENERAL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES).

NUMERO	DATE	SERVICE	OBJET	PRESTATAIRE	MONTANT TTC
2025/06	05/03/2025	DECHETERIE	Collecte et transport amiante sur déchèterie	BS ENVIRONNEMENT	5 461,80 €
2025/07	02/04/2025	DECHETERIE	Cartes de déchèteries (6000)	BGI INGENIERIE	5 466,00 €
2025/08	19/05/2025	DECHETERIE	AMO Travaux LGL - devis complémentaire (avenant)	GEOSCOPI	10 556,00 €
2025/09	21/05/2025	DECHETERIE	Divers travaux déchèterie de La ferté Bernard	PIGEON	9 810,00 €
2025/10	06/06/2025	DECHETERIE	Analyses des eaux de rejet des séparateurs pour 17 déchèteries	EUROFINS	5 815,20 €
2025/11	21/05/2025	DECHETERIE	Commande EPI été (vêtements de travail)	PIGNET	5 014,76 €
2025/12	05/05/2025	COLLECTE	Bon de commande N°2 SACS JAUNES (892 200 sacs- 4461 cartons)	PTL	62 027,91 €
2025/13	07/05/2025	STRUCTURE	26 Abonnements office 365 standard et vadesecure	CONTY	5 275,58 €
					109 427,25 €

PRESENTATION DES DECISIONS PRISES PAR LE BUREAU SYNDICAL DU 4 JUIN 2025

EN VERTU DES DELEGATIONS ACCORDEES PAR LE CONSEIL SYNDICAL (ARTICLES L. 5211-9 ET L. 5211-10 DU CODE GENERAL DES COLLECTIVITES TERRITORIALES).

1/ Marché 2021-01 « Exploitation d'un réseau de déchèteries » - Lot n°2 « Mise à disposition de conteneurs, évacuation et traitement des encombrants » - Avenant n°3

Pour rappel, la TGAP de base appliquée pour 2025 sur l'ISDND de Montmirail : 65 € ht/tonne

Suite à l'arrêté préfectoral n°2024/454 constatant pour 2025 l'objectif annuel fixé aux installations de stockage de déchets non dangereux et non inertes en dépassement duquel le tarif de la taxe générale sur les activités polluantes (TGAP) prévu au a du A du 1 de l'article 266 nonies du code des douanes est majoré, la majoration retenue s'appliquera à compter du 1^{er} janvier au 31 décembre 2025.

Concernant l'ISDND de Montmirail, où sont enfouis les encombrants des déchèteries du Syvalorm (jusqu'au 30.09.2026), le seuil de déchets réceptionnés à partir duquel s'appliquera cette surtaxe de TGAP (5€) est de 62 181 tonnes (sur une capacité totale de 90 000 tonnes).

Sur un estimatif de 6 400 tonnes d'encombrants sur l'année 2024 pour le Syvalorm, cela représenterait un tonnage d'environ 1 978t, auxquels s'ajouteront 5€ de surtaxe à la TGAP existante, **soit 9 890€ ht de surcoût pour 2025.**

Montant initial du marché public :

- **Montant HT : € 6.594.153,76**
- Montant de la TVA : € 659.415,38
- Montant TTC : € 7.253.569,14

Montant suite avenant n°3 du marché public (surtaxe TGAP) **(+9 890 € ht, soit +0.15% par rapport avenant n°2 et -0.01% par rapport marché initial)**

- **Montant HT : 6 593 193,18 €**
- Montant de la TVA : 659 319,32 €
- Montant TTC : 7 252 512,50 €

Pour rappel, montants estimés sur tonnages prévisionnels. La facturation est bien réalisée sur tonnages réels.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau syndical, à l'unanimité, approuvent l'avenant mentionné ci-dessus et autorisent Monsieur le Président à signer tous les documents s'y rapportant.

2/ Marché 2021-01 « Exploitation d'un réseau de déchèteries » - Lot n°3 « Mise à disposition de conteneurs, évacuation et traitement des déchets verts + évacuation des végétaux issus des plates formes des déchèteries » - Avenant n°3

Durée du marché : 1.8.2021 au 30.09.2026

Des travaux d'agrandissement et mises aux normes sont réalisés à la déchèterie du Grand Lucé, avec la mise en place d'une plateforme pour les déchets verts et les gravats.

Les travaux ont démarré le 19 mai 2025.

La durée prévisionnelle d'exécution est de 8 semaines.

Par conséquent, concernant le lot n°3 « Mise à disposition de conteneurs, évacuation et valorisation des déchets verts + évacuation des végétaux issus des plateformes des déchèteries », il convient de réaliser un avenant n°3, afin que la prestation réalisée en benne soit modifiée pour un fonctionnement sur la plateforme dédiée à cet effet, conformément au bordereau des prix.

Le fonctionnement ne sera plus en bennes de 30m3, mais en plateforme avec chargement et évacuation (prix D du BPU) (gerbage inclus).

La mise en place effective sera matérialisée par un ordre de service ou écrit de la collectivité.

Durée estimée de l'avenant : septembre 25 – septembre 2026, soit 13 mois (soit 370.5 tonnes).

Montant initial du marché public :

- **Montant HT : € 2.586.451,48**
- Montant de la TVA : € 142.254,83

- Montant TTC : € 2.728.706,31

Montant suite avenant n°3 du marché public (-8 715.92 € ht, soit -0.34% par rapport avenant n°2 /-0.62% par rapport marché initial)

- **Montant HT : € 2 570 286.36**
- Montant de la TVA : €141 365.75
- Montant TTC : €2 711 652.10

Pour rappel, montants estimés sur tonnages prévisionnels. La facturation est bien réalisée sur tonnages réels.

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau syndical, à l'unanimité, approuvent l'avenant mentionné ci-dessus et autorisent Monsieur le Président à signer tous les documents s'y rapportant.

3/ Marché 2021-01 « Exploitation d'un réseau de déchèteries » - Lot n°5 « Mise à disposition de conteneurs, évacuation et valorisation des gravats + évacuation des gravats issus des plates formes des déchèteries » - Avenant n°4

Durée du marché : 1.8.2021 au 30.09.2026

Des travaux d'agrandissement et mises aux normes sont réalisés à la déchèterie du Grand Lucé, avec la mise en place d'une plateforme pour les déchets verts et les gravats.

Les travaux ont démarré le 19 mai 2025.

La durée prévisionnelle d'exécution est de 8 semaines.

Par conséquent, concernant le lot n°5 « Mise à disposition de conteneurs, évacuation et valorisation des gravats + évacuation et valorisation des gravats issus des plateformes des déchèteries », il convient de réaliser un avenant n°4, afin que la prestation réalisée en benne soit modifiée pour un fonctionnement sur la plateforme dédiée à cet effet, conformément au bordereau des prix.

Le fonctionnement ne sera plus en bennes de 30m3, mais en plateforme avec chargement et évacuation (prix D du BPU) (gerbage inclus).

La mise en place effective sera matérialisée par un ordre de service ou écrit de la collectivité.

Durée estimée de l'avenant : septembre 25 – septembre 2026, soit 13 mois (soit 191.75 t).

Montant initial du marché public :

- **Montant HT : € 787 706.00**
- Montant de la TVA : € 43 323.83
- Montant TTC : € 831 029.83

Montant suite avenant n°4 du marché public (+ 1 377.42 € ht, soit +0.18% par rapport avenant n°3 / +0.04% par rapport marché initial)

- **Montant HT : € 787 983.62**
- Montant de la TVA : €43 339.10

- Montant TTC : €831 322.71

Après en avoir délibéré, les membres du Bureau syndical, à l'unanimité, approuvent l'avenant mentionné ci-dessus et autorisent Monsieur le Président à signer tous les documents s'y rapportant.

I-AFFAIRES ADMINISTRATIVES

1 Filière articles de bricolage et jardin non thermiques : approbation signature du contrat territorial avec tous les éco-organismes agréés

Cette délibération annule et remplace la délibération n°2022/12/13, pour la **catégorie 3** (matériel de bricolage dont outillages à mains) et **catégorie 4** (produits et matériels pour aménagement du jardin) de la filière Articles de bricolage et jardin (ABJ).

Pour rappel, dans la filière ABJ, la catégorie 1 concerne l'outillage du peintre et la catégorie 2 les machines et appareils motorisés thermiques).

En application de l'article L. 541-10-1 14° du code de l'environnement mettant en œuvre le principe de la responsabilité élargie des producteurs pour les éléments de bricolage et de jardin, la prévention et la gestion des déchets des articles de bricolage et de jardin doivent être assurées par les metteurs sur le marché. Ces derniers doivent s'organiser soit par la mise en place d'un système individuel, soit collectivement au sein d'un éco-organisme agréé par les pouvoirs publics, sur la base d'un cahier des charges venant définir réglementairement les objectifs et modalités de la filière.

Le cahier des charges de la filière à responsabilité élargie des producteurs des articles de bricolage et de jardin adopté par l'arrêté interministériel du 27 octobre 2021 fixe à horizon 2027 des objectifs de collecte de 25% pour la catégorie 3 (matériels de bricolage) et de 20% pour la catégorie 4 (produits et matériels destinés à l'entretien et l'aménagement du jardin), de recyclage de 65% pour la catégorie 3 et de 55% pour la catégorie 4 et de réemploi et réutilisation de 10% pour la catégorie 3 et de 5% pour la catégorie 4.

Ecomaison agréée le 21 avril 2022 et Valobat agréé le 21 décembre 2023, ont été agréés par l'Etat pour la filière des articles de bricolage et de jardin pour les catégories 3 et 4. A ce titre, les éco-organismes agréés prennent en charge la gestion des déchets issus des articles de bricolage et de jardin de ces catégories, sur le périmètre défini par la filière.

Suite à l'agrément de Valobat en 2023, il est proposé aux collectivités et à leurs groupements de conclure un nouveau contrat : le Contrat relatif à la prise en charge des déchets issus des articles de bricolage et Jardin pour la catégorie 3 et 4 collectés dans le cadre du service public de gestion des déchets pour la période 2024-2027, élaboré après concertation avec les associations représentant les élus et collectivités territoriales et les deux éco-organismes précités.

Le Contrat a pour objet de définir les modalités opérationnelles et financières de la prise en charge par les éco-organismes précités, de la gestion des déchets des articles de bricolage et de jardin collectés dans le cadre du service public de gestion des déchets (SPGD), ainsi que des soutiens relatifs aux actions en faveur du réemploi des articles de bricolage et jardin et de la communication.

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **APPROUVE** et **VALIDE** les points cités ci-dessus pour la filière articles de bricolage et jardin (ABJ), et autorise Monsieur le président à signer tous les documents se rapportant au contrat territorial avec tous les éco-organismes agréés.

2. SYVALORM : Approbation du rapport annuel 2024

Vu le projet présenté du rapport annuel sur le prix et la qualité du service public d'élimination des déchets ménagers de l'année 2024.

Remarque : Dominique COUALIER et Dominique PETER n'ont pas téléchargé le document, et ils n'ont donc pas pris connaissance du rapport annuel soumis à l'approbation. De ce fait, ils se sont abstenus au vote.

Résultats du vote :

- Pour : 18 voix ;
- Contre : 0 voix ;
- Abstention : 3 voix (Dominique PETER, Sylvie CHARTIER, Dominique COUALIER)

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, **APPROUVE** ce document, lequel devra être soumis en délibération auprès des EPCI membres, avant le 30 septembre prochain.

3. 3 D3E – Ecologic / Soutien financier avec l'Appel à Manifestation d'intérêt (AMI)

Pour assurer la sécurité des DEEE dans les déchèteries, les éco-organismes accompagnent les collectivités partenaires dans la mise en place de solutions concrètes et efficaces. Parmi ces solutions opérationnelles de protection des DEEE, la vidéoprotection, qui permet de réduire efficacement les vols et pillages dans les déchèteries, peut s'avérer relativement coûteuse pour les collectivités locales.

C'est pourquoi, les éco-organismes mettent en place un forfait à l'investissement destiné à la protection des DEEE par vidéoprotection, appelés Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI).

Celui-ci est versé une seule fois et en intégralité pour toute la période d'application du barème (2022-2027), dans la limite de 70% de la facture (plafonnée à 3 500 € maximum).

De ce fait, le Syvalorm souhaite répondre à l'AMI D3E pour la déchèterie de Montaillé/ Saint Calais.

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **APPROUVE** la sollicitation de l'AMI avec l'éco-organisme ECOLOGIC, et **AUTORISE** Monsieur le président à signer tous les documents s'y rapportant.

II.- RESSOURCES HUMAINES

1 RIFSEEP – retrait de la délibération du 21 mars 2025 et abrogation de la délibération du 22 mars 2024

Le 22 avril 2025, le SYVALORM a reçu un courrier des services du contrôle de légalité de la sous-préfecture de Mamers informant le président que les délibérations des **21 mars 2025** et **22 mars 2024** étaient entachées d'illégalité, car le Comité Social et Technique (CST) n'a pas été préalablement consulté à la délibération du conseil syndical.

Ces deux délibérations sont entachées d'illégalité et doivent, en toute rigueur, faire l'objet, respectivement d'un **retrait** et d'une **abrogation** par le conseil syndical.

Une nouvelle délibération doit être prise, après avis du Comité Social et Technique

➤ **Historique des délibérations**

Le RIFSEEP est en place au Syvalorm depuis le **1^{er} janvier 2020**, nouveau Régime Indemnitaire de référence pour tous les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux, tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, par délibération n° 2019/12/17 du conseil syndical du 13 décembre 2019.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- **Une part fixe** : Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**) assise sur le poste occupé, les fonctions occupées et l'expérience professionnelle.
- **Une part facultative et variable** : Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds :

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

Délibérations, modifiant celle du 13 décembre 2019 :

- **22 mars 2024 (délibération 2024/03/04-CS du 22 mars 2024)**
 - Nouvel organigramme : évolution des montants annuels de la collectivité au 1^{er} avril 2024, portaient à 100% des plafonds de la Fonction Publique d'Etat. Modification de l'article 5.
- **21 mars 2025 (délibération 2025/03/09-CS du 21 mars 2025)**
 - Correction de la délibération prise en mars 2025, comportant des erreurs de montants.

Il est proposé au conseil syndical :

- De **RETIRER** la délibération 2025/03/09-CS du **21 mars 2025**
- D'**ABROGER** la délibération 2024/03/04-CS du **22 mars 2024**

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **APPROUVE** le retrait de la délibération 2025/03/09-CS du 21 mars 2025 et l'abrogation de la délibération 2024/03/04-CS du 22 mars 2024, et **AUTORISE** Monsieur le président à signer tous les documents s'y rapportant.

2 RIFSEEP – évolution de la délibération 2019/12/17 du 13 déc.2019

- Le collège des représentants du personnel a rendu un avis défavorable (5 contre, 1 pour, 1 abstention).
Le collège des représentants des collectivités territoriales a quant à lui rendu un avis favorable à l'unanimité à ce projet.
- Les représentants du personnel relèvent que vous avez fait le choix de ne pas maintenir le régime indemnitaire lors des congés de longue maladie et de grave maladie, ce qui est pénalisant pour les agents déjà atteints par une lourde pathologie.

➤ **A la demande de Mr ODEAU, Christine RICHARD explique ce point pour qu'il soit soumis au vote :**

Depuis le 1^{er} septembre 2024, en cas de congé de longue maladie (CLM) ou de congé de grave maladie (CGM), les agents publics d'Etat bénéficient du maintien de l'IFSE :

- à hauteur de 33 % la 1^{ère} année ;
- et de 60 % les 2^{ème} et 3^{ème}s années.

Dès lors, en application du principe de parité, les collectivités territoriales, disposant d'une délibération excluant le maintien de l'IFSE durant une période de CLM ou de CGM, peuvent donc désormais délibérer en vue de maintenir l'IFSE durant une période de CLM ou de CGM :

- soit dans les mêmes conditions que celles applicables aux agents publics d'Etat ;
- soit en définissant des modalités de maintien de l'IFSE moins favorables que celles applicables aux agents publics d'Etat

Suite au courrier du 22 avril 2025 des services du contrôle de légalité de la sous-préfecture de Mamers demandant le retrait de la délibération du 21 mars 2025 et abrogation de la délibération du 22 mars 2024 ;

➤ **Ci-joint le projet de la nouvelle délibération, après avis du Comité Social et Technique.**

Le RIFSEEP est en place au Syvalorm depuis le 1^{er} janvier 2020, nouveau Régime Indemnitaire de référence pour tous les cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux, tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, par délibération n° 2019/12/17 du conseil syndical du 13 décembre 2019.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- **Une part fixe** : Indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**) assise sur le poste occupé, les fonctions occupées et l'expérience professionnelle.
- **Une part facultative et variable** : Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les montants plafonds :

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

- ✓ **Le projet de la nouvelle délibération propose de modifier les articles 5 et 8 de la délibération du 13 décembre 2019. Les autres articles restent inchangés.**

Rappel des articles 5 et 8 de la délibération du 13 décembre 2019

Article 5 : Répartitions par groupe de fonctions - classification des emplois et plafonds

Les montants annuels plafonds retenus par la collectivité sont à **80%** des montants annuels plafonds de la Fonction Publique d'Etat.

Article 8 : Modalités de maintien ou de suppression des primes en cas d'absence

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010,

- **Le montant de l'IFSE** sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

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

Il sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

- **Le montant du CIA** a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le montant du CIA sera maintenu en totalité l'année N en cas d'absence en année N car il couvre l'engagement professionnel de l'année N-1.

Il est proposé au conseil syndical :

Article 5 MODIFIE : Répartitions par groupe de fonctions - classification des emplois et plafonds

Les montants annuels plafonds retenus par la collectivité sont à **100%** des montants annuels plafonds de la Fonction Publique d'Etat.

Filière administrative :

- ✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Directeur général des services Directeur des services	36 210 €	6 390 €	42 600 €	36 210 €	15%	6 390 €	42 600 €
Groupe 2	Directeur général adjoint(e) d'une collectivité. Responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670 €	37 800 €	32 130 €	15%	5 670 €	37 800 €
Groupe 3	Responsable d'un service Chargé(e) de mission Emploi rattaché à la direction	25 500 €	4 500 €	30 000 €	25 500 €	15%	4 500 €	30 000 €

- ✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Rédacteurs Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Direction d'une structure, Responsable d'un ou plusieurs services, Fonctions administratives complexes Chargé de mission	17 480 €	2 380 €	19 860 €	17 480 €	12%	2 380 €	19 860 €
Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de structure ou d'un service, Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de projet	16 015 €	2 185 €	18 200 €	16 015 €	12%	2 185 €	18 200 €
Groupe 3	Poste d'instruction, chargé d'étude gestionnaire administrative, chargé de mission, expertises, autres fonctions	14 650 €	1 995 €	16 645 €	14 650 €	12%	1 995 €	16 645 €

- ✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Adjointes Administratives Territoriales**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Expertise, sujétions, référénts thématiques, encadrement de proximité	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	10%	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Assisant (e) Agent d'accueil Agent chargé des relations usagers Agent chargé de la facturation Agent d'exécution Agent administratif	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10%	1 200 €	12 000 €

Filière technique :

- ✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois **des Ingénieurs Territoriaux, des Directeurs Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Directeur général des services Directeur des services	46 920 €	8 280 €	55 200 €	46 920 €	15%	8 280 €	55 200 €
Groupe 2	Directeur général adjoint(e) d'une collectivité, Responsable de plusieurs services	40 290 €	7 110 €	47 400 €	40 290 €	15%	7 110 €	47 400 €
Groupe 3	Responsable d'un service Chargé(e) de mission Emploi rattaché à la direction	36 000 €	6 350 €	42 350 €	36 000 €	15%	6 350 €	42 350 €

- ✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Techniciens Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Direction d'une structure, Responsable d'un ou plusieurs services, Fonctions administratives complexes Chargé de mission	19 660 €	2 680 €	22 340 €	19 660 €	12%	2 680 €	22 340 €
Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de structure ou d'un service, Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de projet	18 580 €	2 535 €	21 115 €	18 580 €	12%	2 535 €	21 115 €
Groupe 3	Poste d'instruction, chargé d'étude gestionnaire administrative, chargé de mission, expertises, autres fonctions	17 500 €	2 385 €	19 885 €	17 500 €	12%	2 385 €	19 885 €

- ✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Agents de Maîtrise Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'une équipe, sujétions et responsabilités particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	10%	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Technicité, sujétions et responsabilités particulières	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10%	1 200 €	12 000 €

- ✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Adjointes Techniques Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Expertise, sujétions, référents thématiques, encadrement de proximité	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	10%	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Assistant (e) Agent d'accueil en déchèterie ou gardien de déchèterie Agent d'entretien Agent polyvalent Agent chargé des usagers Livreur de matériel Ambassadeur de tri Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10%	1 200 €	12 000 €

Filière animation :

✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Animateurs Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Direction d'une structure, Responsable d'un ou plusieurs services, Chargé de mission	17 480 €	2 380 €	19 860 €	17 480 €	12%	2 380 €	19 860 €
Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de structure ou d'un service, Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de projet	16 015 €	2 185 €	18 200 €	16 015 €	12%	2 185 €	18 200 €
Groupe 3	Poste d'instruction, chargé d'étude gestionnaire administrative, chargé de mission, expertises, autres fonctions	14 650 €	1 995 €	16 645 €	14 650 €	12%	1 995 €	16 645 €

✓ Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Adjointes d'Animation Territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants annuels plafonds FPE (Fonction Publique d'Etat)			Montants annuels plafonds retenus par la collectivité			
		IFSE	CIA	Total	IFSE	CIA		Total
						% IFSE	Montant	
Groupe 1	Expertise, sujétions, référents thématiques, encadrement de proximité	11 340 €	1 260 €	12 600 €	11 340 €	10%	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Agent d'animation Animatrice du tri Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €	10 800 €	10%	1 200 €	12 000 €

Article 8 MODIFIE : Modalités de maintien ou de suppression des primes en cas d'absence

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010,

- **Les montants de l'IFSE et du CIA** seront maintenus dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique ;
- congés annuels ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.
- **Période préparatoire au reclassement**

Ils seront suspendus en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

- **Le montant du CIA** a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le montant du CIA sera maintenu en totalité l'année N en cas d'absence en année N car il couvre l'engagement professionnel de l'année N-1.

Après en avoir délibéré, le conseil syndical,

REFUSE le maintien du régime indemnitaire lors des congés de longue maladie et de grave maladie :

- Pour : 6 voix ;
- Contre : 15 voix ;
- Abstention : 0 voix

APPROUVE, à l'unanimité l'évolution de la délibération 2019/12/17 du 13 décembre 2019, et **AUTORISE** Monsieur le président à signer tous les documents s'y rapportant.

3 Aménagement de l'organisation du temps de travail – horaires adaptés sur des périodes de l'année

Projet soumis à l'avis du Comité Social et Territorial du 25 juin 2025

I – Rappel du contexte

Depuis 2023 et 2024 un protocole forte chaleur est en place au syndicat, pour agents des bureaux et du site du Ganotin (site des livreurs de matériels de collecte et agents polyvalents) sur des périodes fixes dans l'année, en phase test jusqu'au 30/06/2025 pour les bureaux.

Extrait de la délibération 2024 06 07 « Aménagement de l'organisation du travail en cas de fortes chaleurs » du conseil syndical du 21/06/2024 pour le pôle d'activité sites des bureaux et du Ganotin :

1. Bureaux :

- Maintien de l'organisation du télétravail d'1 jour par semaine (délibération du 10 déc.2021) complété par 4 après-midis pendant toutes les vacances scolaires de l'année, période de test 12 mois de juillet 2024 jusqu'en juin 2025.
- Cet aménagement anticipé et fixe simplifie la planification des plannings du travail des collaborateurs. Il est possible car il n'y a pas d'accueil physique du public les après-midis pendant toutes les périodes de congés scolaires.

Toutefois durant la période aménagée :

- Quotidiennement une personne du pôle technique du service des déchèteries devra être présente au bureau pour la gestion des urgences.
- selon la nécessité de service, le télétravail pourra être suspendu les après-midis.

Le télétravail apporterait également un confort de travail pour les agents vis-à-vis du bruit et de la concentration (où il faut rajouter le bruit des ventilateurs au bruit habituel).

- Les agents ne souhaitant pas cet aménagement du télétravail pendant la période des congés scolaires et les agents non autorisés au télétravail (en fonction des missions et/ou des équipements à leur disposition), devront s'installer dans les bureaux les plus frais.
- Pas d'aménagement des horaires c'est-à-dire pas de démarrage plus tôt.
- Equipements adaptés dans les locaux (ventilateurs, stores, climatisation d'appoint, eau fraîche, etc.)

2. Site du Ganotin :

Aménagement des horaires adaptés pendant une période fixe à déterminer et organiser avec les responsables et les agents concernés afin de simplifier le planning et anticipation de l'organisation travail et vie personnelle des agents.

- **Livreurs des matériels de collecte** : décalage des horaires de travail sur une base de 7h/jour et 45min de pause repas. Début de journée à 7h00 / fin à 14h45 et pause repas entre 12h et 14h00.
- **Agents polyvalents** : décalage des horaires de travail sur une base de 7h/jour et 45min de pause repas. Début de journée à 7h00 / fin à 14h45 et pause repas entre 12h et 14h00.

II – Bilans des protocoles

Un groupe de travail composé d'agents a étudié depuis l'année 2023 et 2024 les protocoles en place actuellement. Les agents et les élus ont été interrogés afin d'avoir leur retour sur ces organisations de travail

I. Bilan sur le fonctionnement actuel des « Protocoles Forte Chaleur »

a- Bureaux : (retour des agents)

• Points positifs

- Agents satisfaits, détendus, productifs qui par eux-mêmes demandent même d'annuler le télétravail les après-midis quand nécessaire.
- Possibilité de rester présent dans les bureaux en cas de nécessité pour échanger avec les collègues ou travailler sur deux écrans
- Absence de bruit, calme, moins de dérangement qui permet une meilleure attention, concentration, productivité, gestion du temps de travail.
- Être au frais durant les fortes chaleurs
- Journée complète de télétravail : Economie de temps (celui passé dans les transports), de frais de route et moins de fatigue, moins de stress.
- Responsabilisation et confiance.

• Points négatifs / à améliorer

- Travail sur un seul écran : certaines missions nécessitent deux écrans

- Si besoin d'un travail en collaboration avec un autre agent, plus difficile à distance.
- Je n'ai aucun point négatif à exprimer sur cet aménagement, bien au contraire.

b- Site du Ganotin: (retour des agents)

- **Points positifs - Points négatifs / à améliorer**
- Les agents sont très satisfaits de l'organisation en place et en demandent le maintien.

c- Retours des élus du syndicat, usagers

- Les élus du syndicat n'ont constaté aucun dysfonctionnement du service avec l'organisation en place.
- Il n'y a pas eu de retours d'usagers, qui s'explique du fait :
 - De la fermeture de l'accueil physique les après-midis pendant les vacances scolaires depuis quelques années
 - L'organisation du télétravail transparente pour l'utilisateur (identique à celle en présentielle).

Il est proposé au conseil syndical :

III – Propositions des organisations de travail à compter du 1^{er} juillet 2025

1 Bureaux

- **Pérennisation** de l'organisation du télétravail d'1 jour par semaine (délibération du 10 déc.2021) complété par 4 après-midis pendant toutes les vacances scolaires de l'année.

2 Site du Ganotin

- **Pérennisation** de l'aménagement des horaires adaptés pendant une période fixe déterminée et organisée avec les responsables et les agents concernés afin de simplifier le planning et anticipation de l'organisation travail et vie personnelle des agents.
- **Livreurs des matériels de collecte** : décalage des horaires de travail sur une base de 7h/jour et 45min de pause repas. Début de journée à 7h00 / fin à 14h45 et pause repas entre 12h et 14h00.
- **Agents polyvalents** : décalage des horaires de travail sur une base de 7h/jour et 45min de pause repas. Début de journée à 7h00 / fin à 14h45 et pause repas entre 12h et 14h00.

3 Protocole appliqué spécifiquement toute l'année

Vigilance Rouge uniquement : se référer aux consignes locales et/ou départementales et/ou régionales et/ou nationales

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **APPROUVE** l'aménagement de l'organisation du temps de travail avec des horaires adaptés sur des périodes de l'année, et **AUTORISE** Monsieur le président à signer tous les documents s'y rapportant.

4 Attribution de bons d'achat : bons de fin d'année en faveur du personnel

Le Comité Social et Territorial saisi le 25 juin 2025 a émis un avis favorable sous réserves de l'observation suivante :

- Il conviendrait d'être plus précis sur les bénéficiaires des chèques cadeaux. En effet, un agent contractuel peut occuper un emploi permanent et la mention de proratisation ("en fonction du temps de travail effectué dans l'année") semble ne s'appliquer qu'aux contractuels.

Depuis quelques années, des bons cadeaux sont offerts à l'ensemble du personnel du syndicat en fin d'année, d'une valeur de 150€.

Les services de trésorerie demandent une délibération fixant les modalités d'attribution.

L'attribution de cadeaux et de bons d'achat

Les cadeaux et bons d'achat attribués par l'employeur, peuvent en application de tolérances ministérielles être exonérés des cotisations et contributions sociales.

Ainsi, lorsque le montant global de l'ensemble des bons d'achat et cadeaux attribué à un salarié au cours d'une année civile n'excède pas 5 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale (196 € en 2025) ce montant est exonéré des cotisations et de contributions de Sécurité sociale.

Il est proposé au conseil syndical : (modification en rouge, suite à l'observation du CST)

De maintenir les bons d'achat en faveur du personnel comme suit :

- Aux personnels sur emplois permanents (stagiaires, fonctionnaires, contractuels)
- Aux personnels contractuels (personnels de remplacement, ATA, ASA, contrat de projet, remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels) en fonction du temps de travail effectué dans l'année.
- De proposer les bons cadeaux sous format papier ou dématérialisé
- D'autoriser le président à signer tous documents nécessaires

Le Conseil syndical a décidé de reporter ce point au conseil du 17 octobre prochain, car il souhaite que les modalités d'attribution soient plus précises pour les personnels de remplacements « en fonction du temps de travail » et suggère la règle ci-dessous :

Durée annuelle de travail de 1607 heures	Montant annuel du bon de fin d'année
1/3 de la durée annuelle de travail effectuée	1/3 du montant
2/3 de la durée annuelle de travail effectuée	2/3 du montant
3/3 de la durée annuelle de travail effectuée	3/3 du montant

Ce point reporté à l'ordre du jour du conseil du 17 octobre 2025 sera soumis au CST du CDG 72 le 23 septembre 2025.

5 Titres-restaurant – Evolution des modalités : dématérialisation

Projet soumis à l'avis du Comité Social et Territorial du 25 juin 2025

A compter du 1^{er} janvier 2026, les titres-restaurant seront dématérialisés, via une carte. Depuis 2023, la collectivité propose déjà la carte pour les agents qui le souhaitent.

Afin d'anticiper la dématérialisation des titres-restaurant au 1^{er} janvier 2026, la collectivité souhaite mettre en place à compter d'octobre 2025 (rémunération de septembre 2025) la remise des titres-restaurant par moitié entre la carte et les chèques papier.

Exemple :

Un agent qui a acquis 20 titres en septembre 2025, percevra 10 titres sous format papier et 10 titres sous format dématérialisé.

Les agents qui le souhaitent peuvent opter pour la remise de la totalité des titres sous forme dématérialisée avant le 1^{er} octobre 2025.

A compter du 1^{er} janvier 2026, la collectivité souhaite proposer uniquement les titres-restaurants dématérialisés.

➤ Historique des délibérations :

- Mars 2012 (délibération 2012/03/07-CS du 2 mars 2012)
 - Mise en place des titres-restaurants au 1^{er} avril 2012
 - Maximum 10 titres par mois d'une valeur de 8€ - cofinancement 50% employeur
- Mars 2019 (délibération 2019/03/10-CS du 22 mars 2019)
 - Evolution du nombre de titres par mois au 1^{er} mai 2019 : 20 au lieu de 10
 - Autres conditions inchangées
- Décembre 2023 (délibération 2023/12/18-CS du 8 déc. 2023). Dans le contexte de prime de pouvoir d'achat (décret n°2023-1006)

- Evolution de la valeur du titre au 1^{er} janvier 2024 : 10€ au lieu de 8€ - cofinancement 60% employeur

Il est proposé au conseil syndical :

- 1. A compter d'octobre 2025** (rémunération de septembre 2025), la remise des titres par moitié sous formats papier et dématérialisé (rémunération de septembre 2025)
- 2. A compter du 1^{er} janvier 2026**, la remise des titres uniquement dématérialisés.
 - Maintien de la valeur du titre à 10€ avec un cofinancement à 60% de l'employeur
 - Rappel des conditions pour obtenir des titres-restaurant :
 - Un titre par jour travaillé
 - Il faut que l'agent travaille avant et après le déjeuner pour pouvoir y prétendre.
 - Un Jour travaillé est :
 - Un jour où l'agent est physiquement présent sur son lieu de travail ou en télétravail.

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **APPROUVE** l'évolution des modalités avec la dématérialisation des titres-restaurant, et **AUTORISE** Monsieur le président à signer tous les documents s'y rapportant.

6 Institution du TEMPS PARTIEL et ses modalités d'exercice

Le Comité Social et Territorial saisie le 25 juin 2025 a émis un avis favorable à l'unanimité.

Le Président, rappelle à l'assemblée que le temps partiel et le temps partiel de droit constituent des possibilités d'aménagement du temps de travail pour les agents publics. Les principes généraux sont fixés par les dispositions suivantes :

- Articles L 612-1 à L 612-8 et articles L 612-12 à L 612-14 du Code Général de la Fonction Publique
- Article L 123-8 du Code Général de la Fonction Publique
- Décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

1. Les différents types de temps partiel :

1.1 Le temps partiel sur autorisation :

Bénéficiaires : fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuel de droit public à temps complet et à temps non complet ;

Quotité :

- Pour les agents à temps complet, l'autorisation ne peut être inférieure au mi-temps (quotité entre 50% et 90% d'un temps plein).

- Pour un agent à temps non complet, les quotités de temps partiel sur autorisation sont fixes (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%) de la durée hebdomadaire des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

Conditions d'octroi :

- Sur demande des intéressés, sous réserve des nécessités, de la continuité et du fonctionnement du service et compte tenu des possibilités d'aménagement de l'organisation du travail.
- **Le cas particulier du temps partiel pour créer ou reprendre une Entreprise (prévue à l'article L 123-8 du Code Général de la Fonction Publique (CGFP))**

Le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise entre dans le champ du temps partiel sur autorisation.

Des dispositions spécifiques sont prévues dans ce cadre-là :

- La demande de l'agent doit être adressée à l'autorité hiérarchique avant la date de création ou de reprise de l'entreprise.
- Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable un an, à compter de la date de la création ou de la reprise d'entreprise.
- La demande d'autorisation à temps partiel est soumise au contrôle de la haute autorité pour la transparence que pour certains emplois.

Pour les emplois qui ne relèvent pas de cette catégorie c'est un contrôle de l'autorité territoriale et si elle a un doute elle saisit le référent déontologue.

- Le service à temps partiel ne peut être à nouveau octroyé, pour une nouvelle création ou reprise d'entreprise, moins de trois ans après la fin d'un temps partiel pour le même motif.

1.2 Le temps partiel de droit :

Bénéficiaires : fonctionnaires titulaires ou stagiaires, agents contractuels de droit public, à temps complet ou non complet ;

Quotité :

- 50%, 60%, 70%, ou 80% d'un temps plein

Cas d'ouverture :

- À l'occasion de chaque naissance, jusqu'aux trois ans de l'enfant, ou de chaque adoption, jusqu'à l'expiration d'un délai de trois ans suivant l'arrivée au foyer de l'enfant.
- Pour donner des soins au conjoint, à un enfant à charge ou à un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant la présence d'une tierce personne, ou victime d'une maladie ou d'un accident grave.
- Lorsque l'agent relève, en tant que personne handicapée, d'une des catégories mentionnées à l'article L.5212-13 du code du travail (1°, 2°, 3°, 4°, 9°, 10° et 11°), après avis du service de médecine professionnelle. Sont notamment concernés : les personnes reconnues handicapées par la

Commission de Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles, mais également la plupart des catégories de bénéficiaires de l'obligation légale d'emploi des 6%.

2. Dispositions communes au temps partiel de droit ou sur autorisation :

Durée, renouvellement de l'autorisation :

L'autorisation d'assurer un service à temps partiel est accordée pour une période comprise entre 6 mois et un an. Cette période est renouvelable, pour la même durée, par tacite reconduction dans la limite de 3 ans. Au-delà, l'autorisation d'exercer à temps partiel doit faire à nouveau l'objet d'une demande de l'intéressé et d'une décision expresse de l'employeur.

Le cas particulier du temps partiel pour créer ou reprendre une entreprise

Le service à temps partiel est accordé pour une durée maximale de trois ans, renouvelable un an, à compter de la date de la création ou de la reprise d'entreprise

La retraite temps partiel sur autorisation

Pour la constitution du droit à pension et la durée d'assurance, les périodes de travail effectuées à temps partiel sont comptabilisées comme du temps plein. Toutefois, le temps partiel aura une incidence sur le nombre de trimestres pris en compte pour le calcul de la retraite. Exemple : une année travaillée à 50 % sera prise en compte pour deux trimestres et non quatre.

Possibilité de cotiser sur du temps plein, la demande doit être présentée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou de son renouvellement.

La retraite temps partiel de droit

Les périodes de temps partiel de droit pour élever un enfant né ou adopté à partir du 01/01/04 sont assimilées à des services effectifs. Elles entrent, dès lors, dans la constitution et la liquidation de la pension, dans la durée d'assurance et le minimum garanti. Cette prise en compte s'arrête au 3ème anniversaire de l'enfant. Ce dispositif n'est pas limité à un nombre d'enfants maximum par fonctionnaire. Il est gratuit. Les deux parents peuvent en bénéficier s'ils réduisent tous les deux leur activité.

Organisation : Le travail peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel.

Réintégration :

- En cours de période : la réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel peut intervenir en cours de période, sur demande de l'intéressé, moyennant un préavis de 2 mois, avant la date souhaitée, à respecter par l'agent.

Toutefois, en cas de demande de réintégration pour motif grave (diminution substantielle des revenus du ménage, changement dans la situation familiale etc.) : elle peut intervenir sans délai.

- Au terme de la période : l'agent est admis à réintégrer à temps plein son emploi ou à défaut un emploi correspondant à son grade.

A l'issue de la période de service à temps partiel, le bénéficiaire est admis à occuper à temps plein son emploi ou, à défaut, un emploi analogue. Dans le cas où il n'existe pas de possibilité d'emploi à temps plein, l'intéressé est, compte tenu des nécessités de fonctionnement du service, maintenu à titre exceptionnel dans des fonctions à temps partiel (Art 16 décret 2004-777).

- Pendant les périodes de formation professionnelle incompatibles avec l'exercice des fonctions à temps partiel (formation d'adaptation à l'emploi, formation continue, préparation aux concours), l'autorisation de travail à temps partiel des fonctionnaires titulaires sera suspendue.

La réglementation fixe le cadre général dans lequel s'exerce le temps partiel mais ne réglemente pas certaines modalités. Le Président propose au Conseil Syndical d'instituer le temps partiel et d'en fixer les modalités d'application suivante.

Il est proposé :

→ Que l'exercice de fonctions à temps partiel peut être autorisé pour les agents titulaires, stagiaires et agents contractuels de droit public de Syvalorm Loir et Sarthe, sous réserve des nécessités de service.

→ Que l'autorisation d'exercer à temps partiel (temps partiel de droit ou sur autorisation) sera délivrée dans les conditions prévues par le décret 2004-777 du 29 juillet 2004

→ Que le temps partiel (de droit ou sur autorisation) est organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel, annuel, année scolaire.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation :

→ **Pour les fonctionnaires à temps complet et les agents contractuels à temps complet**, les quotités de temps partiel sur autorisation seront fixées au cas par cas *entre 50% et 90 %* de la durée hebdomadaire des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

→ **Pour les fonctionnaires à temps non complet et les agents contractuels à temps non complet** les quotités de temps partiel sur autorisation les quotités de temps partiel sur autorisation sont fixées à *50%, 60%, 70%, 80% et 90%* de la durée hebdomadaire des agents exerçant les mêmes fonctions à temps plein.

Dans le cadre du temps partiel de droit,

→ **Pour les fonctionnaires à temps complet, à temps non complet et pour les agents contractuels**, les quotités possibles sont 50%, 60%, 70%, ou 80% d'un temps plein.

→ Que la durée des autorisations est comprise *entre 6 mois et un an*.

→ Qu'avant le début de la période souhaitée, les demandes devront être formulées dans les délais suivants :

- Pour un temps partiel d'une quotité supérieure ou égale à 80% : *2 mois*
- Pour un temps partiel d'une quotité inférieure à 80% : *3 mois*

→ En cas de renouvellement du temps partiel : la demande devra être formulée deux mois avant l'expiration de la période en cours :

→ **Les demandes de modification des conditions d'exercice du temps partiel en cours de période, pourront intervenir :**

- **à la demande des intéressés dans un délai de deux mois avant la date de modification souhaitée,**

➤ à la demande du Président :

- dans un délai de **deux semaines**, en cas de nécessités de service
- **Sans délai** en cas d'obligation impérieuse de continuité de service.

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **APPROUVE** l'institution du **TEMPS PARTIEL** et ses modalités d'exercice, et **AUTORISE** Monsieur le président à signer tous les documents s'y rapportant.

7 Création d'un emploi « agent polyvalent » à temps complet, à compter du 01/09/2025

Suite à une mutation en début d'année d'un agent, remplacé en interne, cette organisation nécessite une évolution des emplois d'agent polyvalent,

il est nécessaire de créer un **emploi d'agent polyvalent** appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques, ouvert au grade d'adjoint technique, au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe et au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, relevant de la catégorie hiérarchique C.

Il est proposé au comité syndical :

- la **création à compter du 01/09/2025** d'un emploi permanent à temps complet, d'agent polyvalent appartenant au cadre d'emplois des adjoints techniques, relevant de la catégorie hiérarchique C, ouvert au grade d'adjoint technique, au grade d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe et au grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe.

Cet emploi est donc ouvert :

- Aux fonctionnaires relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques : au grade d'adjoint technique ou d'adjoint technique principal 2^{ème} classe ou d'adjoint technique principal 1^{ère} classe, relevant de la catégorie hiérarchique C
- Aux contractuels de droit public dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire article L332-14 ou par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8-2°.

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **ACCEPTE** la création d'un emploi permanent « agent polyvalent » conformément au code général des collectivités territoriales à temps complet 35 heures comme présenté ci-dessus.

8 Création d'un emploi « Agent chargé des relations usagers – matériel de collecte » à temps complet, à compter du 01/09/2025.

En raison d'un accroissement d'activité du pôle « matériel de collecte » et d'une longue absence d'un agent, il est nécessaire de créer un **emploi d'agent chargé des relations usagers – matériel de collecte** appartenant au cadre d'emplois des adjoints administratifs, ouvert au grade d'adjoint administratif, au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, relevant de la catégorie hiérarchique C.

Il est proposé au comité syndical :

- la création à compter du 01/09/2025 d'un emploi permanent à temps complet, d'agent chargé des relations usagers – matériel de collecte, appartenant au cadre d'emplois des adjoints administratifs, relevant de la catégorie hiérarchique C, ouvert au grade d'adjoint administratif, au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe et au grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe.

Cet emploi est donc ouvert :

- aux fonctionnaires relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs : au grade d'adjoint administratif ou d'adjoint administratif principal 2^{ème} classe ou d'adjoint administratif principal 1^{ère} classe, relevant de la catégorie hiérarchique C
- aux contractuels de droit public dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire article L332-14 ou par un agent contractuel sur le fondement de l'article L332-8-2°.

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, ACCEPTE la création d'un emploi permanent « agent chargé des relations usagers- matériel de collecte » conformément au code général des collectivités territoriales à temps complet 35 heures comme présenté ci-dessus.

III-AFFAIRES FINANCIERES

19h30 : Départ de Monsieur Christian VIDAL (CC Perche Emeraude)

1. Décision modificative 2025 N°1

Cette décision modificative est liée aux écritures suivantes :

- Remboursements d'Indemnités Journalières
- Rémunérations personnels non titulaires
 - Amortissements comptable des immobilisations
 - Travaux bureaux St Calais

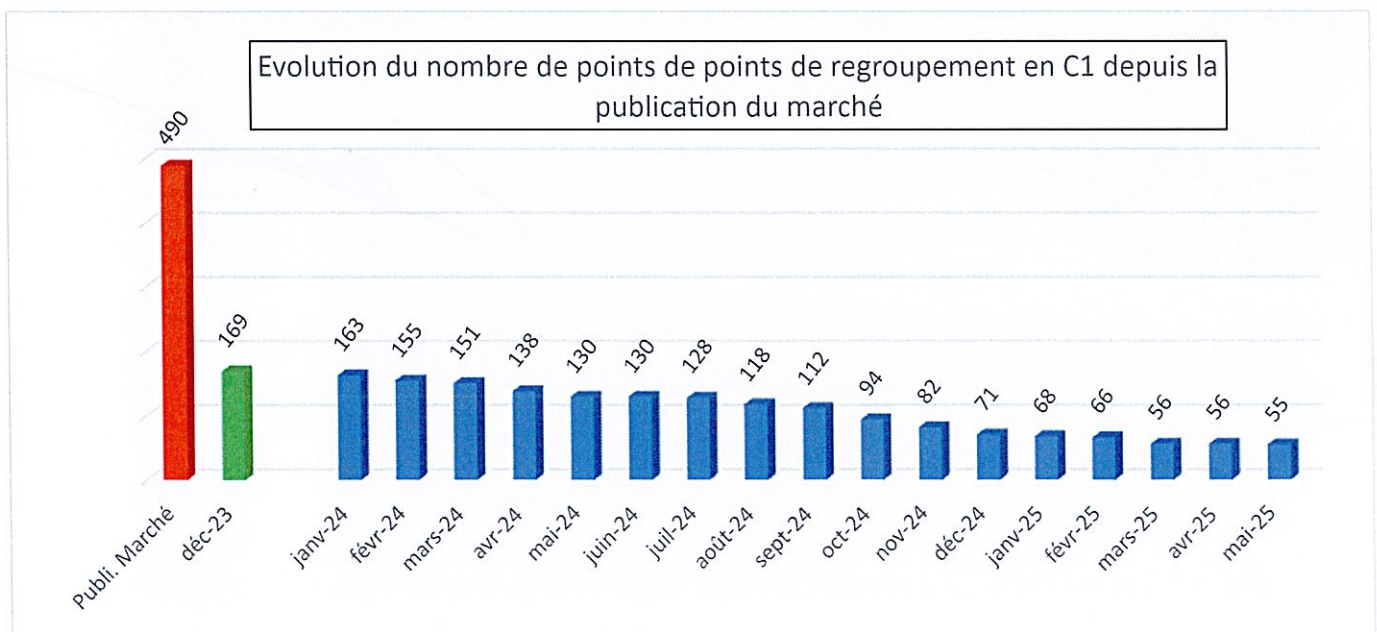
FONCTIONNEMENT	Dépenses		Recettes		
	Compte	Montant		Compte	Montant
Chapitre 012 Charges de personnel		55 000 €	Chapitre 013 Atténuations de charges		137 230 €
Personnel non titulaire Rémunérations Pôle bac et déchèteries	64131 033	27 500 €	Rembts sur rému. du personnel	6419 033	55 000 €
	64131 02	27 500 €		6419 99	82 230 €
Chapitre 042 Opérations d'ordre de transfert entre sections		16 000 €			
Dotations aux amortissements des immos	6811 99	16 000 €			
Chapitre 023 Virement à la section d'investissement		66 230 €			
Budget 2025 après BS 2025	3 936 681,37 €				
	023 99	82 230 €			
	023 99	-16 000 €			
Solde après DM 1/2025	4 002 911,37 €				
TOTAUX		137 230 €			137 230 €

INVESTISSEMENT	Dépenses		Recettes		
	Compte	Montant		Compte	Montant
Chapitre 21 Immobilisations corporelles		82 230 €			
Autres immobilisations corporelles	21351 99	5 000 €			
Autres immobilisations corporelles	2188 99	77 230 €			
Chapitre 040 Opérations d'ordre de transfert entre sections					16 000 €
Amortissements autres				28188 99	16 000 €
Chapitre 021 Virement de la section de fonctionnement					66 230 €
Budget 2025 après BS 2025				3 936 681,37 €	
				021 99	82 230 €
				021 99	-16 000 €
Solde après DM 1/2025				4 002 911,37 €	
TOTAUX		82 230 €			82 230 €

Après en avoir délibéré, le conseil syndical, à l'unanimité, **APPROUVE** cette décision modificative sur la base des éléments mentionnés dans le tableau ci-dessus.

IV.- INFORMATIONS ET QUESTIONS DIVERSES

1. Suppression des points de regroupement : point d'étape



Reste : 2 communes restantes en cours d'études (Droué et une partie Savigny sur Braye) et 10 PR.
Pour info, actuellement **55 PR en C1** (rappel marché, 2024 : objectif 147, 2025 : objectif 98) et 59 en C0.5.

2. Prochaines réunions :

- **Conseil syndical** : Vendredi 17 octobre (18h)
Vendredi 5 décembre (18h)
- **Bureau syndical et commission des finances** :
Mercredi 1^{er} octobre (15h)
Jeudi 30 octobre (15h)
Jeudi 13 novembre (15h)
- **Commission déchèterie élargie** : Mercredi 1^{er} octobre 2025
- **PLPDMA** : CCES en septembre 2025

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h50

A Saint-Calais, le 30 juin 2025

Le Président

Michel ODEAU



Le Secrétaire de Séance

Jean Claude LECOMTE

