

COMPTE-RENDU DU CONSEIL SYNDICAL DU 12 AVRIL 2022

L'an deux mille vingt-deux, le douze avril à 18 heures, le Comité Syndical dûment convoqué se réunit à Teilhède en session ordinaire sous la présidence de Monsieur Jean-Michel GALTIER.

Date de convocation du Conseil : 5 avril 2022

Présent(e)s :

Titulaires : Mmes/Mrs HOUSSIER Stéphane, MIALON Nicolas, GALTIER Jean-Michel, LAFAYE Patrice, DOLAT Gilles, BIONNIER Cédric, BIGAY Bertrand, FABRE Jean-Louis, CHANIER Roland, MARTIN Roland, LEMOINE Jean-Claude, GOMICHOIN Michel, COLLARDEAU Laurent, SALGUES Julien, FOURNET-FAYARD Arnaud, délégués titulaires, lesquels forment la majorité des membres en exercice.

Suppléant(e)s remplaçant(e)s d'un titulaire : DOROCIAK Corinne, PARRY Evelyne, COTTIER Bernard

Absents excusés : **Titulaires :** OLIVEIRA Antonio, LABBE Daniel qui donne pouvoir à Patrice LAFAYE, DESSENDIER Lionel, LOUP Julie, MOULIN François qui donne pouvoir à Roland CHANIER, CHASSAGNE Eugène qui donne pouvoir à Bertrand BIGAY, CRESPO Luis, SECOND Jérôme, CEREZO Sébastien, MICHEL Didier, FRADIER Alain ;

Le quorum est atteint.

Présents : 18 dont 18 ayant droit de vote + 3 pouvoirs = 21 voix

ORDRE DU JOUR

- Approbation du Compte Administratif 2021
- Approbation du Compte de Gestion 2021
- Affectation des Résultats 2021
- Don au soutien des victimes du conflit en Ukraine
- Approbation du Budget Primitif 2022
- Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
- Mise en place du télétravail
- Questions diverses

Bien que n'étant pas à l'ordre du jour, Monsieur le Président propose à l'assemblée de rajouter le point suivant :

- Respect de la Charte Nationale de Qualité des réseaux d'assainissement

Monsieur le Président demande l'approbation des membres présents pour inclure ce point à l'ordre du jour. Approuvé à l'unanimité.

Approbation du compte-rendu du conseil syndical du 23 février 2022 à l'unanimité.

Désignation du secrétaire de séance :Michel GOMICHOIN.....

Décisions prises par le Président par délégation du conseil syndical (délibération du 08/09/2020) :

- aucun

● Approbation du COMPTE ADMINISTRATIF 2021

(délibération 2022/1204/01)

Monsieur le Président donne lecture du Compte Administratif 2021, (document de présentation) qui se résume ainsi :

Section d'Exploitation

<u>Dépenses</u> :	Réalisé :	447 525,10 €
<u>Recettes</u> :	Réalisé :	1 081 225,88€
Résultat 2021 :	Excédent :	633 700,78 €
Résultat reporté de 2020 :	Excédent :	710 854,56 €
Résultat définitif :	Excédent :	+ 1 344 555,34 €

Section d'Investissement

<u>Dépenses</u> :	Réalisé :	7 831 616,44 €
<u>Recettes</u> :	Réalisé :	6 732 807,24 €
Résultat 2021 :	Déficit :	- 1 098 809,20 €
Résultat reporté de 2020 :	Excédent :	.. 213 145,69 €
Restes à réaliser 2021	Excédent :	244 353,18 €
Résultat définitif :	Déficit :	- 641 310,33 €
Résultat cumulé des 2 sections :	Excédent+ 703 245,01 €

Après en avoir délibéré, hors la présence du Président Jean-Michel GALTIER, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis FABRE, doyen de l'assemblée, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité :

- d'approuver, le Compte Administratif 2021 tel que résumé ci-dessus.

● Approbation du Compte de Gestion 2021

(délibération 2022/1204/02)

Monsieur le Président rappelle que le compte de gestion constitue la reddition des comptes du comptable à l'ordonnateur et que le conseil syndical ne peut valablement délibérer sur le compte administratif du Président sans disposer de l'état de situation de l'exercice clos dressé par le receveur municipal.

Après s'être fait présenter les budgets primitifs de l'exercice 2021 et les décisions modificatives qui s'y rattachent, les titres définitifs des créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titre de recettes, de mandats, le compte de gestion dressé par le receveur accompagné des états de développement des comptes de tiers ainsi que les états de l'actif, du passif, des restes à recouvrer et des restes à payer,

Après s'être assuré que le receveur a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2020, celui de tous les titres émis et de tous les mandats de

paiement ordonnancés et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures,

Considérant que les opérations de recettes et de dépenses paraissent régulières et suffisamment justifiées,

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité :

- d'approuver le compte de gestion du trésorier pour l'exercice 2021.
- que ce compte de gestion, visé et certifié conforme par l'ordonnateur, n'appelle ni observation ni réserve de sa part sur la tenue des comptes

● Affectation des résultats 2021

(délibération 2022/1204/03)

Après avoir adopté le compte administratif de l'exercice 2021 dont les résultats sont conformes au compte de gestion,

1/ Statuant sur l'affectation du résultat d'exploitation de l'exercice,

2/ Constatant que le compte administratif 2021 fait apparaître un excédent d'exploitation de **+ 1 344 555,34 €**

Résultat d'exploitation à affecter C = A + B	1 344 555,34
Résultat de l'exercice (A) : Recettes - Dépenses (1 081 225.88 - 447 525.10)	633 700,78
Excédent d'exploitation reporté (B = FR 002)	710 854,56
Soide d'exécution de la section d'investissement F = D + E	-885 663,51
Solde d'exécution de l'exercice (D) : Recettes - Dépenses (6 732 807.24 - 7 831 616.44)	-1 098 809,20
Résultat antérieur reporté excédentaire (E = ID 001)	213 145,69
Solde des restes à réaliser de l'exercice (G) : Recettes - Dépenses (390 626.55 - 146 273.37)	244 353,18
Besoin de financement de la section d'investissement (F + G)	-641 310,33

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité :

d'affecter le résultat d'exploitation comme suit au BP 2022 :

TOTAL à affecter	+ 1 344 555,34 €
Report excédentaire en exploitation recettes R 002	+ 703 245,01 €
Couverture du besoin de financement de la section d'investissement R1068	+ 641 310,33 €

● Don au soutien des victimes du conflit en Ukraine «RC-1-2-00263 - action Ukraine»

(délibération 2022/1204/04)

Suite au conflit actuel en Ukraine, Monsieur le Président propose de faire un don pour apporter une aide d'urgence aux victimes et à la population ukrainiennes.

L'article L. 1115-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), prévoit que : "*Dans le respect des engagements internationaux de la France, les collectivités territoriales et leurs groupements peuvent mettre en œuvre ou soutenir toute action internationale annuelle ou pluriannuelle de coopération, d'aide au développement ou à caractère humanitaire*".

La DGFIP a informé les collectivités des modalités permettant de virer des fonds : le FACECO (Fonds d'action extérieure des collectivités territoriales) est un fonds de concours géré par le Centre de crise et de soutien (CDCS) du ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (MEAE).

Il permet aux collectivités territoriales qui le désirent d'apporter une aide d'urgence aux victimes de crises humanitaires à travers le monde, qu'il s'agisse de crises soudaines (comme les catastrophes) ou durables (comme en cas de conflit).

Il constitue aujourd'hui l'unique outil de l'État donnant la possibilité aux collectivités de répondre rapidement et efficacement aux situations d'urgence et à la détresse des personnes affectées.

Le FACECO garantit que la gestion des dons sera confiée à des agents de l'Etat experts dans l'aide humanitaire d'urgence et travaillant en liaison étroite avec les organisations internationales et les ONG françaises, s'assure que les fonds seront utilisés avec pertinence et garantit la traçabilité des fonds versés vis-à-vis de la collectivité et des administrés.

Dans le cadre de la mobilisation pour les populations d'Ukraine victimes de conflits, le MEAE propose de contribuer financièrement à ce fonds pour exprimer concrètement la solidarité des collectivités.

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité :

- faire un don de 900 € (soit 0,10 € x 9000 EqH de la station d'épuration) pour l'Action UKRAINE soutien aux victimes du conflit.
- charger Monsieur le Président de signer tous documents nécessaires à ce versement.

● Approbation du Budget Primitif 2022

(délibération 2022/1204/05)

Monsieur le Président présente le budget 2022 à l'assemblée (document de présentation).

Il se résume ainsi :

Section d'Exploitation :	1 802 951,26 € en Dépenses et en Recettes
Section d'Investissement :	2 647 715,13 € en Dépenses et en Recettes

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité d'approuver le budget 2022 tel que présenté.

● Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Monsieur le Président rappelle que le syndicat a instauré le RIFSEEP en séance du 30 novembre 2017. A cette date, le personnel concerné relevait de la filière administrative de catégorie C, la délibération a donc été adaptée et prise pour ce cas.

Aujourd'hui, l'embauche d'un technicien « ouvre » une filière technique et une catégorie B au sein du syndicat, il convient donc de compléter le dispositif existant si l'agent technique veut en bénéficier.

La délibération proposée ci-dessous refixe les conditions de mise en place du RIFSEEP pour les 2 filières (administrative et technique) et pour les catégories B et C, existantes au sein du personnel du syndicat

(délibération 2022/1204/06)

Monsieur le Président expose

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,
Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat
Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 25 janvier 2022 relatif à la révision n°1 du RIFSEEP
Vu le tableau des effectifs,

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),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, et notamment pour ajouter la filière technique

Propose au Conseil syndical d'adopter les dispositions suivantes :

I - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires, elle a vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des 3 critères professionnels réglementaires suivants :

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

A - Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) est attribuée :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- le cas échéant, aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Il s'applique aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints administratifs territoriaux
- adjoints techniques territoriaux
- agents de maîtrise territoriaux
- techniciens territoriaux

B - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montants mini annuels	Montants max annuels	Plafonds indicatifs réglementaires *
B	B1	Technicien	Technicien	1 450 €	19 660 €	19 660 €
B	B2	Technicien	Technicien	1 350 €	18 580 €	18 580 €
C	C1	Adjoint administratif	Secrétaire générale	1 350 €	11 340 €	11 340 €
C	C2	Adjoint technique	Technicien	1 200 €	10 800 €	10 800 €
C	C1	Agent de maîtrise	Technicien	1 350 €	11 340 €	11 340 €

*Arrêtés du 20 mai 2014, du 28 avril 2015 et du 5 novembre 2021

C - Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

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

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

D - La prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences.

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté, pourront prendre en compte les critères suivants :

- Expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public
- Nombre d'années d'expérience sur le poste
- Nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité
- Capacité de transmission des savoirs et des compétences
- Parcours de formations suivis
- Niveau d'étude

E - Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

- Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

- Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

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

F- Périodicité de versement de l'IFSE.

La périodicité de versement de l'IFSE sera mensuelle.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

G - Clause de revalorisation de l'IFSE.

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

II- Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- 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...
- Et plus généralement le sens du service public

A - Les bénéficiaires du CIA

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel aux est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- le cas échéant aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

- Il s'applique aux cadres d'emplois suivants :
- *adjoints administratifs territoriaux*
- *adjoints techniques territoriaux*
- *agents de maîtrise territoriaux*
- *techniciens territoriaux*

B - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montants max annuels	Plafonds indicatifs réglementaires *
B	B1	Technicien	Technicien	1 850 €	1 850 €
B	B2	Technicien	Technicien	1 750 €	1 750 €
C	C1	Adjoint administratif	Secrétaire générale	1 260 €	1 260 €
C	C2	Adjoint technique	Technicien	1 200 €	1 200 €

C	C1	Agent de maitrise	Technicien	1 260 €	1 260 €
---	----	-------------------	------------	---------	---------

*Arrêtés du 20 mai 2014, du 28 avril 2015 et du 5 novembre 2021

C - Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

- Le versement du CIA. est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

- Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

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

D- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

E- Clause de revalorisation du CIA

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

III Les règles de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir

En conséquence, le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

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

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RISFEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions et jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de la légalité et à celle de la publication.

Le montant individuel de l'IFSE et du CI sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus
- Que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.
- d'abroger la délibération antérieure n°2017/3011/04 concernant le régime indemnitaire

● Mise en place du télétravail au sein du Syndicat Intercommunal d'Assainissement de Morge et Chambaron

Monsieur le Président propose de mettre en place au sein du syndicat la possibilité de télétravailler 1 jour par semaine au maximum.

Les agents intéressés devront en faire la demande écrite.

(délibération 2022/1204/07)

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°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment l'article 133.

Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

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 et dans la magistrature ;

Vu le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 modifiant le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;

Vu l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs de la Fonction Publique ;

Vu l'avis du comité technique en date du 01/03/2022

Considérant ce qui suit :

Le télétravail est un mode d'organisation du travail dont l'objectif est de mieux articuler vie personnelle et vie professionnelle. L'ordonnance du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs,

complétée par l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, détermine ses conditions d'exercice : quotité des fonctions pouvant être exercées sous la forme du télétravail, nécessité d'une demande de l'agent, mentions que doit comporter l'acte d'autorisation. Sont exclues du champ d'application dudit décret les autres formes de travail à distance (travail nomade, travail en réseau...).

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

Le télétravail repose sur des principes rappelés ci-après :

- Le volontariat

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur. Le volontariat est un principe essentiel dans la mise en œuvre du télétravail.

Toutefois le télétravail doit aussi, de façon exceptionnelle, pouvoir être mis en œuvre à la demande des employeurs sur le fondement des pouvoirs dont ils disposent. Il s'agit bien d'un régime distinct, en cas de circonstances exceptionnelles, afin d'assurer tant la continuité du service public que la protection des agents, et le cas échéant dans le cadre des plans de continuité de l'activité.

- L'alternance entre travail sur site et télétravail

L'agent en télétravail doit maintenir une présence minimale sur site, qui vise à garantir le maintien des liens avec le collectif de travail. La quotité maximum de télétravail dans la fonction publique est fixée à 3 jours hebdomadaires pour un agent à temps plein, sauf situations spécifiques détaillées aux articles 8 et 9 de la présente délibération. Elle peut s'apprécier sur une base mensuelle.

Afin de maintenir la continuité du service, ainsi que la cohésion d'équipe, le Syndicat Intercommunal d'Assainissement de Morge et Chambaron souhaite ramener la quotité maximum de télétravail à 1 jour par semaine, sauf situations spécifiques détaillées aux articles 8 et 9 de la présente délibération.

Conformément à l'article 2 du décret du 11 février 2016, le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel. Un agent peut bénéficier pour une même autorisation de ces différentes possibilités.

Tous les lieux d'exercice du télétravail doivent respecter les conditions de sécurité et de confidentialité inhérentes aux activités du télétravailleur, y compris un espace dédié au télétravail de ses agents au sein des services d'un employeur. Les différents lieux accessibles aux télétravailleurs doivent être abordés dans le cadre du dialogue social de proximité.

- L'usage des outils numériques

Il appartient à l'employeur public de fournir aux agents en télétravail placés sous son autorité, l'accès aux outils numériques nécessaires (matériel bureautique, accès aux serveurs professionnels, messageries et logiciels métiers) pour pouvoir exercer leur activité et communiquer avec leur supérieur hiérarchique ainsi que leur collectif de travail et les usagers, le cas échéant.

- La réversibilité du télétravail

Hors circonstances exceptionnelles et télétravail ponctuel, lorsque l'administration souhaite mettre fin à une autorisation de télétravail, sa décision, communiquée par écrit, doit être précédée d'un entretien et motivée au regard de l'intérêt du service. L'agent en télétravail n'a pas pour sa part à justifier sa décision de renoncer au bénéfice d'une autorisation de télétravail.

Le décret du 11 février 2016 prévoit que lorsque l'administration ou un agent décide de mettre fin à une autorisation de télétravail, un délai de prévenance doit être respecté. Ce délai est d'un mois pendant la période d'adaptation prévue par l'autorisation de télétravail et de deux mois au-delà de cette période. Lorsque l'interruption du télétravail est à l'initiative de l'administration, ce délai peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée, avec un entretien préalable. Lorsqu'aucune contrainte organisationnelle ne s'y oppose, il convient d'autoriser l'agent, qui demande à reprendre l'intégralité de son temps de travail en présentiel, à le faire dans un délai plus court que le délai de prévenance de deux mois prévus par le décret.

La réversibilité ne fait pas entrave à une nouvelle demande de recours au télétravail ultérieure.

Les nécessités de service peuvent également justifier, sous réserve du respect d'un délai de prévenance, l'exigence d'un retour sur site pendant un jour de télétravail. Lorsqu'un retour sur site apparaît impératif pour plusieurs jours consécutifs, il peut être procédé à une suspension provisoire de l'autorisation de

télétravail. Cette suspension doit être motivée par des nécessités de service. Un agent peut également informer son supérieur hiérarchique de sa nécessité de venir sur site un jour pour lequel il bénéficie d'une autorisation de télétravail et demander à déplacer ce jour de télétravail qui lui avait été accordé. L'employeur garantit les conditions de retour de l'agent en télétravail sur son poste de travail, avec les mêmes droits et devoirs que l'agent exerçant totalement en présentiel.

En cas de nécessité ou de facilité pour l'organisation de son travail ou sa réalisation, l'agent bénéficiant d'une autorisation de télétravailler peut décider d'effectuer ses activités sur son lieu de travail. L'employeur peut demander à ce qu'il en informe son supérieur hiérarchique.

Le sens du télétravail :

Le télétravail doit être considéré comme un mode d'organisation parmi d'autres dans le cadre de l'accomplissement des missions de service public.

L'organisation du télétravail au sein de la structure doit prendre en compte les sujets suivants :

- L'éligibilité au télétravail se détermine par les activités exercées, et non par les postes occupés ;
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail peuvent varier selon les missions exercées ;
- Toute nouvelle organisation de travail incluant du télétravail doit être mise en œuvre dans le cadre d'un dialogue social de proximité, incluant une réflexion approfondie sur l'organisation des temps, l'organisation du collectif de travail et les droits et obligations de chacun (employeur et agents) ;
- L'articulation entre présentiel et télétravail est un point clé en fonction de la nature des activités exercées et de l'organisation des services ;
- L'attention à la préservation des collectifs de travail revêt une importance particulière compte tenu des missions du service du public ;
- Le télétravail doit s'intégrer dans les processus décisionnels et reposer sur certaines conditions matérielles de succès relevant de l'employeur (équipement en informatique notamment, accès à distance aux applications métier, réseaux, formation ...) ;
- Le télétravailleur est soumis aux mêmes obligations générales et dispose des mêmes droits que l'agent qui exécute son travail dans les locaux de l'employeur : droit à la déconnexion, accès aux informations syndicales, participation aux élections professionnelles, accès à la formation, information et accès aux aides sociales pour bénéficier de conditions de travail et d'équipements adaptés. Il ou elle doit en outre bénéficier des mêmes entretiens professionnels avec sa hiérarchie, des mêmes mesures d'évaluation, de reconnaissance de son parcours professionnel etc. Le télétravail doit respecter l'égalité de traitement des agents en matière de promotion.

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité d'adopter les dispositions suivantes :
--

Article 1 : Accès au télétravail

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur. La demande écrite précise les modalités souhaitées de télétravail (télétravail régulier ou temporaire, jours fixes ou jours flottants, quotité hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, lieu d'exercice des fonctions en télétravail)

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

Une autorisation d'exercice des fonctions en télétravail est remise dans les conditions fixées par l'article 8 du décret du 11 février 2016. Les demandes doivent être instruites à tout moment s'agissant des situations particulières mentionnées à l'article 8.

En cas de changement de fonctions, une nouvelle demande doit être présentée par l'intéressé.

Chaque autorisation fera l'objet d'une période d'adaptation d'une durée de deux mois.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail (initiale ou de renouvellement) doit être motivé et précédé d'un entretien. En cas de rejet de sa demande initiale ou de renouvellement de télétravail, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP compétente.

Article 2 : Lieu d'exercice du télétravail

Le télétravail a lieu au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé (tiers-lieu), ou encore dans un espace partagé de télétravail.

Ces derniers peuvent être des espaces publics, qui se distinguent du domicile de l'agent et des lieux à usage privé depuis lesquels il est autorisé à sa demande à télétravailler. Ces tiers lieux doivent être conformes aux règles applicables en santé et sécurité au travail.

Les employeurs prennent en charge les tiers lieux qu'ils mettent à disposition de leurs agents. Lorsqu'un agent sollicite la possibilité de télétravailler depuis un tiers-lieu distinct de ceux proposés par son employeur, ce dernier n'est pas tenu par la réglementation de prendre en charge le coût de la location de cet espace.

La ou les localisations du ou des lieux de télétravail sont des éléments de l'autorisation de télétravail transmise à l'employeur. La demande écrite de télétravail doit préciser les modalités d'organisation souhaitées et notamment le ou les lieux de télétravail souhaité(s).

Article 3 : Activités éligibles au télétravail

Les activités éligibles au télétravail sont les suivantes :

- *secrétariat administratif et technique,*
- *comptabilité,*
- *pour les agents techniques, partie des fonctions pouvant être exercées en bureau, à l'exception du suivi terrain, vérification des installations et réunions en extérieur.*

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

Article 4 : Conditions de travail, santé et sécurité au travail

Le télétravail, comme tout mode d'organisation du travail, doit respecter les principes de prévention, de protection et de promotion de la santé de tous les agents publics. L'employeur a les mêmes obligations en matière de prévention des risques professionnels à l'égard de tous les agents et est tenu de prendre les mesures nécessaires et réglementaires pour assurer leur sécurité et protéger leur santé physique et mentale.

L'évaluation des risques professionnels de l'ensemble des services sera réalisée et intégrera dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP), en cours de rédaction, les risques spécifiques liés au télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents de son service d'appartenance, s'agissant des accidents du travail.

Les accidents survenus en situation de télétravail relèvent des accidents de service sous réserve qu'ils aient eu lieu pendant les heures de télétravail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

Les accidents de trajet peuvent être reconnus dans les situations suivantes pour les agents en télétravail :

- Trajet entre le domicile et le lieu de télétravail, lorsque ce dernier est différent du domicile (tiers-lieu), y compris lors des détours du trajet pour les nécessités de la vie courante (dépose et reprise des enfants, etc.) ;
- Trajet entre le lieu de télétravail et le service, en cas de retour exceptionnel temporaire de l'agent sur son service d'affectation un jour de télétravail ;
- Trajet entre le lieu de télétravail et le lieu de restauration habituel, au cours de la journée de travail.

Article 5 : Temps de travail, charge de travail et droit à la déconnexion

➤ **Le temps de travail des agents publics est encadré par plusieurs principes à valeur normative :**

- La durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail.
- Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail ainsi que celles relatives au forfait jours.
- Dans le respect des règles précitées, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur fixe, en concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service. En cas d'horaires variables pendant la période télétravaillée, les plages horaires d'appel sont définies dans l'autorisation de télétravail.
- Les informations relatives aux modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail et aux droits et obligations en matière de temps de travail sont annexées à l'autorisation de télétravail.
- Il est recommandé la mise en place d'une phase d'expérimentation associant l'ensemble du collectif de travail, suivie d'un bilan présenté dans les instances représentatives.

➤ **Le droit à la déconnexion :**

Le télétravail, en ce qu'il s'appuie davantage sur l'usage des outils numériques, nécessite de définir et de garantir l'effectivité du droit à la déconnexion.

C'est le droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Le droit à la déconnexion a pour objectif le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent. Les modalités du droit à la déconnexion doivent être négociées dans le cadre du dialogue social de proximité.

Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'employeur conduit un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail.

Le télétravail appelle à une vigilance particulière des encadrants et des agents sur le risque accentué de dépassement des durées de travail et d'empiètement sur la vie personnelle ainsi que sur les phénomènes d'isolement qui peuvent aboutir à différentes difficultés ou les amplifier. En effet, le télétravail et les équipements associés (téléphone professionnel, ordinateur portable et connexion au réseau professionnel, etc.), peuvent estomper la démarcation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Article 6 : Droit à la formation et l'accompagnement professionnel de l'ensemble du collectif de travail

Les agents publics exerçant leurs activités en télétravail ont le même accès à la formation et aux possibilités de déroulement de carrière que s'ils n'étaient pas en télétravail.

Les agents publics en télétravail de manière régulière peuvent bénéficier d'une formation spécifique sur l'environnement bureautique et informatique (utilisation des logiciels métiers, connexion à distance,

etc.) ainsi que d'un accompagnement à la conduite des relations professionnelles et leurs modalités d'exercice en télétravail.

Article 7 : coûts/frais engagés par les agents en télétravail

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable ;
- téléphone portable ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

En complément du matériel mis à disposition, le syndicat s'engage à prévoir une indemnisation des frais liés à la pratique du télétravail.

L'allocation d'une indemnité forfaitaire apparaît, dans ce cadre, le mode d'indemnisation le plus pertinent. Son instauration s'inscrit dans le cadre du principe de libre administration des collectivités territoriales. Elle nécessitera l'adoption d'une délibération concomitamment à l'instauration du télétravail, et conformément au décret et à l'arrêté qui seront pris en application des dispositions de l'accord du 13 juillet 2021 relatif à la mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique, pour application de ces dispositions au 1er septembre 2021.

L'indemnisation forfaitaire n'exclut pas les initiatives de l'employeur visant à améliorer les conditions de télétravail des agents publics, notamment l'ergonomie du poste de travail.

L'indemnité sera de 2,5 € par jour de télétravail, sans seuil de déclenchement, dans la limite d'un montant de 220 € annuels. Le versement de l'indemnité se fera selon un rythme trimestriel.

Article 8 : télétravail autorisé en cas de situations particulières

- Le télétravail peut être accordé au-delà des 3 jours maximum par semaine dans les cas suivants :
 - **Pour les agents en situation de handicap :**
Le télétravail est un levier possible du maintien en emploi de certaines catégories d'agents, notamment ceux en situation de handicap.
 - **Pour les femmes enceintes :**
S'agissant des femmes enceintes, l'article 4 du décret de 2016 prévoit déjà qu'il peut être dérogé à la règle des trois jours de télétravail maximum, à la demande des agentes. L'autorisation pourra être donnée sans avis préalable du médecin du travail.
 - **Pour les proches aidants au sens de l'article L. 3142-16 du code du travail :**
A la demande de l'agent concerné, et sous réserve que ses activités soient télétravaillables, l'employeur peut autoriser un proche aidant à bénéficier du télétravail au-delà des trois jours hebdomadaires fixés par le décret du 11 février 2016. Cette autorisation a une durée de trois mois, renouvelable.

- **Le télétravail peut également être accordé de manière ponctuelle, dans les cas suivants :**

- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site,
- Lorsque des événements familiaux le nécessitent (exemple : garde d'enfant malade) et que cela permet à l'agent d'assurer son travail plutôt que de poser des jours de congés.

Article 9 : télétravail contraint en cas de circonstances exceptionnelles

Il s'agit d'une organisation différente du travail rendue nécessaire en cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, qui peuvent conduire les employeurs à imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.

Ce régime spécifique doit s'accompagner d'un dialogue social soutenu.

Son application doit être limitée dans le temps, et se conformer aux directives du Gouvernement liées aux circonstances exceptionnelles.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

Article 10 : Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

Il incombe à l'employeur de prendre, dans le respect du RGPD et des prescriptions de la CNIL, les mesures nécessaires pour assurer la protection des données personnelles de l'agent en télétravail et de celles traitées par celui-ci à des fins professionnelles. L'employeur doit informer l'agent en télétravail des règles mises en place pour assurer la protection de ces données et leur confidentialité.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

L'employeur conserve, au même titre que lorsque le travail est effectué sur site, le pouvoir d'encadrer et de contrôler l'exécution des tâches confiées à son agent. Néanmoins, les dispositifs de contrôle mis en œuvre doivent être strictement proportionnés à l'objectif poursuivi, être justifiés par la nature des missions et ne pas porter une atteinte excessive au respect des droits et libertés des agents, particulièrement le droit au respect de leur vie privée.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

● Respect de la Charte Nationale de Qualité des réseaux d'assainissement

(délibération 2022/1204/08)

L'agence de l'Eau, financeur des projets d'assainissement, demande l'engagement du syndicat à respecter la Charte Nationale de Qualité des réseaux d'assainissement.

Ainsi, pour tout projet d'eau usées faisant l'objet d'une demande de subvention auprès de l'Agence de l'Eau, la collectivité doit s'engager à respecter cette Charte.

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, décide, à l'unanimité :

- de s'engager à réaliser les travaux d'assainissement faisant l'objet d'une subvention de l'Agence de l'Eau Loire-Bretagne selon les principes de la Charte Nationale de Qualité des réseaux d'assainissement

- d'autoriser Monsieur le Président à effectuer les démarches et signer les documents afférents au respect de la Charte Nationale de Qualité des réseaux d'assainissement

QUESTIONS DIVERSES

★ Nouveau technicien

Monsieur le Président fait part à l'assemblée de l'embauche de Gaël FAYE au poste de technicien à temps plein du syndicat.

Gaël FAYE est actuellement employé chez SEMERAP en charge du secteur du syndicat pour l'assainissement, et notamment de la station d'épuration des Martres/Morge. Il connaît donc bien notre réseau et ses ouvrages.

Il est embauché pour un CDD de 3 ans qui débute le 1^{er} juin 2022.

Il sera basé dans les locaux de Joze avec le secrétariat.

Ses missions seront : suivi des chantiers de travaux, montage et chiffrage des projets de travaux, suivi du contrat de DSP avec Semerap, suivi des conventions avec lotisseurs, aide pour l'encaissement des P.A.C., interface avec les communes, etc...

Une tournée des communes sera effectuée pour présentation à tous les élus.

★ Programme de travaux EGIS

La dernière phase du schéma directeur est avancée : un rapport provisoire a été fourni avec une liste priorisée des travaux à envisager.

Cette liste n'est pas finalisée et doit être présentée en réunion auprès des financeurs, avant validation.

★ Projet de mise en place de la télégestion : la supervision sera élaborée par EGIS avec l'appui de la société SCATE plus spécialisée dans le domaine