



**SYNDICAT INTERCOMMUNAL
DES EAUX DES VALLÉES
DU GIROU DE L'HERS DE LA SAVE
ET DES COTEAUX DE CADOURS**
1601, chemin des 3 ponts
Saint Caprais
31330 GRENADE SUR GARONNE
Tél : 05.34.27.59.37
Port. 06 43 27 82 98
Mail : accueil@aep-nord31.fr

**PROCES-VERBAL
DE REUNION DU CONSEIL SYNDICAL
SEANCE DU 17 MAI 2022**

L'an deux mille vingt-deux le dix-sept mai à 18 heures 30, le comité syndical s'est réuni, au nombre prescrit par le règlement à la salle des fêtes de Caubiac, sous la présidence de Monsieur Jacques LAMARQUE, Président du Syndicat sur convocation qui leur a été adressée 10 mai 2022.

Monsieur le Président constate le quorum abaissé à 1/3 pour les organes délibérants conformément à la loi sur l'Etat sanitaire prorogée jusqu'au 31 juillet 2022.

La séance a été ouverte sous la présidence de Monsieur Jacques Lamarque, Président.

Etaient présents(es) :

MONSIEUR LAMARQUE JACQUES, MONSIEUR BRANDO PASCAL, MONSIEUR WASTER MICHEL, MONSIEUR CROS GILLES, MONSIEUR BARTHES PIERRE, MADAME VIGUERIE NICOLE, MONSIEUR REGNARD ARMAND, MONSIEUR CADAMURO DANIEL, MONSIEUR OLIVEIRA SOARES HENRI, MONSIEUR SILLIEN JEAN-LUC, MONSIEUR AUSSEL EDMOND, MONSIEUR FRANCOU DIDIER, MADAME DARGASSIES CECILE, MONSIEUR CLAVEL FREDERIC,

Absents titulaires:

MONSIEUR TOPOROWSKI LAURENT, MADAME MOUNIR BEATRICE, MONSIEUR PEROTIN REMI, MONSIEUR PEYRANNE LAURENT, MONSIEUR TAUPIAC JOSEPH, MONSIEUR LAFFONT DIDIER, MONSIEUR HUAN MARC, MONSIEUR LAGORCE PATRICE, MONSIEUR DULONG DENIS, MONSIEUR BEGUE PASCAL, MADAME GIBERT JANINE, MADAME D'ANNUNZIO MONIQUE, MONSIEUR GAUDIN JEAN-YVES, MONSIEUR FONOLLOSA JEAN-GEORGES, MONSIEUR MOIGN JEAN-LOUIS, MONSIEUR DUCHENE MARULLAZ PIERRE, MADAME BEAUD EDEVINA, MONSIEUR MARIN YANNICK, MONSIEUR COEUGNET JEAN-LOUIS, MONSIEUR GENSSLER BERNARD, MONSIEUR MOUMENE MOHAMED, MONSIEUR BAGUR SERGE, MADAME FERRERI ARLETTE, MADAME RIEU MARIE-ANDREE, MONSIEUR BOULISSIERE JEAN-EMMANUEL, MONSIEUR HINHAUX ALAIN-JEAN.

Pouvoirs :

Monsieur DULONG Denis à Monsieur CADAMURO Daniel
Madame GIBERT Janine à Monsieur AUSSEL Edmond
Madame D'ANNUNZIO Monique à Monsieur LAMARQUE Jacques
Monsieur BOULISSIERE Jean-Emmanuel à Monsieur LAMARQUE Jacques

Secrétaire de séance : Madame Cécile DARGASSIES

Membres en exercice	Membres présents	Pouvoirs	Membres votants
40	14	4	14



ORDRE DU JOUR

1. Approbation du procès-verbal de la séance du 15 mars 2022

Aucune observation n'est formulée, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

2. Rifseep contractuels

2022 019 RIFSEEP CONTRACTUELS

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 et notamment les articles 87 et 88,

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

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

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

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

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du comité technique en date du 20 Juin 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la **filière Administrative Catégorie B** du Syndicat Intercommunal des Eaux des Vallées du Girou Hers Save et Coteaux de Cadours ,

Vu l'avis du comité technique en date du 31 Août 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la **filière Administrative Catégorie C** du Syndicat Intercommunal des Eaux des Vallées du Girou Hers Save et Coteaux de Cadours ,

Vu l'avis du comité technique en date du 15 décembre 2020 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la **filière Technique Catégorie B et C** du Syndicat Intercommunal des Eaux des Vallées du Girou Hers Save et Coteaux de Cadours ,

Vu l'avis du comité technique en date du 22 avril 2022 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents contractuels des **filières administrative et technique Catégorie B et C** du Syndicat Intercommunal des Eaux des Vallées du Girou Hers Save et Coteaux de Cadours.

Le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné :

- Adjoints administratifs territoriaux Catégorie C
- Adjoints techniques territoriaux Catégorie C
- Rédacteur territoriaux catégorie B
- Techniciens territoriaux catégorie B

Article 2 : modalités de versement

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

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

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

- Congé de maladie ordinaire ;
- Congés annuels ;
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service.
- Congé de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil d'enfant

Concernant le Temps partiel thérapeutique, le montant des primes est calculé au prorata de la durée effective de service.

Concernant les jours de grèves - ils font l'objet d'une retenue sur les primes et indemnités puisque la rémunération et entraînent une retenue pour absence de service fait assise sur l'ensemble de la rémunération y compris

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

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des

dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Article 4 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

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

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

Critère1	Critère2	Critère 3
Fonctions d'encadrement , de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise , expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste
sous critères	sous critères	sous critères
<input checked="" type="checkbox"/> effectif d'agents à encadrer <input checked="" type="checkbox"/> catégorie des agents à encadrer <input checked="" type="checkbox"/> coordination d'activités <input checked="" type="checkbox"/> degré de responsabilité de projet ou d'opération (modulation possible selon la fréquence et la complexité)	<input checked="" type="checkbox"/> niveau de technicité et d'expertise des connaissances <input checked="" type="checkbox"/> autonomie <input checked="" type="checkbox"/> initiative <input checked="" type="checkbox"/> diversité et simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets <input checked="" type="checkbox"/> diversité des domaines de compétences, polyvalence <input checked="" type="checkbox"/> maîtrise de logiciel métiers	<input checked="" type="checkbox"/> risques liés au poste <input checked="" type="checkbox"/> contraintes horaires <input checked="" type="checkbox"/> déplacements <input checked="" type="checkbox"/> contraintes physiques <input checked="" type="checkbox"/> respect des délais <input checked="" type="checkbox"/> responsabilité financière <input checked="" type="checkbox"/> degré d'incidence des erreurs <input checked="" type="checkbox"/> interventions extérieures <input checked="" type="checkbox"/> intervention devant un groupe

☑ responsabilité de formation d'autrui		
----------------------------------------	--	--

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit

Catégorie statutaire	Groupes de fonctions	Le décret préconise 3 groupes en catégorie B qu'on appellera G1/G2/G3 FONCTIONS DEFINIES <u>DANS LA COLLECTIVITE</u>
B REDACTEUR TECHNICIEN	G1	Chef de service / Responsable d'un ou plusieurs services Fonctions administratives, techniques, complexes
REDACTEUR PRINCIPAL DE 2EME CLASSE TECHNICIEN PRINCIPAL DE 2EME CLASSE	G2	Responsable technique, responsable RH, Contrôleur de gestion Adjoint au responsable de service, expertise, référent, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission...
TECHNICIEN PRINCIPAL DE 1ERE CLASSE	G3	Expertise Gestionnaire de dossiers particuliers, assistant de direction... Technicien

Catégorie statutaire	Groupes de fonctions	Le décret préconise 2 groupes en catégorie C qu'on appellera G1/G2 FONCTIONS DEFINIES DANS LA COLLECTIVITE
C Adjoints Administratifs - Adjoint Technique Adjoints Administratifs Principal de 2eme Classe / Adjoint Technique de 2eme classe Adjoints Administratifs Principal de 1ere Classe Adjoint Technique de 1ere Classe	G1	Gestionnaire Comptable Agent de facturation Régisseur d'avances et de recettes Assistant Administratif Responsable ISO Agent Technique Agent d'accueil
	G2	Gestionnaire Comptable Agent de facturation Régisseur d'avances et de recettes Assistant Administratif Responsable ISO Agent Technique Agent d'accueil

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

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

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 6 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

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

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

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe ;*
- *sa contribution au collectif de travail.*
-

Le CIA est versé semestriellement en juillet et novembre de l'année en cours.

Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
B	G1	Techniciens Rédacteurs	Chef de service / Responsable d'un ou plusieurs services Fonctions administratives, techniques, complexes	17 480€	2 380€	19 860€
	G2	Techniciens Rédacteurs	Responsable technique Responsable RH Contrôleur de gestion Adjoint au responsable de service expertise référent fonction de coordination ou de pilotage chargé de mission	16 015€	2 185€	18 200€
	G3	Techniciens Rédacteurs	Expertise gestionnaire de dossiers particuliers assistant Responsable service technique	14 650€	1 995€	16 645€
C	G1	Adjoints administratifs Adjoints techniques	Gestionnaire Comptable Agent de facturation Régisseur d'avances et de recettes Assistant Administratif Responsable ISO Agent Technique Agent d'accueil	11 340€	1 260€	12 600€
	G2	Adjoints Administratifs Adjoints techniques	Gestionnaire Comptable Agent de facturation Régisseur d'avances et de recettes Assistant Administratif Responsable ISO Agent Technique Agent d'accueil	10 800€	1200€	12 000€

Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Le RISEEP par fixe IFSE intègrera les indemnités liées aux fonctions de régisseur d'avances et de recettes.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;

- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- la prime exceptionnelle COVID-19.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré :

Décide à l'unanimité :

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

3. Suppression poste rédacteur principal 2^{ème} classe

2022-020 TABLEAU DES EFFECTIFS-SUPPRESSION DE POSTE

Le Président informe l'assemblée qu'il convient de procéder à une mise à jour du tableau des effectifs et de procéder à la suppression du poste à temps non complet suite à la disponibilité pour convenances personnelles d'un agent et à la réorganisation du service au sein duquel l'agent assurait les fonctions de secrétaire générale.

Monsieur le Président propose de supprimer le poste de rédacteur principal de 2^{ème} classe à temps non complet et de mettre à jour le tableau des effectifs.

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu l'avis du comité technique du 22 avril 2022,

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,

Décide à l'unanimité,

- de supprimer le poste d'agent de rédacteur principal 2^{ème} classe à temps non complet et de modifier en conséquence le tableau des effectifs.

4. Modalités d'exercice du temps partiel

2022-021 MODALITES D'EXERCICE DU TEMPS PARTIEL

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires, ainsi que les agents contractuels de droit public, peuvent demander, s'ils remplissent les conditions exigées, à exercer leur service à temps partiel. Selon les cas, cette autorisation est soit accordée de plein droit, soit soumise à appréciation en fonction des nécessités de service.

Monsieur le Président rappelle au Conseil que conformément à l'article L. 612-12 du code général de la fonction publique, les modalités d'exercice du travail à temps partiel sont fixées par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

1-Le temps partiel sur autorisation

Le temps partiel sur autorisation peut être accordé, sur demande et sous réserve des nécessités de service :

- aux fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, en activité ou en détachement : un fonctionnaire titulaire ou stagiaire à temps non complet ne peut donc bénéficier d'un temps partiel sur autorisation ;
- aux agents contractuels de droit public en activité employés depuis plus d'un an de façon continue à temps complet et, sans condition d'ancienneté de service, aux travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agent contractuel sur la base des articles L. 326-1 et suivants du code général de la fonction publique territoriale.

Le temps partiel sur autorisation accordé ne peut être inférieur à 50% du temps complet de l'agent.

2-Le temps partiel de droit

Le temps partiel de droit peut être accordé aux agents à temps complet et à temps non complet pour les quotités exclusives de 50, 60, 70 et 80%.

Pour les fonctionnaires

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet ou à temps non complet pour les motifs suivants :

- 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 ;
- lorsqu'ils relèvent, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail, après avis du service de médecine préventive.

Pour les agents contractuels de droit public

Le temps partiel de droit est accordé, sur demande, aux agents contractuels de droit public :

- employés depuis plus d'un an à temps complet ou en équivalent temps plein, à l'occasion de chaque naissance jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant ou de chaque adoption jusqu'à la fin d'un délai de trois ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté ;
- 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'un accident ou d'une maladie grave ;
- relevant, en tant que personnes handicapées, de l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Les travailleurs handicapés recrutés en qualité d'agents contractuels sur la base des articles L. 326-1 et suivants du code général de la fonction publique territoriale bénéficient du temps partiel dans les mêmes conditions que les fonctionnaires stagiaires, et donc sans condition d'ancienneté de service.

3-Modalités

Il appartient à l'assemblée délibérante, après avis du comité technique, de fixer les modalités d'exercice du travail à temps partiel.

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier, en fonction des nécessités de fonctionnement du service, les modalités d'attribution et d'organisation du temps partiel demandé par l'agent, en fixant notamment la répartition du temps de travail de l'agent bénéficiaire.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 21 ;

Vu le décret n° 89-229 du 17 avril 1989 relatif aux commissions administratives paritaires des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, et notamment son article 37-1-III,

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° 2016-1858 du 23 décembre 2016 relatif aux commissions consultatives paritaires et aux conseils de discipline de recours des agents contractuels de la fonction publique territoriale, et notamment son article 20,

Vu l'avis du comité technique en date du 22 avril 2022

Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

Décide à l'unanimité:

D'appliquer les modalités suivantes pour l'exercice du temps partiel

Article 1 : Organisation du travail

- **Pour le temps partiel de droit**

Le temps partiel de droit peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

- **Pour le temps partiel sur autorisation**

Le temps partiel sur autorisation peut être organisé dans le cadre quotidien, hebdomadaire, mensuel ou annuel.

Article 2 : Quotités de temps partiel

- **Pour le temps partiel de droit**

Les quotités de temps partiel de droit sont obligatoirement fixées à 50, 60, 70 ou 80% de la durée hebdomadaire du service d'un agent à temps plein. L'organe délibérant ne peut modifier ni restreindre les quotités fixées réglementairement.

- **Pour le temps partiel sur autorisation**

Les quotités de temps partiel sur autorisation seront fixées au cas par cas entre 50 et 99 % de la durée hebdomadaire de travail afférente au temps plein.

Le nombre de jours ARTT des agents à temps partiel sera calculé au prorata du service à temps complet.

Article 3 : Demande de l'agent et durée de l'autorisation

Les demandes devront être formulées dans un délai de **2 mois** avant le début de la période souhaitée.

La demande de l'agent devra comporter la période, la quotité de temps partiel et l'organisation souhaitées sous réserve qu'elles soient compatibles avec les modalités retenues par la présente délibération. Pour les fonctionnaires affiliés à la CNRACL qui souhaitent surcotiser pour la retraite pendant la période de temps partiel, la demande de surcotisation devrait être présentée en même temps que la demande de temps partiel.

La durée des autorisations est fixée à **un an** renouvelable par tacite reconduction pour une durée identique dans la limite de trois ans. A l'issue de ces trois ans, le renouvellement de la décision doit faire l'objet d'une demande et d'une décision expresse.

Article 4 : Refus du temps partiel

Dans le cadre d'un temps partiel de droit, l'autorité territoriale se borne à vérifier les conditions réglementaires requises au vu des pièces produites par l'agent sans aucune appréciation : le temps partiel de droit ne peut être refusé que si les conditions statutaires ne sont pas réunies.

Dans le cadre d'un temps partiel sur autorisation, un entretien préalable avec l'agent est organisé afin d'apporter les justifications au refus envisagé, mais aussi de rechercher un accord, en examinant notamment des conditions d'exercice du temps partiel différentes de celles mentionnées sur la demande initiale.

La décision de refus de travail à temps partiel doit être motivée dans les conditions définies par les articles L. 211-2 à L. 211-7 du Code des relations entre le public et l'administration : la motivation doit être claire, précise et écrite. Elle doit comporter l'énoncé des considérations de fait et de droit qui constituent le fondement de la décision de refus.

En cas de refus de l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel ou de litige relatif à l'exercice du travail à temps partiel :

- la commission administrative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est fonctionnaire ;
- la commission consultative paritaire peut être saisie par l'agent s'il est un agent contractuel de droit public.

Article 5 : Rémunération du temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel perçoivent une fraction du traitement, de l'indemnité de résidence et des primes et indemnités de toute nature.

Cette fraction est égale au rapport entre la durée hebdomadaire du service effectué et la durée résultant des obligations hebdomadaires de service réglementairement fixées pour les agents de même grade exerçant à temps plein les mêmes fonctions dans l'administration ou le service concerné.

Toutefois, les quotités de travail à temps partiel 80% et 90% sont rémunérées respectivement à 6/7^{ème} (85,7%) et 32/35^{ème} (91,4%) de la rémunération d'un agent à temps plein.

Article 6 : Réintégration ou modification en cours de période

La réintégration à temps plein ou la modification des conditions d'exercice du temps partiel (changement de jour par exemple) peut intervenir en cours de période, sur demande de l'agent présentée au moins 2 mois avant la date souhaitée.

La réintégration à temps plein peut toutefois intervenir sans délai en cas de motif grave, tel qu'une diminution importante de revenus ou un changement de situation familiale (décès, divorce,

séparation, chômage, maladie du conjoint, de l'enfant,...). Cette demande de réintégration sans délai fera l'objet d'un examen individualisé par l'autorité territoriale.

Article 7 : Suspension du temps partiel

Si l'agent est placé en congé de maternité, de paternité ou d'adoption durant une période de travail à temps partiel, l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel est suspendue : l'agent est rétabli dans les droits des agents à temps plein, pour toute la durée du congé.

5. Provision complémentaire pour risques et charges

2022-022 PROVISION POUR RISQUES ET CHARGES 2022

Monsieur le Président précise que, depuis 2020, la DGFIP a mis en place un nouvel indicateur de qualité des comptes intitulé "indicateur de pilotage comptable", toujours dans le souci d'améliorer la restitution comptable. Parmi les indicateurs, certains sont identiques au précédent système de l'IQCL (indicateur de qualité des comptes locaux). D'autres sont nouveaux comme la comptabilisation de provisions pour dépréciation des créances douteuses ou contentieuses de plus de deux ans et pour lesquelles les chances de recouvrement s'amenuisent. Ces créances douteuses ou contentieuses doivent faire l'objet chaque année de provision pour au moins 15%.

Le montant de la créance douteuse/contentieuse peut être établie de manière statistique. Sur la base d'un tableau recensant ces créances par année, La trésorière propose de retenir à 15% au titre de ces provisions arrondi à la centaine d'euros supérieure afin de s'assurer la correcte suppression de l'anomalie au moment de l'édition du compte de gestion.

En 2021, la provision a été créée à hauteur de 61 000 €.

En 2022, la provision doit être réajustée au regard du même calcul à hauteur de 66 857,34 €.

Les crédits budgétaires ont été prévus au budget primitif 2022.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu l'instruction budgétaire et comptable M49,

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré

décide à l'unanimité

- de compléter la provision à hauteur de 66 857,34 € au compte 6817 en débit (mandat) et au 491 en crédit (non budgétaire) sur le Budget 2022
- d'autoriser le Président à Signer tous les actes relatifs à cette opération.

Les crédits nécessaires sont inscrits au Budget.

6. Convention ménage avec Réseau 31

2022-023 CONVENTION REFACTURATION PRESTATIONS MENAGE – SMEA RESEAU 31

Monsieur le Président expose que suite à la consultation menée en début d'année 2022 pour les prestations de ménage de l'unité HERS et de l'Usine, la société XL propreté a été retenue pour 1 an à compter du 1^{er} mars.

Le site de l'usine étant occupé partiellement par le SMEA-Réseau31, il convient de lui refacturer ces prestations. Un projet de convention a été rédigé en collaboration avec Réseau 31. Les zones ont été identifiées selon leur utilisation. La refacturation aura lieu tous les semestres au regard des factures reçues et réglées par le Syndicat et en fonction de la répartition fixée en annexe de la convention.

Monsieur le Président demande à l'Assemblée de se prononcer à ce sujet.

le Comité Syndical, après en avoir délibéré

décide à l'unanimité

- **D'autoriser** le Président à signer la Convention fixant les modalités de refacturation des prestations de ménage avec le SMEA-Réseau31

7. Attribution marché travaux

2022_016 ATTRIBUTION MARCHE TRAVAUX AEP PROG 22/25

Mr le Président expose que le marché de travaux AEP notifié en 2020 arrive à échéance car le montant maximum (5 Millions) est atteint.

Ce marché a été relancé en février 2022 sous le même format :

- Accord cadre à bons de commande multi-attributaires
- 2 phases de sélection : candidatures (entre 3 et 5) puis offres (3 retenues)
- Montant maximum : 5,3 Millions sur 4 ans (titulaire 1 : 50%, titulaire 2 : 35%, titulaire 3: 15%)
- 3 titulaires sélectionnés selon les critères suivants : Prix (45%) et valeur technique (55 %)

L'analyse des candidatures et des offres a été réalisée par le maître d'œuvre, OTCE/PURE Environnement, dans le cadre de son marché de maîtrise d'œuvre.

Sur les 10 candidatures ont été déposées, 5 candidatures ont été retenues et ont proposées une offre. Après une première analyse, une négociation a été lancée avec les 5 candidats.

Au regard du rapport d'analyse des offres présenté par le maître d'œuvre, le Président propose d'attribuer le marché aux 3 sociétés les mieux classées selon la répartition fixée dans le règlement de consultation :

- Groupement GIESPER/GABRIELLE pour 50% du montant maximum (à +/- 10%)
- Groupement CEGETP/SPIECAPAG pour 35% du montant maximum (à +/- 10%)

- ETPM pour 15% du montant maximum (à +/- 10%)

le Comité Syndical, après en avoir délibéré

décide à l'unanimité :

- **D'attribuer** le Marché aux sociétés suivantes :
 - Groupement GIESPER/GABRIELLE pour 50%
 - Groupement CEGETP/SPIECAPAG pour 35%
 - ETPM pour 15%
- **D'autoriser** le Président à signer toutes les pièces relatives à ce dossier.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget 2022

8. Décisions du Président exercice des pouvoirs délégués

Objet	Entreprise	Montant HT des prestations
Entretien du chemin le long des lacs	SUD ELAGAGE	1 800 € HT
Changement 3 velux à l'usine	CHEVALIER	1 750 € HT
Renouvellement moteur du dégrilleur canal	CIR (prestations intégrées SMEA)	1 900 € HT
Travaux aménagement locaux à l'usine	Architecte Lannelongue	4 300,00 € HT
	Bati Service Montauban	65 311,70 € HT
	DEKRA (contrôle technique)	2 950,00 € HT
	PGP (mission SPS)	912,00 € HT
	Mobilier	2 584,50 € HT
	Total	76 058,20 € HT

9. Questions diverses

a) Extension de l'usine

2022-025– DUREE D'AMORTISSEMENT – EXTENSION DE L'USINE

Les travaux dans le cadre du projet d'extension de l'usine vont débuter en septembre 2022. Le plan de financement est établi avec un emprunt de 6,5 Millions d'Euros.

PLAN DE FINANCEMENT			
EXTENSION DE L'USINE - OPERATION U048			
DEPENSES		RECETTES	
Nature des dépenses	Montant HT	Nature des recettes	Montant HT
MOE et études	319 961,94 €	subvention CD 30% des tvx	3 899 999,70 €
Travaux	12 999 999,00 €	subvention AEAG - 50% du trait des boue	927 000,00 €
Révision de prix marché travaux (5%)	649 999,95 €	Emprunt	6 500 000,00 €
Assurance dommage ouvrage		Autofinancement	2 642 961,19 €
TOTAL	13 969 960,89 €		13 969 960,89 €

Monsieur le Président demande à l'Assemblée de se positionner sur la durée d'amortissement des équipements créés.

Au regard du compte définitif d'imputation des travaux, compte 21311, la durée d'amortissement des équipements techniques est proposée pour 50 ans.

Une consultation bancaire doit être lancée pour obtenir un prêt à taux fixe sur une durée de 50 ans maximum.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,

décide à l'unanimité,

- De fixer à 50 ans la durée d'amortissement des équipements techniques liés à l'opération « extension de l'usine »
- D'autoriser le Président à solliciter les établissements bancaires pour l'obtention d'un prêt de 6,5 Millions

b) Contentieux usine

Monsieur le Président explique le retour de la décision de justice qui implique la mise en place d'une nouvelle solution technique au plus vite. Une consultation des entreprises a été lancée.

c) DUP Lac de Castelet

L'étude d'ANTEA est en cours pour une restitution prévisionnelle fin juin.

d) Transfert trésorerie au 1er juin

La trésorerie de Fronton ferme. Le syndicat sera géré à compter du mois de septembre par la trésorerie de Grande

e) Arrivée du nouveau technicien au 1er juin

Anthony NESPOLO rejoint l'équipe technique pour assurer un tuilage avant le départ en retraite de Jean-Claude BOMMARITO en 2023.

f) ISO

L'audit est prévu les 4 et 5 juillet 2022.

g) Optimisation des coûts

Monsieur le Président rappelle qu'il est nécessaire de chercher les gisements d'économies au regard du contexte d'augmentation des prix.

Aucune prise de parole n'est demandée ;
Le Président clôt la séance.
--- Séance levée à 20h15 ---

Le secrétaire de séance,
Cécile Dargassies

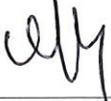
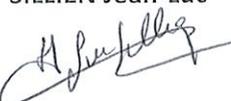


Le Président,
Jacques Lamarque



Procès-verbal de la réunion du Conseil Syndical

Séance du 17 mai 2022

LAMARQUE Jacques 	TOPOROWSKI Laurent	MOUNIR Béatrice 	PEROTIN Rémi
PEYRANNE Laurent	BRANDO Pascal	TAUPIAC Joseph	LAFFONT Didier
WASTJER Michel 	CROS Gilles	HUAN Marc 	LAGORCE Patrice
DULONG Denis 	BEGUE Pascal	GIBERT Janine	D'ANNUNZIO Monique 
GAUDIN Jean-Yves	FONOSOLLA Jean-Georges	MOIGN Jean-Louis	DUCHENE MARULLAZ Pierre
BARTHES Pierre	BEAUD Edevina	MARIN Yannick	COEUGNET Jean-Louis
GENSSLER Bernard	VIGUERIE Nicole 	REGNARD Armand 	CADAMURO Daniel 
MOUMENE Mohamed	BAGUR Serge	FERRERI Arlette	OLIVEIRA SOARES Henri 
SILLIEN Jean-Luc 	AUSSEL Edmond 	FRANCOU Didier 	RIEU Marie-Andrée
DARGASSIES Cécile 	BOULISSIERE Jean-Emmanuel	CLAVEL Frédéric	HINAUX Alain-Jean 

