

COMPTE RENDU ET PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE SYNDICAL

Séance du 18 mai 2021

L'an deux mil vingt et un, le dix huit mai à dix-huit heures, le Comité Syndical, dûment convoqué, s'est réuni à la Mairie d'Yvoire, en séance publique, **sous la présidence de Madame Valérie BAUD-LAVIGNE, Présidente du SIVU Excenevex-Yvoire.**

Délégués titulaires en exercice	6
Délégués titulaires présents	5
Délégués suppléants remplaçants présents	1
Quorum (dérogation suite à la crise sanitaire)	2
Date de convocation (<i>date de la télétransmission</i>)	12 mai 2021

Délégués titulaires présents	
Communes	Nom, Prénom
Yvoire	BAUD-LAVIGNE Valérie
Yvoire	KUNG Jean-François
Yvoire	MOUCHET Sylvia
Excenevex	BEURRIER Chrystelle
Excenevex	CLETON Emmanuelle
Délégués suppléants remplaçants	
Excenevex	BERTRAND Philippe
Délégués titulaires excusés	
-	-
Assistent	
Yvoire	DURET Aline, déléguée suppléante <i>sans voix délibérative</i>
Service Administratif SIVU <i>Mise à disposition</i>	DENIER Julia
Secrétaire de séance	
a été élue secrétaire : Aline DURET	

Madame la Présidente de séance déclare la séance ouverte à 18h35.

1. Approbation du compte rendu du Comité syndical du 12 avril 2021

Le COMITE SYNDICAL,

Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

ADOPTE le compte rendu de la réunion précédente du 12 avril 2021 sans observation particulière.

2. Création d'un emploi permanent à temps non complet au 1^{er} septembre 2021 dans les fonctions d'ATSEM- annule et remplace la délibération n°0007-120421 du 12 avril 2021

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 ses articles 3-2 et 34 ;

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 ;

Considérant qu'il convient de garantir le bon fonctionnement de la vie scolaire et périscolaire dans les écoles du syndicat ;

Considérant le budget syndical adopté pour l'année 2021 ;

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au *comité syndical* de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Considérant le tableau des emplois syndicaux contractuels et permanent existant,

Considérant la nécessité de créer un poste au vu de la création d'une onzième classe à compter de la rentrée 2021,

LE COMITE SYNDICAL,

Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

DECIDE :

- La création à compter du 1^{er} septembre 2021 d'un emploi permanent ouvert aux grades d'ATSEM principal de première classe ou d'ATSEM principal de deuxième classe appartenant au cadre d'emploi des ATSEM, de catégorie C, à temps non complet au sein des services périscolaires.
Le temps de travail hebdomadaire correspondant aux semaines scolaires ouvrées et correspond à 31/35^{ème}.
Cet emploi sera occupé par un fonctionnaire titulaire du concours.

- Toutefois, en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, cet emploi pourrait être occupé par un agent contractuel recruté pour une durée maximale d'un an sur la base de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
Cette durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article 3-2 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'aura pu aboutir.

PRECISE :

- que la rémunération de l'agent recruté sera calculée prorata temporis à son temps de travail durant les seules semaines scolaires ouvrées, sur la base de l'indice majoré de la grille indiciaire de la fonction publique territoriale correspondant au 1^{er} échelon du grade d'ATSEM.
- que les crédits correspondants sont inscrits au budget.

3. Modification de la délibération instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} janvier 2017 - annule et remplace la délibération n°2 du 27 décembre 2016

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 du 5 décembre 2014 du Ministère de la décentralisation et de la Fonction Publique et du Ministère des finances et des comptes publics, relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU les arrêtés :

- du 22 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État,
- du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État,
- du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'État,
- du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration,
- du 3 juin 2015 pour le corps des assistants de service social des administrations,
- du 3 juin 2015 pour le corps des conseillers techniques de service social des administrations,
- du 29 juin 2015 pour le corps des administrateurs civils,
- du 27 août 2015 (arrêté qui détaille les règles de cumul entre l'IFSE et les autres primes),
- du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

- du 17 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
- du 17 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP aux membres du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat,
- du 18 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,
- du 22 décembre 2015 portant application du RIFSEEP au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat.

VU la délibération n°2 du 26 décembre 2016 nécessitant quelques modifications,

VU l'avis du Comité technique auprès du CDG74 en date du 15 avril 2021,

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour les cadres d'emplois suivants : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), animateurs, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d'animation, opérateurs des APS,

Il se compose :

- ✓ d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- ✓ d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le SIVU EXCENEVEX-YVOIRE a engagé en concertation avec la Communauté de Communes du Bas-Chablais ainsi que ses deux communes membres, par souci de cohérence territoriale, une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- ✓ prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- ✓ valoriser les fonctions et l'expérience professionnelle des agents,
- ✓ tenir compte de l'investissement et du parcours professionnel des agents,
- ✓ améliorer la lisibilité et la cohérence du régime indemnitaire,
- ✓ constituer, par là, un facteur de motivation des agents et d'attractivité pour la collectivité.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes et indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu à savoir les sujétions liées à la durée du travail (heures supplémentaires IHTS, astreintes, permanences, travail de nuit, dimanche ou jours fériés...), les remboursements de frais et indemnités d'enseignement, de jury ou de régisseur, les remboursements de frais de déplacements, la GIPA, la NBI, le SFT et l'avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (13^{ème} mois).

I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- ✓ administrateurs,
- ✓ attachés,
- ✓ secrétaires de mairie,
- ✓ rédacteurs,

- ✓ éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS),
- ✓ animateurs,
- ✓ assistants socio-éducatifs,
- ✓ conseillers socio-éducatifs,
- ✓ adjoints administratifs,
- ✓ agents sociaux,
- ✓ ATSEM,
- ✓ adjoints d'animation,
- ✓ opérateurs des APS.

La prime pourra être versée aux :

- ❖ Fonctionnaires titulaires
- ❖ Stagiaires
- ❖ Agents contractuels de droit public dont le contrat atteint une durée au moins égale à 8 mois consécutifs : à temps complet ou non complet occupant des postes permanents ou non permanents).

Les agents de droit privé en sont exclus.

II. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit. Le nombre de groupes de fonctions par catégories a été fixé en référence aux arrêtés ministériels relatifs à la fonction publique d'Etat.

A. Groupes de fonctions des catégories A

Le syndicat ne dispose pas d'emploi de catégorie A à ce jour.

B. Groupes de fonctions des catégories B

Le syndicat ne dispose pas d'emploi de catégorie B à ce jour.

C. Groupes de fonctions des catégories C – Cadre d'emplois des adjoints administratifs, des adjoints techniques, des adjoints d'animations et des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	<i>Chef d'équipe/gestionnaire (encadrement ou coordination d'une équipe)</i>
2	<i>Agent possédant une ou des compétences particulières</i>
3	<i>Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1</i>

Il est proposé que les montants de référence pour les groupes de fonctions des catégories C soient fixés à :

Groupes	Montants maximum	
	IFSE	CIA
1	8 200.00 €	1 447.00 €
2	7 200.00 €	1 270.00 €
3	6 200.00 €	1 094.00 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants actuellement inférieurs aux montants plafonds arrêtés pour les corps ou services de l'Etat pourront ultérieurement évoluer après nouvelle décision de l'organe délibérant.

Le montant de base du CIA constitue une part du montant de base du RIFSEEP dans la collectivité selon la catégorie de l'agent considéré à savoir :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie A
- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie B
- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie C

III. Critères de modulation

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise, les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions et leur expérience professionnelle.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- ✓ au moins tous les 4 ans en fonction de **l'expérience acquise par l'agent.**

Ce réexamen n'implique pas pour autant une revalorisation automatique du montant de l'IFSE.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

CIA : Complément Indemnitare Annuel								
Critère	Exemple d'indicateurs	Proposition d'échelle de points						
		0	1	2	3	4	5	Total
Engagement professionnel	Assiduité							
	Connaissance de l'environnement professionnel							
	Sens de l'initiative							
	Niveau d'autonomie							
Atteinte des objectifs individuels / du service	Efficacité dans l'emploi (résultats obtenus, suivi des activités)							
	Respect des délais et échéances							
Qualités relationnelles	Travail en équipe							
	Relation avec les élus							
	Relation avec le public							
	Relation avec la hiérarchie							
Sens du service public	Respect de l'égalité de traitement							
	Poursuite de l'intérêt général							
	Amélioration continue du service public ex : nombre de jours passés en formation							
	Devoir de réserve							
								Note obtenue à rapporter sur 100

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en une ou deux fractions au regard de l'atteinte des objectifs fixés à l'occasion de l'entretien professionnel de l'année précédente.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Modalités de versement pendant les absences :

Les primes sont maintenues pendant :

- les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduit de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité,

S'agissant des périodes de congés :

- de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC)

La collectivité maintiendra le versement de la prime IFSE qui toutefois suivra le régime du traitement de base indiciaire (plein-traitement ou demi-traitement) en application de la délibération du Comité Syndical en date du 22 février 2005. Par contre la prime CIA sera suspendue.

V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Le décret prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats.

L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'intégralité du RIFSEEP.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste.

Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

Considérant que les corps de référence de certains cadres d'emplois territoriaux ne sont pas encore listés en annexe des arrêtés ministériels, que cette liste est nécessaire à l'application du dispositif, que par la suite la présente délibération ne pourra être appliquée qu'à compter de la publication des arrêtés ministériels.

VI. Le maintien de l'avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (13^{ème} mois)

L'avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 (13^{ème} mois) au SIVU Excenevex-Yvoire est conservé en dehors du RIFSEEP.

LE COMITE SYNDICAL,

Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,

Article 1er :

MAINTIEN, depuis le 1^{er} janvier 2017, une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus, étant précisé que la présente délibération :

- annule et remplace les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire,
- complète les délibérations instaurant les primes relatives aux sujétions liées à la durée du travail (IHTS, ...), les remboursements de frais et indemnités d'enseignement, de jury ou de régisseur, les remboursements de frais de déplacements, la GIPA, la NBI, le SFT et l'avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi de 26 janvier 1984 (13^{ème} mois).

Article 2 :

DECIDE de maintenir l'IFSE :

- pour les filières concernées.
- au fur et à mesure de la publication des arrêtés et selon les modalités d'application de ce nouveau dispositif susnommées et annexées à la présente délibération.
- Précise qu'elle sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué aux agents.

DECIDE de maintenir le CIA :

- pour les filières concernées
- au fur et à mesure de la publication des arrêtés et selon les modalités d'application de ce nouveau dispositif susnommées et annexées à la présente délibération.
- Précise qu'il sera versé en une ou deux fractions dans la limite de 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents relevant de la catégorie C.

Article 3 :

AUTORISE Madame la Présidente à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.

Article 4 :

DECIDE de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire.

Annexe n° 1 :

Les modalités de modulation de l'IFSE selon les fonctions, sujétions et expertise requises pour l'exercice d'un poste et l'expérience professionnelle démontrée par les agents suivant tableau ci-après

IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise									
	Critère	Exemple d'indicateurs	Proposition d'échelle de points						
			0	1	2	3	4	5	
Fonctions	1. Conception	Niveau de complexité des activités à concevoir : - activités simples ou complexes - clairement définies ou vastes							
		Stratégie à mettre en œuvre pour atteindre les objectifs : - s'inspirer de procédures existantes - création de procédures ex nihilo							
	2. Pilotage	Pilotage nécessitant une transversalité avec différents services /des partenaires extérieurs							
		Pilotage nécessitant des propositions d'arbitrage							
		Pilotage nécessitant des fonctions d'animation, de représentation, de négociation							
		Pilotage nécessitant la maîtrise de risques (juridiques, financiers...)							
	3. Encadrement	Temporalité : pilotage ponctuel ou sur le long terme							
		Nombre de personnes encadrées							
		Catégorie des personnes encadrées (A/B/C) Fonction des personnes encadrées (ex: agent de catégorie A eux-mêmes cadres) Responsabilités de formation d'autrui							
	4. Mise en œuvre	Niveau de réflexion nécessaire à la mise en œuvre : - s'inspirer de procédures existantes - création de procédures ex nihilo							
		Temporalité : Mise en œuvre nécessitant une planification courante ou à adapter aux caractéristiques de la mission Mise en œuvre nécessitant l'utilisation d'outils de contrôle et de gestion des activités Mise en œuvre nécessitant des dispositifs d'évaluation des effets des politiques publiques, de communication (auprès des administrés, des élus...)							
	Expertise (requis pour le poste considéré)	Compétences techniques liées à une pratique professionnelle	Diversité des domaines de compétences : juridique, urbanisme, logiciels, matériel... Niveau nécessaire de maîtrise des compétences (impact des compétences sur la collectivité) Relation avec la hiérarchie (qualité du feedback demandé)						
		Qualités relationnelles	Travail en équipe Relation avec les élus Relation avec le public						
		Transversalité	Niveau de transversalité nécessaire (avec services extérieurs, entre services...) Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets						
	Sujétion	Risques psychosociaux	Contraintes horaires et délais Responsabilité prononcée (cas de risques financiers / contentieux) Gestion d'un public difficile						
			Lieu d'affectation Tension mentale, nerveuse (ex : niveau de vigilance demandé, de confidentialité...)						
Risques physiques engendrés par le		Risques d'accidents (niveau d'effort physique demandé) Risques chimiques, biologiques...							

Expérience Professionnelle (critère individuel)	Savoir théorique :	Bac, Bac +2, Bac +5							
	Nombre et niveau des diplômes obtenus	Domaine du diplôme							
		Grade de l'agent							
	Compétences acquises par la pratique	VAE, REP....							
		Diversité du parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste (nombre d'années, nombre de postes occupés, nombre d'employeurs, nombre de secteurs, nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques)							
		Expérience acquise avant le poste actuel							
		Conditions d'acquisition de l'expérience : autonomie, variété (missions, tâches, publics...), complexité, polyvalence, multi-compétences, transversalité							
		Capacité de l'agent à être force de proposition dans un nouveau cadre							
		Capacité de diffusion de son savoir à autrui							
		Elargissement des compétences	Expériences extra-professionnelles (associatives, politiques,						
	Expériences de tutorat								
	Nombre de jours passés en formation de professionnalisation								
	Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail (différents partenaires, connaissance des risques...) et des procédures (maîtrise des circuits de décision)								
	Consolidation des compétences	Habilitations professionnelles							
NB. La note maximale que chaque agent peut obtenir pour chaque critère de l'IFSE dépend de sa catégorie.									
								Note IFSE obtenue / 100	

4. **Projet de convention de mise à disposition du Syndicat Intercommunal à vocation unique Excenevex-Yvoire du personnel communal des communes d'Excenevex et d'Yvoire**

LE CONSEIL MUNICIPAL,

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU le projet de convention tel qu'il est annexé à la présente délibération,

CONSIDERANT la nécessité de prendre en compte la mutualisation des moyens humains et matériels de chaque communes membres du SIVU Excenevex-Yvoire,

CONSIDERANT que pour ce faire, une convention doit prendre forme afin de régler cette mutualisation,

Le CONSEIL MUNICIPAL,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité,

APPROUVE les termes du projet de convention pour une durée de 1 an renouvelable par tacite reconduction dans la limite de six ans selon les tarifs horaires mentionnés dans son article 7.

AUTORISE Madame la Présidente à signer tous les documents nécessaires à la conclusion de cette convention entre le SIVU Excenevex-Yvoire, la commune d'Excenevex et la commune d'Yvoire.

5. Création d'un emploi d'adjoint d'animation non permanent à temps non complet au 1^{er} septembre 2021

Discussion :

Chrystelle BEURRIER évoque la possibilité, pour la commune d'Excenevex, de recruter ce nouvel agent à hauteur de 5 heures hebdomadaire pour permettre à celui-ci d'effectuer un emploi sur 35 heures afin que cela soit plus attractif.

Le COMITE SYNDICAL,

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 ses articles 3-2 et 34 ;

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 ;

Considérant qu'il convient de garantir le bon fonctionnement de la vie scolaire et périscolaire dans les écoles du syndicat ;

Considérant le tableau des emplois syndicaux contractuels existant ;

Considérant le budget syndical adopté pour l'année 2021 ;

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au *comité syndical* de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

Considérant le tableau des emplois syndicaux contractuels et permanents existants,

Après en avoir délibéré,

ACCORTE la création, à compter du 1^{er} septembre 2021 pour une période d'un an, d'un emploi contractuel non permanent au grade d'adjoint d'animation de la filière animation à temps non complet au sein des services périscolaires, à raison de 30/35^{ème}.

PRECISE que la rémunération de l'agent recruté sera calculée prorata temporis à son temps de travail, sur la base de l'indice majoré de la grille indiciaire de la fonction publique territoriale correspondant au 1^{er} échelon du grade d'adjoint d'animation.

DIT QUE les crédits correspondants sont inscrits au budget.

L'ordre du jour étant épuisé, Madame la Présidente lève la séance à 19h14.

COMMUNICATIONS ORALES

Madame la Présidente informe que les travaux de l'arrêt de bus sont terminés. Un point presse est prévu pour le 10 juin à 10h. Un essai avec Thonon Agglomération est prévu pour le 31 mai afin que tout soit au point pour la rentrée de septembre prochain.

Madame la Présidente explique que la capacité d'accueil des enfants lors de la pause méridienne devient de plus en plus réduite au vu du nombre d'enfant. Le SIVU pourrait refuser les inscriptions. Chrystelle BEURRIER propose d'attendre l'année prochaine.

Madame la Présidente informe le comité de la date de la prochaine réunion qui se tiendra le 9 juin à 18h 30 en mairie d'Yvoire.

Aline DURET
Secrétaire de séance



Valérie BAUD-LAVIGNE
Présidente du SIVU Excenevex-Yvoire

