



Conseil Communautaire du 9 septembre 2021 à 19 h 00

COMPTE RENDU AFFICHE LE 17.09.2021

Délibérations transmises en préfecture les 15 et 16.09.2021

Etaient présents : **Ancy-Le-Franc** : M. DELAGNEAU Emmanuel, M. DICHE Jean-Marc, **Ancy-Le-Libre** : Mme HUGEROT Maryvonne, **Argenteuil** : M. TRONEL Michel, **Argenteuil-Sur-Armançon** : M. MUNIER Patrice, **Arthonnay** : M. LEONARD Jean-Claude, **Baon** : M. CHARREAU Philippe, **Bernouil** : M. FOURNILLON Dominique, **Chassignelles** : Mme JERUSALEM Anne, **Cheney** : M. CALONNE Marc, **Collan** : Mme GIBIER Pierrette, **Cruzy-Le-Châtel** : M. DURAND Thierry, **Cry-Sur-Armançon** : M. HACQUIN Denis, **Dannemoine** : M. KLOËTZLEN Eric, **Dyé** : M. DURAND Olivier, **Epineuil** : Mme SAVIE EUSTACHE Françoise, **Flogny La Chapelle** : M. DEPUYDT Claude, Mme DRUJON Nathalie, **Fulvy** : M. HERBERT Robert, **Gigny** : M. REMY Georges, **Jully** : M. FLEURY François, **Junay** : M. PROT Dominique, **Lézennes** : M. KLAPWIJK Ilan, Mme RIS Jeannine, **Mélieux** : Mme RONDOT Pascaline, **Molosmes** : M. BUSSY Dominique, **Nuits-Sur-Armançon** : M. LAVINA Xavier, **Pacy-Sur-Armançon** : M. GOUX Jean-Luc, **Perrigny-Sur-Armançon** : Mme DAL DEGAN MASCREZ Anne-Marie, **Pimelles** : M. RETIF Adrien, **Quincerot** : M. BETHOUART Serge, **Ravières** : M. FOREY Vincent, M. LETIENNE Bruno, **Roffey** : M. GAUTHERON Rémi, **Rugny** : M. NEVEUX Jacky, **Saint-Martin-Sur-Armançon** : M. LEMAIRE Benjamin, **Sennevoy-Le-Bas** : M. VARAILLES Dominique, **Sennevoy-Le-Haut** : M. MARONNAT Jean-Louis, **Serrigny** : Mme THOMAS Nadine, **Stigny** : Mme DOLLIER Anne, **Tanlay** : M. DELPRAT Eric, M. ROY Yohan, Mme YVOIS Caroline, **Thorey** : M. NICOLLE Régis, **Tisseuse** : M. LEVOY Thomas, **Tonnerre** : Mme AGUILAR Dominique, M. CLECH Cédric, M. DROUVILLE Michel, M. HAMAM Nabil, M. LENOIR Pascal, Mme ORGEL Emilie, Mme PRIEUR Chantal, M. ROBERT Christian, Mme TOULON Sylviane, **Tronchoy** : M. DEZELLUS Emmanuel, **Vézannes** : M. LHOMME Régis, **Vézennes** : Mme BORGHI Micheline, **Villiers-Les-Hauts** : M. BERCIER Jacques, **Villon** : M. BELLEGANTE Anthony, **Vireaux** : M. PONSARD José, **Viviers** : Mme JOUSSEAU Catherine.

Excusés ayant donné pouvoir : **Aisy-Sur-Armançon** : M. MURAT Olivier (a donné pouvoir à Mme DAL DEGAN MASCREZ Anne-Marie), **Ancy-Le-Franc** : M. ROBETTE Jacques (a donné pouvoir à M. DELAGNEAU Emmanuel), **Epineuil** : Mme JOUVEY Maryline (a donné pouvoir à Mme SAVIE EUSTACHE Françoise), **Gland** : Mme CAMUS-NEYENS Sandrine (a donné pouvoir à M. BETHOUART Serge), **Sambourg** : M. PARIS Stéphane (a donné pouvoir à M. PONSARD José), **Tonnerre** : Mme BAILICHE Bahya (a donné pouvoir à M. CLECH Cédric), Mme DUFIT Sophie (a donné pouvoir à Mme ORGEL Emilie), M. FICHOT Jean-François (a donné pouvoir à M. LENOIR Pascal), M. LETRILLARD Laurent (a donné pouvoir à Mme Dominique AGUILAR), M. MANUEL Lucas (a donné pouvoir à M. LHOMME Régis), **Trichey** : Mme GRIFFON Delphine (a donné pouvoir à M. NEVEUX Jacky), **Yrouerre** : M. PIANON Maurice (a donné pouvoir à M. PROT Dominique).

Absents non excusés : **Flogny La Chapelle** : M. CAILLIET Jean-Bernard, **Tonnerre** : Mme ELBACHIR Nicole.

Secrétaire de séance : M. DURAND Thierry

Date de convocation : 2 septembre 2021

- **Délibération n° 74-2021 : Administration générale – Vote sur le maintien de Monsieur Pascal LENOIR en tant que vice-président de la CCLTB**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) et notamment ses articles L2122-18, L2122-23, L5211-2, L5211-9 et L5211-10,

Vu la délibération communautaire n° 34-2020 du 15 juillet 2020 portant sur l'élection des vice-présidents de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne » (CCLTB),

Vu l'arrêté communautaire n° 2020-156 du 31 juillet 2020 portant délégation de fonction à Monsieur Pascal LENOIR, 6^{ème} vice-président,

Vu l'arrêté communautaire n° 2021-166 du 8 juillet 2021 portant retrait de délégation de fonctions confiée à Monsieur Pascal LENOIR,

Considérant que l'arrêté décidant le retrait de délégation d'un vice-président ne présente pas le caractère d'une sanction, mais une mesure réglementaire qui n'a pas à être motivée,

Considérant que la présidente a néanmoins motivé sa décision par des faits précis et des problèmes relationnels nuisant au bon fonctionnement, à la gestion et à l'image de l'intercommunalité,

Considérant que dès lors que la présidente retire les délégations données à un vice-président, le conseil communautaire doit se prononcer sur le maintien de celui-ci dans ses fonctions,

Etant précisé, que si le conseil communautaire se prononce contre le maintien dans ses fonctions du vice-président auquel l'exécutif a retiré ses délégations, et que les autres vice-présidents demeurant en fonction sont tous pourvus de délégations, les délégations attribuées à des conseillers communautaires peuvent être maintenues, sans qu'il soit porté atteinte au droit de priorité des vice-présidents dans l'attribution des délégations. En revanche si le conseil communautaire se prononce pour le maintien dans ses fonctions du vice-président auquel l'exécutif a retiré ses délégations, le président de la communauté de communes sera tenu de retirer sans délai les délégations attribuées à des conseillers communautaires, sauf à conférer une nouvelle délégation au vice-président intéressé,

Considérant que 2 conseillers communautaires bénéficient à ce jour d'une délégation au-delà des membres de l'exécutif,

Madame la présidente invite les conseillers communautaires à se prononcer pour ou contre le maintien de Monsieur Pascal LENOIR en qualité de vice-président de la CCLTB.

Elle ajoute que si les conseillers votent « contre », cela signifie qu'ils sont « contre le maintien de Monsieur Pascal LENOIR en tant que vice-président ». A l'inverse, s'ils votent « pour », cela signifie que Monsieur Pascal LENOIR reste vice-président.

A la demande de 47 élus et conformément à l'article Article L2121.21 du CGCT, le vote a lieu à bulletin secret.

Messieurs Benjamin LEMAIRE et Yohan ROY sont désignés comme assesseurs.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	27	pour le maintien
	40	contre le mair
	6	abstentions

SE PRONONCE CONTRE le maintien de Monsieur Pascal LENOIR comme vice-président de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne »,

AUTORISE la présidente à accomplir toutes les démarches utiles pour la mise en œuvre et l'exécution de cette délibération.

Départ définitifs de Madame DOLLIER Anne et Monsieur VARAILLES Dominique

• **Délibération n° 75-2021 : Administration générale – Syndicat mixte de ramassage scolaire de Chaource – Précision sur la délibération n° 44-2021**

Vu la délibération n° 44-2021 du conseil communautaire de la Communauté de Communes Le Tonnerrois en Bourgogne » du 27 mai 2021 donnant un avis favorable au retrait de la commune de LIGNIERES du syndicat mixte de ramassage scolaire de Chaource,

Considérant le courriel de la préfecture de l'Aube en date du 19 juillet 2021 demandant aux membres dudit syndicat d'émettre un avis sur l'absence de compensation financière à la sortie de la commune de LIGNIERES du syndicat afin de pouvoir établir l'arrêté actant la réduction de périmètre du syndicat,

Sur proposition de la présidente,

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	71	pour
	0	contre
	0	abstention

DONNE un avis favorable au retrait de la commune de LIGNIERES du syndicat mixte de ramassage scolaire de Chaource sans compensation financière de la part du syndicat,

DIT que la présente délibération sera transmise au syndicat et à la préfecture de l'Aube.

• **Délibération n° 76-2021 : Finances – Admission en non-valeurs**

Le centre des finances publiques de Tonnerre propose un état d'admissions en non-valeur de produits irrécouvrables d'un montant total de 59 860,26 € relevant du budget des ordures ménagères et relatives aux exercices de 2015 à 2021 :

Article	Montant par débiteur	Motif
6541	50 860,68 €	Créances admises en non-valeur
6542	8 999,58 €	Créances éteintes
Total	59 860,26 €	

Aucune voie de poursuite n'étant possible, il est proposé d'admettre ces créances en non-valeur.

Madame la présidente propose au Conseil Communautaire,

- D'admettre les créances présentes sur les états fournis par le centre des finances publiques en non-valeur,
- D'imputer ces non-valeurs au chapitre 65, articles 6541 et 6542 du budget concerné.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	61	pour
	8	contre
	2	abstentions

ACCEPTE ces propositions,

AUTORISE Madame la présidente, ou son représentant ayant reçu délégation, à réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

• **Délibération n° 77-2021 : Ressources Humaines – Personnel communautaire – Modifications et création de postes**

Conformément à l'article 34 de la loi du 26 janvier 1984, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient ainsi au Conseil Communautaire 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 un avancement de grade.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les statuts de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne » (CCLTB),

Considérant l'avis favorable du Comité Technique de la CCLTB en date du 1^{er} septembre 2021,

Madame la présidente propose :

1) De supprimer les postes suivants :

Pôle services à la population : Petite enfance

Suppression : 01/01/2022
Grade : Conseiller supérieur Socio-Educatif Catégorie : A Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Départ en retraite, remplacement sur grade d'Infirmier de soins généraux (A) à temps complet

Pôle développement économique et environnement

Suppression : 28/08/2021
Grade : Ingénieur en chef Catégorie : A Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Mobilité externe

2) De créer les postes suivants :

Pôle services à la population : Petite enfance

Création : 10/09/2021
Grade : Agent social Catégorie : C Temps de travail : 27,25/35 ^{ème} Nombre de poste : 2
Motif : Création de 2 postes, dans le cadre de 3 demandes de temps partiel de droit à 80 % pour une période d'un an (possibilité de renouvellement). Nécessité pour répondre au taux d'encadrement d'un établissement d'accueil de jeunes enfants de 40 places

Pôle services à la population : Services à la personne

Création : 01/10/2021
Grade(s) : Rédacteur/Adjoint administratif territorial principal 1 ^{ère} classe, Adjoint administratif territorial principal 2 ^{ème} classe, Adjoint administratif territorial Catégorie : B/C Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Départ en disponibilité pour convenances personnelles (demande initiale d'un an) de l'agent en charge de ce service, augmentation du temps de travail du fait de la prise de compétence organisation de la mobilité délibération n° 40-2021 du 25 mars 2021

Pôles développement économique et environnement

Création : 01/10/2021
Grade(s) : Ingénieur en chef, ingénieur/technicien principal de 1 ^{ère} classe Catégorie : A/B Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Ouverture de poste suite à une mobilité externe en date du 28/08/2021 – réorganisation du poste et des besoins

Création : 01/01/2022
Grade(s) : Attaché/Rédacteur principal 1 ^{ère} classe, rédacteur principal 2 ^{ème} classe, rédacteur Catégorie : A/B Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Ouverture de poste suite à une mobilité externe en date du 28/08/2021 – réorganisation du poste et des besoins

Création : 01/01/2022
Grade(s) : Attaché/Rédacteur principal 1 ^{ère} classe, rédacteur principal 2 ^{ème} classe, rédacteur Catégorie : A/B Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Ouverture de poste suite à une mobilité externe en date du 28/08/2021 – réorganisation du poste et des besoins

Direction générale des services

Création : 01/01/2022
Grade(s) : Attaché/Rédacteur principal 1 ^{ère} classe, rédacteur principal 2 ^{ème} classe, rédacteur Catégorie : A/B Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Ouverture de poste pour mobilité interne et réorganisation des missions

Création : 01/01/2022
Attaché/Rédacteur principal 1 ^{ère} classe, rédacteur principal 2 ^{ème} classe, rédacteur Catégorie : A/B Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Ouverture de poste création d'un poste de juriste (marchés publics et commandes publiques) pour répondre aux besoins de l'établissement

Culture

Création : 01/01/2022
Attaché/Rédacteur principal 1 ^{ère} classe, rédacteur principal 2 ^{ème} classe, rédacteur Catégorie : A/B Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Ouverture de poste lié à la réorganisation

Pole technique et Gestion du patrimoine : aire gens du voyage

Création : 01/10/2021
Grade : Adjoint technique Catégorie : C Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Ouverture de poste à temps complet pour répondre à la législation

Direction des ressources humaines

Création : 01/11/2021
Grade(s) : Adjoint administratif principal 1 ^{ère} classe, Adjoint administratif principal 2 ^{ème} classe, adjoint administratif Catégorie : C Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Fin de CDD PEC

3) De modifier les postes suivants :

Direction des ressources humaines/Pôle services à la population : Petite enfance

Création : 01/10/2021	Suppression au 01/10/2021
Grade : Adjoint technique territorial Catégorie : C Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1	Grade : Adjoint territorial d'animation Catégorie : C Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Acceptation d'un changement de cadre d'emploi suite à un reclassement interne	

Pôle services à la population : Petite enfance

Création : 01/11/2021	Suppression au 01/11/2021
Grade : Infirmière de classe supérieure Catégorie : B Temps de travail : 16/35 ^{ème} Nombre de poste : 1	Grade : Infirmier de soins généraux Catégorie : A Temps de travail : 35/35 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Re-définition du besoin suite au départ en retraite de la Directrice de L'Ilot Bambins	

Culture

Création : 01/10/2021	Suppression au 01/10/2021
Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 8/20 ^{ème} Nombre de poste : 1	Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 8/24 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Harmonisation du temps de travail des professeurs intégrés suite à la dissolution de YAV en 2017 sur le statut des Assistants d'Enseignement Artistique territoriaux	

Création : 01/10/2021	Suppression au 01/10/2021
Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 7,5/20 ^{ème} Nombre de poste : 1	Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 7,5/24 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Harmonisation du temps de travail des professeurs intégrés suite à la dissolution de YAV en 2017 sur le statut des Assistants d'Enseignement Artistique territoriaux	

Création : 01/10/2021	Suppression au 01/10/2021
Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 7/20 ^{ème} Nombre de poste : 2	Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 7/24 ^{ème} Nombre de poste : 2
Motif : Harmonisation du temps de travail des professeurs intégrés suite à la dissolution de YAV en 2017 sur le statut des Assistants d'Enseignement Artistique territoriaux	

Création : 13/09/2021	Suppression au 13/09/2021
Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 7,5/20 ^{ème} Nombre de poste : 1	Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 6/20 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Modification du temps de travail liée à la nomination en interne du Directeur Adjoint du conservatoire pour assurer la continuité de l'enseignement artistique.	

Création : 13/09/2021	Suppression au 13/09/2021
Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 11,5/20 ^{ème} Nombre de poste : 1	Grade : Assistant d'enseignement artistique Catégorie : B Temps de travail : 8,5/20 ^{ème} Nombre de poste : 1
Motif : Modification du temps de travail liée à la nomination en interne du Directeur Adjoint du conservatoire pour assurer la continuité de l'enseignement artistique.	

Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges des agents sont inscrits au budget primitif chapitre 012.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	38	pour
	24	contre
	9	abstentions

ADOpte l'ensemble des propositions ci-dessus,

Autorise Madame la présidente à engager toute procédure ou signer tout acte utile et nécessaire à l'exécution de cette délibération.

Sortie de Monsieur Christian ROBERT (soit 1 votant en moins).

• **Délibération n° 78-2021 : Ressources humaines – Régime indemnitaire – Actualisation du régime indemnitaire – Modification délibération n° 62-2019 en date du 2 juillet 2019 et de son annexe**

Vu le code Général des Collectivités Territoriales,

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,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnité des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS D'ANIMATION / AGENTS SOCIAUX // ATSEM / AUXILIAIRES DE PUERICULTURE,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les REDACTEURS / EDUCATEURS DES APS / ANIMATEURS,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE,

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les ATTACHES,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les TECHNICIENS,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les INGENIEURS,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, pour les EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les INGENIEURS EN CHEF,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les INFIRMIERS EN SOINS GENERAUX,

Vu l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 pour les CONSEILLERS SOCIO-EDUCATIFS,

Vu la circulaire NOR : R DFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu les délibérations n° 13-2014 du 10 janvier 2014, n° 107-2014 du 23 juin 2014, n° 149-2014 du 24 novembre 2014, n° 74-2015 du 29 juin 2015, n° 103-2015 du 30 novembre 2015, n° 122-2017 du 21 novembre 2017, n° 80-2018 du 25 septembre 2018, n° 116-2018 du 13 novembre 2018, n° 136-2018 du 18 décembre 2018, n° 31-2021 du 2 avril 2019, n° 47-2019 du 21 mai 2019, n° 62-2019 du 2 juillet 2019 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 1^{er} septembre 2021, relatif à la modification de la délibération n° 62-2019 en date du 2 juillet 2019 et de son annexe,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de l'établissement, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, le RIFSEEP en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la l'établissement,

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

Considérant que le RIFSEEP est composé de 2 parts obligatoires : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA),

Article 1 : Cadres d'emploi concernés

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés,
- **Ingénieurs en chef,**
- **Ingénieurs,**
- Conseillers socio-éducatifs,
- **Educateurs de jeunes enfants,**
- **Infirmiers en soins généraux,**
- Rédacteurs,
- Educateurs des APS,
- animateurs,
- **Techniciens,**
- Agents de maîtrise,
- Adjoints administratifs,
- Agents sociaux,
- ATSEM,
- Adjoints d'animation,
- Adjoints techniques,
- **Auxiliaires de puériculture.**

Article 2 : 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), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

Article 3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 3.1 : Les bénéficiaires

Bénéficiaire de l'IFSE telle que définie dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- **les agents contractuels de droit public employés en application de l'article 3-2, 3-3 1°, 3-3 2°, 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel,**
- Les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - o arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
 - o pour un contrat initial de 6 mois minimum.

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :

- les agents vacataires,
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3 1 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- **les agents contractuels en contrat de projet en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,**
- les agents de droit privé : CAE-CUI, apprentis...

Article 3.2 : Définition des groupes de fonction

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 agents d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants, déterminés par décret :

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

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence, soit :

- 4 ou 3 groupes de fonction pour les catégories A,
- 3 groupes de fonction pour les catégories B,
- 2 groupes de fonction pour les catégories C.

Article 3.3 : Montants maximum individuels annuels

Se référer au tableau figurant en annexe.

Article 3.4 : Maintien à titre individuel

Les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP/IFSE, bénéficieront, à titre individuel, du maintien de la rémunération qu'ils avaient en application du précédent dispositif.

Cette garantie est intégrée au régime indemnitaire de l'agent sous forme d'une part additionnelle obtenue de la façon suivante :

$$\frac{\text{Montant du régime indemnitaire avant nouvelles dispositions}}{\text{Montant du nouveau régime indemnitaire après nouvelles dispositions}} = \text{Montant de la garantie individuelle de maintien de rémunération}$$

Le montant de la garantie individuelle de maintien de rémunération a vocation à diminuer, voire à disparaître au fur et à mesure de l'évolution de la carrière de l'agent ou du RIFSEEP/IFSE.

Ainsi, le passage de l'agent, bénéficiant de la garantie, à un échelon ou un grade supérieur, aura pour conséquence d'augmenter le niveau général de sa rémunération. Afin de respecter la grille de référence du RIFSEEP/IFSE instaurée par la communauté de communes « Le Tonnerrois en Bourgogne », le montant de la garantie diminuera à hauteur de l'augmentation de l'agent.

Article 3.5 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

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 structure publique territoriale en cours d'année sont admis à bénéficier de l'IFSE au prorata de leur temps de service.

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

Article 3.6 : Sort de l'IFSE en cas d'absence

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

L'IFSE est impacté de la même façon que le traitement indiciaire en cas de congé maladie ordinaire.

En cas de congés de longue maladie de longue durée, de grave maladie, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction du temps de travail.

En cas de placement en disponibilité d'office, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de mise en disponibilité.

En cas de service non fait, de grève ou d'exclusion, l'IFSE étant comprise dans l'assiette de la retenue, il sera fait application d'une retenue en 30^{ème}.

Article 3.7 : Modalités de réexamen

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.

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

Article 3.8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail de nuit,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- l'indemnité d'astreinte,
- l'indemnité d'intervention,
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire*,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement).

***Il est rappelé que la récupération des heures supplémentaires reste la solution privilégiée pour l'ensemble des cadres d'emplois.**

Article 4 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Article 4.1 : Les bénéficiaires

Bénéficiaire du CIA tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation,
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation
- les agents contractuels de droit public employés en application de l'article 3-2, 3-3 1°, 3-3 2°, 3-3 4° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation,
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - o arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
 - o pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs,
 - o soumis à l'entretien d'évaluation.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- les agents vacataires,
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3 1 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents contractuels en contrat de projet en application de l'article 3 1 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,
- les agents de droit privé : CAE-CUI, apprentis...

Article 4.2 : Définition des critères

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
 - o Ponctualité,
 - o Assiduité,
 - o Organisation du travail,
 - o Prise d'initiative et responsabilité,
 - o Réalisation des objectifs,
 - o Souci d'efficacité et de qualité du travail,
 - o Investissement et participation dans la fonction,
- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
 - o Mise en œuvre des spécificités du métier,
 - o Respect des directives et des procédures,
 - o Adaptation au changement,
 - o Entretien et développement des compétences,
- Critères liés aux qualités relationnelles :
 - o Sens de la communication,
 - o Présentation et attitude,
 - o Réserve et discrétion professionnelles,
 - o Positionnement à l'égard de la hiérarchie,
 - o Coopération avec les collègues,
 - o Relation avec le public, les usagers.

Article 4.3 : Détermination du montant du CIA

Le calcul du montant du CIA versé à l'agent s'opère en 3 étapes :

- 1^{ère} étape : le montant de base individuel du CIA de l'année N est calculé sur la base de 6 % de l'IFSE annuelle brute de l'agent, non impactée par la maladie de la même année,
- 2^{ème} étape : la détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

	Attribution de points
Comportement insuffisant et/ou compétence à acquérir	0 point
Comportement à améliorer et/ou compétence à développer	1 point
Comportement satisfait et/ou compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant/ou expertise de la compétence	3 points

Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs	
Ponctualité – Assiduité	Points .../3
Organisation du travail	Points .../3
Prise d'initiative et responsabilité	Points .../3
Réalisation d'objectifs	Points .../3
Soucis d'efficacité et de qualité du travail	Points .../3
Investissement et participation dans la fonction	Points .../3
Critères liés aux compétences professionnelles et techniques	
Mise en œuvre des spécificités du métier	Points .../3
Respect des directives et des procédures	Points .../3
Adaptation au changement	Points .../3
Entretien et développement des compétences	Points .../3
Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie	
Sens de la communication	Points .../3
Présentation et attitude	Points .../3
Réserve et discrétion professionnelles	Points .../3
Positionnement à l'égard de la hiérarchie	Points .../3
Coopération avec les collègues (relation interne)	Points .../3
Relation avec le public, les usagers (relation externe)	Points .../3
Total des points /48	.../48

- 3^{ème} étape :
- Si l'agent a obtenu entre 0 et 13 points : le montant à verser équivaut à 10 % du montant de base individuel,
 - Si l'agent a obtenu entre 14 et 28 points : le montant à verser équivaut à 40 % du montant de base individuel,
 - Si l'agent a obtenu entre 29 et 40 points : le montant à verser équivaut à 70 % du montant de base individuel,
 - Si l'agent a obtenu entre 41 et 48 points : le montant à verser équivaut à 100 % du montant de base individuel.

Article 4.4 : Montants maximum individuels annuels

Se référer au tableau figurant en annexe.

Article 4.5 : Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement.

Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	70	pour
	0	contre
	0	abstention

DECIDE d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus, compter du 1^{er} octobre 2021,

AUTORISE Madame la présidente ou son représentant à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA dans le respect des principes définis ci-dessus,

D'INSCRIRE aux budgets 2021 et suivants les crédits nécessaires au chapitre 012.

Madame la présidente expose,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code du travail, et en particulier les articles L. 6211-1 et suivants, les articles D. 6211-1 et suivants,

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,

VU l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle,

VU le décret n° 2016-1998 du 30 décembre 2016 fixant la liste des collectivités territoriales autorisées à participer aux expérimentations prévues aux articles 76 et 77 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels,

VU le décret n° 2020-786 du 26 juin 2020 relatif aux modalités de mise en œuvre de la contribution du Centre national de la fonction publique territoriale au financement des frais de formation des apprentis employés par les collectivités territoriales et les établissements publics en relevant,

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 1^{er} septembre 2021 portant sur les conditions générales d'accueil et de formation des apprentis,

CONSIDÉRANT que le contrat d'apprentissage est un contrat de droit privé par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage (article L. 6221-1 du code du travail). L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation,

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre,

CONSIDÉRANT que la rémunération est versée à l'apprenti en tenant compte de son âge et de sa progression dans le ou les cycles de formation qu'il poursuit,

CONSIDÉRANT que ce dispositif présente un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants, compte tenu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par lui,

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	69	pour
	0	contre
	1	abstention

DECIDE de recourir au contrat d'apprentissage,

DECIDE d'autoriser l'autorité territoriale à exécuter toutes les démarches nécessaires au recrutement d'un apprenti conformément au tableau suivant, à compter de septembre 2021 :

Service d'accueil de l'apprenti	Diplôme ou titre préparé par l'apprenti	Durée de la formation
Sports	BPJEPS	1 an

DIT que les crédits nécessaires seront inscrits au budget 2021, chapitre 012,

AUTORISE Madame la présidente ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

• **Délibération n° 80-2021 : Ressources humaines – Adhésion au dispositif de signalement proposé par le CDG 89**

Madame la présidente expose,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, notamment son article 6 quater A,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 26-2,

VU le décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans la fonction publique,

VU la convention proposée par le Centre de Gestion de l'Yonne (CDG89),

CONSIDERANT que toute autorité territoriale a obligation de mettre en place ce dispositif, pour le compte des collectivités territoriales et de leurs établissements publics qui en font la demande,

CONSIDERANT que le dispositif de signalement mis en place par le CDG 89 a été transmis pour information aux membres du CT-CHSCT lors de sa séance du 27 mai 2021,

Madame la présidente propose de conventionner avec le CDG 89 pour la mise en place du dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissement sexistes dans les conditions suivantes :

1. Signalement :

Les signalements des victimes ou témoins de tels actes seront effectués via un formulaire spécifique, disponible sur le site internet du CDG89 et adressé :

- Soit par mail à l'adresse suivante : signalement@cdg89.fr
- Soit par papier avec la mention « Signalement – confidentiel » à l'adresse du CDG 89 : 47 rue Theodore de Bèze – 89000 AUXERRE

2. Les agents concernés :

L'ensemble du personnel de la collectivité (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles), victimes ou témoins des agissements.

3. Cellule de traitements des signalements :

Une cellule de traitement pluridisciplinaire des signalements est mise en place au sein du CDG 89. Elle est composée d'un agent spécialiste en prévention des risques professionnels, d'un juriste, d'un ACFI.

Elle a pour mission :

- de recevoir les signalements des agents s'estimant victimes ou témoins,
- d'orienter les agents s'estimant victimes vers les services professionnels compétents chargés de leur accompagnement et soutien
- d'orienter les agents s'estimant victimes ou témoins vers les autorités compétentes pour prendre toutes mesures de protection fonctionnelle et assurer le traitement des faits signalés.

Les membres de la cellule sont soumis aux obligations de confidentialité.

4. Tarif :

La mission de la cellule signalement du cdg89 donne lieu à une contribution spécifique de la Collectivité bénéficiaire, fixée selon les modalités arrêtées par le Conseil d'Administration du CDG89 dans sa séance du 25/01/2021

Effectif de la collectivité	Forfait annuel
De 1 à 10 agents	100 €
De 11 à 20 agents	150 €
De 21 à 30 agents	200 €
De 31 à 50 agents	300 €
A partir de 51 agents	600 €

L'effectif de la collectivité donnant lieu à contribution sera apprécié au 1er janvier de l'année.

5. RGPD

Le CDG89 s'engage à mettre en œuvre cette procédure dans le respect des dispositions du RGPD.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	70	pour
	0	contre
	0	abstention

DECIDE d'approuver la convention pour la mise en place du dispositif de signalement par le CDG 89,

ACCEPTE les modalités proposées par le CDG 89,

AUTORISE Madame la présidente ou son représentant à effectuer toutes les démarches nécessaires et à signer tous les documents afférents à cette décision.

- **Délibération n° 81-2021 : Ressources humaines – Mise en œuvre du télétravail hors période sanitaire à compter du 04/10/2021 (charte et annexes ci-jointes)**

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° 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'avis favorable du comité technique en date du 1^{er} septembre 2021,

Madame la présidente rappelle à l'assemblée :

La transformation numérique a, en quelques années, bouleversé nos modes de vie et produit des effets importants sur le monde du travail. De plus, la crise sanitaire liée à la Covid 19 a accéléré le recours à la dématérialisation et oblige à repenser les organisations du travail. De ce fait, ces 2 éléments combinés ont un impact sur les formes, les conditions et l'organisation du travail et implique de nouveaux modes de production, de collaboration, de méthodes de pensée. Pour l'administration, l'enjeu n'est pas seulement de s'adapter ; c'est aussi d'en tirer pleinement parti, tant pour moderniser ses modes de fonctionnement que pour proposer aux agents de meilleures conditions d'exercice de leurs fonctions.

Considérant qu'en vertu de l'article 2 du décret n° 2016-151 du 11 février 2016 modifié, 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,

Considérant qu'un agent qui exerce ses fonctions en télétravail ne doit pas être assimilé aux autres agents qui peuvent également être absents du bureau (au titre des congés, d'une autorisation de travail à temps partiel, d'une formation ou encore d'un congé maladie), car, contrairement à lui, ces derniers sont déchargés de toute obligation professionnelle,

Considérant que les agents exerçant leurs fonctions en télétravail bénéficient des mêmes droits et obligations que les agents exerçant sur leur lieu d'affectation,

Madame la présidente propose à l'assemblée :

Article 1 : Eligibilité

L'autorité territoriale et le responsable hiérarchique apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques précisées par l'employeur.

- Le télétravail sera limité aux services dont :
 - les activités ne nécessitent pas une présence physique pendant toute la durée du temps de travail,
 - les activités ne nécessitent pas le traitement de dossiers papiers confidentiels non numérisés,
 - les activités ne nécessitent pas l'utilisation de logiciels ou d'applications faisant l'objet de restrictions d'utilisation à distance ou l'utilisation de matériels spécifiques.
- Conditions matérielles requises

Le télétravailleur doit pouvoir disposer d'un espace de travail en adéquation avec ses besoins professionnels et respectant les garanties minimales d'ergonomie.

Il doit disposer d'une ligne internet et téléphonique (portable/fixe) en bon état de fonctionnement pour ses besoins professionnels.

Article 2 : Locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail

Le télétravail a lieu au domicile de l'agent ou dans un tiers lieu. Le télétravailleur peut mentionner 2 adresses de télétravail dans la convention tripartite.

Le télétravailleur exerce en principe ses fonctions seul à son domicile. A tout le moins, il ne doit pas être dérangé par des personnes étrangères à son activité professionnelle. Il ne peut ainsi avoir à surveiller ou s'occuper de l'entourage éventuellement présent.

Ses interlocuteurs professionnels doivent pouvoir supposer que son environnement de travail est celui habituel, du bureau.

Article 3 : Les règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données

Le télétravailleur s'engage à respecter les règles et usages en vigueur dans l'établissement.

Il 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.

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

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de l'établissement.

Le télétravailleur s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Pour des raisons de sécurité et de confidentialité, l'agent ne doit pas être amené à devoir imprimer des documents chez lui. Le télétravailleur devra donc anticiper la préparation de sa journée et privilégier les documents accessibles sur le réseau.

Article 4 : Les règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé

Temps de travail

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents présents dans la collectivité ou l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Par ailleurs, aucun télétravail ne doit être accompli en horaires de nuit, le samedi, le dimanche ou un jour férié. De plus, un agent ne peut être contacté dans le cadre de son activité professionnelle en dehors des horaires fixés, conformément au droit à la déconnexion et afin de préserver sa vie personnelle.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de l'établissement.

Durant ces plages horaires, l'agent est à la disposition de son employeur sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles. Il doit être joignable et disponible par mail et/ou par téléphone.

L'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant les plages horaires de présence obligatoire. Toutefois, durant la pause méridienne, l'agent n'étant plus à la disposition de son employeur, il est autorisé à quitter son lieu de télétravail.

Sécurité et protection de la santé

Le télétravailleur s'engage à respecter les dispositions légales et réglementaires en matière de santé et de sécurité au travail.

L'agent en télétravail bénéficie de la même couverture des risques que les autres agents travaillant sur site, dès lors que l'accident ou la maladie professionnelle est imputable au service.

Les agents travaillant à leur domicile ou au sein d'un tiers lieu sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

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

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

L'agent télétravailleur doit exercer ses fonctions en télétravail dans de bonnes conditions d'ergonomie.

Il alertera l'assistant de prévention, le cas échéant, sur les points de vigilance éventuels pouvant porter atteinte à terme à sa santé et sa sécurité dans son environnement de travail à domicile.

Article 5 : Les modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité

Les membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) procèdent à intervalles réguliers à la visite des services relevant de leur champ de compétence. Ils bénéficient pour ce faire d'un droit d'accès aux locaux relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions qui leur sont confiées par ce dernier.

La délégation comprend au moins un représentant de la collectivité territoriale ou de l'établissement public et au moins un représentant du personnel. Elle peut être assistée d'un médecin du service de médecine préventive, de l'agent chargé d'une fonction d'inspection (ACFI) et de l'assistant ou du conseiller de prévention.

La délégation du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail peut réaliser cette visite sur le lieu d'exercice des fonctions en télétravail.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, l'accès au domicile du télétravailleur est subordonné à l'accord de l'intéressé, dûment recueilli par écrit.

L'agent qui refuse une visite pourra voir son autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail remise en question.

Article 6 : Modalités et quotités autorisées

Modalités

L'autorisation de télétravail est délivrée pour un recours régulier ou ponctuel au télétravail.

Elle peut prévoir l'attribution de jours de télétravail fixes au cours de la semaine ou du mois ainsi que l'attribution d'un volume de jours variables de télétravail par semaine. Un agent peut, au titre d'une même autorisation, mettre en œuvre ces différentes modalités de télétravail.

La collectivité pourra adopter tout ou partie de ces modalités d'exercice du télétravail.

Les journées de télétravail sont réversibles si la présence de l'agent s'avère nécessaire.

Quotités

La quotité des fonctions pouvant être exercées en télétravail ne peut être supérieure à 3 jours par semaine pour un agent à temps plein. Le temps de présence sur le lieu d'affectation ne peut donc être inférieur à 2 jours.

En deçà d'un temps partiel à 60 %, le télétravail n'est pas autorisé.

Il peut être dérogé à ces quotités pour raisons médicales ou dans le cadre de la mise en place du télétravail temporaire.

Article 7 : Les modalités de prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail

L'employeur prend en charge et met à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- Ordinateur portable doté d'une caméra et d'un micro,
- Logiciel métier accessible à distance,

- Clavier, souris,
- Accès VPN.

Le coût des abonnements (téléphone, internet, électricité...) n'est pas pris en charge par l'employeur. Le télétravail n'ouvre pas le droit à des indemnités.

Dans le cas où la demande est formulée par un agent en situation de handicap, l'établissement mettra en œuvre sur le lieu de télétravail de l'agent les aménagements de poste nécessaires sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées, notamment compte tenu des aides qui peuvent compenser, en tout ou partie, les dépenses engagées à ce titre.

Article 8 : Les modalités de formation

Les agents concernés par le télétravail recevront une information de la collectivité, notamment par le service informatique afin d'accompagner les agents dans la bonne utilisation des équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail.

Les personnels encadrants seront sensibilisés aux techniques de management des agents en télétravail.

Article 9 : Procédure

Demande

L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, une attestation de conformité des installations.

Cette attestation sur l'honneur devra comporter les éléments suivants :

- Test de connectivité (en fonction des activités exercées par l'agent en télétravail),
- Attestation sur l'honneur de l'agent garantissant qu'il dispose d'un espace de travail en adéquation avec ses besoins professionnels et qui respecte les garanties minimales d'ergonomie
- ...

L'agent doit informer son assureur qu'il télétravaille à son domicile. Il doit ainsi fournir une attestation de son assureur précisant qu'il a bien pris acte de cette information.

Facultatif : L'agent devra remplir l'auto évaluation sur sa capacité à exercer ses fonctions en télétravail proposée et figurant en annexe.

Réponse

L'autorité territoriale, sur avis du responsable hiérarchique, apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées et l'intérêt du service.

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.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail,
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail,
- Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles,
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail.

Lors de la notification de cet acte, le responsable hiérarchique remet à l'agent intéressé, une copie de la charte de télétravail.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

Refus

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

Article 10 : Bilan annuel

Le télétravail fait l'objet d'un bilan annuel présenté aux comités techniques et aux comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents.

Article 11 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 4 octobre 2021.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	70	pour
	0	contre
	0	abstention

DECIDE de mettre en place le télétravail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées et conformément à la charte et ses annexes ci-jointes.

• Délibération n° XX-2021 : Développement économique, numérique et économie sociale et solidaire – Fonds de soutien régional – *Fonds Régional des Territoires (FRT) – Phase 2 – Subventions BIS*

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe),

Vu la délibération n° 66-2020 du conseil communautaire de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne » (CCLTB) du 3 septembre 2020 relative à la mise en œuvre du Fonds Régional des Territoires (FRT),

Vu le règlement d'attribution adopté lors du conseil communautaire du 25 mars 2021 et ses modalités de financement,

Vu la convention signée avec le Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté (CR BFC) indiquant que la CCLTB octroyait les subventions du FRT au profit des entreprises de 0 à 9 salariés conformément au règlement voté le 25 mars 2021,

Vu l'avenant n° 2 adopté lors du conseil communautaire du 27 mai 2021 et ses modalités de financement,

Vu les dossiers présentés par les entreprises,

Considérant l'avis du comité d'attribution du 10 juin 2021 et de la commission « Développement économique, numérique et économie sociale et solidaire » du 16 juin 2021,

Considérant l'intérêt à accompagner ces entreprises dans leur programme d'investissement pour contribuer à l'attractivité du territoire,

Considérant que 5 dossiers répondent aux critères d'attribution du FRT, soit :

Montant Total des projets	Montant total des aides sollicitées	Proposition intervention	Taux d'intervention moyen
45 573,25 €	13 640,00 €	12 300,00 €	27 %

Sur proposition de la présidente,

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	70	pour
	0	contre
	0	abstention

DECIDE d'octroyer les subventions au titre du Fonds Régional des Territoires suivant les éléments de l'annexe jointe,

AUTORISE Madame la présidente à poursuivre l'exécution de cette délibération et à signer tout acte ou document s'y rapportant.

• **Délibération n° 82-2021 : Développement économique, numérique et économie sociale et solidaire – Fonds de soutien régional – Fonds Régional des Territoires (FRT) – Subventions**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République (NOTRe),

Vu la délibération n° 66-2020 du conseil communautaire de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne » (CCLTB) du 3 septembre 2020 relative à la mise en œuvre du Fonds Régional des Territoires,

Vu le règlement d'attribution adopté lors du conseil communautaire du 25 mars 2021 et ses modalités de financement,

Vu la convention signée avec le Conseil Régional de Bourgogne Franche-Comté indiquant que la CCLTB octroyait les subventions du Fonds Régional des Territoires au profit des entreprises de 0 à 9 salariés conformément au règlement voté le 25 mars 2021,

Vu l'avenant 2 adopté lors du conseil communautaire du 27 mai 2021 et ses modalités de financement,

Vu les dossiers présentés par les entreprises,

Considérant les avis du comité d'attribution du 26 août 2021 et de la commission « Développement économique, numérique et économie sociale et solidaire » du 26 août 2021,

Considérant l'intérêt à accompagner ces entreprises dans leur programme d'investissement pour contribuer à l'attractivité du territoire,

Considérant que 4 dossiers répondent aux critères d'attribution du Fonds Régional des Territoires, soit :

Montant Total projets	Montant total des aides sollicitées	Proposition intervention	Taux d'intervention moyen
90 035,85 €	26 980 €	12 600 €	14 %

Sur proposition de la présidente,

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	70	pour
	0	contre
	0	abstention

DECIDE d'octroyer les subventions au titre du Fonds Régional des Territoires suivant les éléments de l'annexe jointe,

AUTORISE Madame la présidente à poursuivre l'exécution de cette délibération et à signer tout acte ou document s'y rapportant.

• **Délibération n° 83-2021 : Aménagement du territoire** – Application du Droit des Sols (ADS) – Prescription de la modification simplifiée n°4 du plan local d'urbanisme (PLU) de la commune de Tonnerre

Vu le code de l'urbanisme et notamment les articles L.153-15 et L.153-47 issu de l'ordonnance n° 2015-1174 du 23 septembre 2015 portant clarification et simplification des procédures d'élaboration, de modification et de révision des documents d'urbanisme,

Vu la loi n° 2014-366 du 24 mars 2014 pour l'accès au logement et un urbanisme rénové (dite loi ALUR),

Vu le plan local d'urbanisme (PLU) de la commune de Tonnerre approuvé par délibération du conseil municipal en date du 23 mai 2006,

Vu la modification du PLU de Tonnerre approuvée par délibération du conseil municipal en date du 29 février 2008,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 18 décembre 2009 approuvant les révisions simplifiées sur les secteurs de Fontaine Géry, la Grange Aubert et la Côte Putois du PLU de Tonnerre,

Vu la délibération du conseil municipal en date du 16 mars 2012 approuvant la modification simplifiée n° 1, la modification n° 2 et les révisions simplifiées n° 4, 5 et 6 du PLU de Tonnerre,

Vu la mise en comptabilité en date du 30 septembre 2015 du PLU de Tonnerre,

Vu la délibération n° 62-2017 du conseil communautaire du 7 septembre 2017 de la Communauté de Communes « le Tonnerrois en Bourgogne » (CCLTB) approuvant la modification simplifiée n° 2, relative au règlement de la zone UE,

Vu la délibération n° 141-2018 du conseil communautaire du 18 décembre 2018 de la CCLTB approuvant la modification simplifiée n° 3,

Considérant que la loi ALUR dispose en son article 136 que la communauté de communes ou la communauté d'agglomération existant à la date de publication de la présente loi, ou celle créée ou issue d'une fusion après la date de publication de cette même loi, et qui n'est pas compétente en matière de plan local d'urbanisme, de documents d'urbanisme en tenant lieu ou de carte communale, le devient le lendemain de l'expiration d'un délai de trois ans à compter de la publication de ladite loi,

Considérant ainsi l'exercice effectif de la compétence « plan local d'urbanisme, documents d'urbanisme en tenant lieu ou carte communale » par la CCLTB en lieu et place de ses communes membres depuis le 27 mars 2017,

Considérant par ailleurs que le règlement des zones Apv et Npv du PLU de Tonnerre ne permet pas la construction de murs de clôture en simple grillage, doublés d'une haie végétale,

Considérant que ce type de mur de clôture est lié et nécessaire aux installations d'énergie renouvelable,

Considérant que dès lors qu'il présente l'avantage de favoriser la performance énergétique, ce projet est conforme à l'intérêt général,

Considérant que le règlement de la zone A du PLU de Tonnerre autorise l'installation de panneaux solaires uniquement à l'arrière des toitures,

Considérant que le règlement de la zone UE du PLU de Tonnerre autorise l'emploi de matériaux brillants uniquement pour un emploi partiel ne dépassant pas 20 % de la surface totale et s'il est démontré qu'ils répondent à des objectifs de HQE et d'économie d'énergie,

Considérant les économies d'énergie réalisées par l'installation de panneaux solaires,

Madame la présidente,

PROPOSE de :

- procéder à une modification simplifiée du PLU de la commune de Tonnerre afin de modifier le règlement des zones Apv et Npv et ainsi autoriser la construction de murs de clôture en simple grillage, doublés d'une haie végétale ; d'autre part le règlement de la zone A afin de permettre l'installation de panneaux solaires sur les bâtiments à vocation agricole,
- de modifier également le règlement de la zone UE afin d'autoriser l'installation de panneaux solaires sur l'intégralité de la toiture s'il est démontré qu'ils répondent à des objectifs de HQE et d'économie d'énergies,

DEFINIT les modalités de mise à disposition au public suivantes :

- ▶ Publication, par la commune concernée et à ses frais, d'un avis dans un journal diffusé dans le département précisant l'objet de la modification ainsi que le lieu et les heures où le public pourra consulter le dossier,
- ▶ Affichage d'un avis à la mairie de Tonnerre, sur les panneaux d'annonces officielles de la commune pendant un mois,
- ▶ Mise à disposition du public d'un projet de dossier de modification simplifiée en mairie ainsi que d'un registre permettant au public de formuler ses observations pendant une durée d'au moins un mois.

DIT que conformément aux articles L.123-6 et suivants du code de l'urbanisme, la présente délibération sera transmise :

- à Monsieur le préfet,
- à Madame et Messieurs les présidents du Conseil Régional et du Conseil Départemental,
- à Messieurs les présidents de la chambre de commerces et d'industrie, de la chambre des Métiers et de l'Artisanat et de la Chambre d'Agriculture.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	69	pour
	0	contre
	0	abstention

ACCEPTE ces propositions,

AUTORISE Madame la présidente à poursuivre l'exécution de la présente délibération et à engager toute procédure ou signer tout acte utile la concernant.

*Retour de Monsieur DELAGNEAU Emmanuel, ayant pouvoir
de Monsieur ROBETTE Jacques (soit 2 votants en plus)*

- **Délibération n° 84-2021 : Environnement, Développement durable** – Service Public pour Elimination des Déchets (SPED) – Attribution du marché de collecte des ordures ménagères et déchets assimilés (OMDA) et collecte sélective des déchets ménagers recyclables (DMR)

Vu la délibération n° 42-2021 du conseil communautaire du 25 mars 2021 approuvant la stratégie liée aux objectifs d'amélioration du service auprès des usagers (annexes 1 et 2) en lien avec la loi AGECE pour la période 2021-2028, sous réserve des disponibilités financières budgétaires annuelles, des coûts des marchés qui seront passés et des résultats des différentes évaluations permettant aux élus communautaires de débattre, réorienter, redéfinir, consolider ou entériner toute action permettant de concilier les objectifs généraux et les moyens financiers de l'EPCI selon un cycle annuel,

Vu la décision d'attribution de la commission d'appel d'offre du 25 août 2021,

Considérant l'avis favorable de la commission « Environnement, Développement durable » en date du 30 août 2021,

Considérant les éléments du marché suivants :

-
- Type : Collecte OMDA et DMR
- Attributaire : SAS ECT COLLECTE
- Durée en année : 2

- Montant annuel HT : 359 607,70 €
- Montant annuel de la TVA à 5,50 %* : 9 889,21 €
- Montant annuel de la TVA à 10 %** : 17 980,39 €
- Montant annuel TTC : 387 477,30 €

* 5,50 % = TVA pour la partie collecte sélective des déchets ménagers recyclables (DMR)

** 10 % = TVA pour la partie collecte des ordures ménagères et déchets assimilés (OMDA)

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	66	pour
	2	contre
	3	abstentions

APPROUVE l'attribution du marché pour une durée de 2 années à la société ECT, sous réserve de l'attribution du marché « Fourniture de bacs roulants pour la collecte des déchets ménagers recyclables (DMR) en mélange (hors verre) » lors du conseil du 9 septembre 2021.

• Délibération n° 85-2021 : Environnement, Développement durable – Service Public pour Elimination des Déchets (SPED) – Attribution de marché de fourniture de bacs roulants pour la collecte des déchets ménagers recyclables (DMR) en mélange (hors verre)

Vu la délibération n° 42-2021 du conseil communautaire du 25 mars 2021 approuvant la stratégie liée aux objectifs d'amélioration du service auprès des usagers (annexes 1 et 2) en lien avec la loi AGEC pour la période 2021-2028, sous réserve des disponibilités financières budgétaires annuelles, des coûts des marchés qui seront passés et des résultats des différentes évaluations permettant aux élus communautaires de débattre, réorienter, redéfinir, consolider ou entériner toute action permettant de concilier les objectifs généraux et les moyens financiers de l'EPCI selon un cycle annuel,

Vu la décision d'attribution de la commission d'appel d'offre du 25 août 2021,

Considérant l'avis favorable de la commission « Environnement, Développement durable » en date du 30 août 2021,

Considérant les éléments du marché suivants :

Type	Attributaire	Durée en année	Montant du marché HT	Montant du marché TTC (TVA à 20 %)
Fourniture bacs roulants	SULO FRANCE	4	495 235,00 €	594 282,00 €

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	66	pour
	2	contre
	3	abstentions

APPROUVE l'attribution du marché pour une durée de 4 années à la société SULO, sous réserve de l'attribution du marché « Collecte des ordures ménagères et déchets assimilés (OMDA) et collecte sélective des déchets ménagers recyclables (DMR) » lors du conseil du 9 septembre 2021).

• Délibération n° 86-2021 : Services à la population – Petite enfance – Projet d'établissement de l'EAJE

Madame la présidente rappelle que le projet d'établissement de l'Îlot Bambins comprend le projet éducatif et pédagogique ainsi que le projet social.

Ce document rendu obligatoire par le service de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) du Département doit être actualisé, compte tenu notamment des évolutions des pratiques et du fonctionnement de la structure. C'est un outil de référence qui donne du sens au travail de l'équipe de professionnels, et qui contribue à un accueil de qualité pour les enfants et les familles.

Vu le Code de la santé publique,

Vu la délibération n° 37-2014 du conseil communautaire de la Communauté de Communes « Le Tonnerrois en Bourgogne » (CCLTB) du 3 février 2014 relative au projet d'établissement de la crèche l'Îlot bambins,

Vu le décret n° 2000-762 du 1^{er} août 2000 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans complété par les décrets du 20 février 2007 et du 7 juin 2010,

Considérant qu'un projet d'établissement qui évolue est gage d'une image positive et dynamique de la crèche auprès des financeurs, des nouveaux arrivants et des parents,

Considérant que ce document a été rédigé avec la participation des professionnels de l'Îlot Bambins et en concertation avec les partenaires institutionnels (CAF, MSA et PMI),

Sur proposition de la présidente,

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire	71	pour
	0	contre
	0	abstention

ADOpte le nouveau projet d'établissement de la crèche l'Îlot Bambins,

AUTORISE la présidente, ou son représentant ayant délégation, à prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.