



CUISINE « LES 4 FOURCHETTES »
18, route de Massy
91380 CHILLY-MAZARIN

PROCES VERBAL DE LA SEANCE DU COMITE SYNDICAL DU S.I.R.M.C.

L'an deux mille vingt-et-un, le six avril à 17h30, à la Cuisine centrale « Les 4 fourchettes » à Chilly-Mazarin, s'est réuni le Comité Syndical.

Etaient présent.e.s :

Pour MASSY : MME PHILIPPOTEAU, MME DAILLOUX, M. BRIERE et MME VICTORIEN ;
Pour CHILLY-MAZARIN : MME GY et MME LOYAU ;
Pour EPINAY-SUR-ORGE : MME GAUDRY.

Etait représenté.e :

M. DUCHESNE par MME GAUDRY.

Etaient excusé.e.s:

Pour MASSY : MME BELOQUI, M. DELALANDE, MME NIANG, MME DUMAND, MME CAYOUEITE et M. LABAN-BOUNAYRE ;
Pour CHILLY-MAZARIN : MME GREMION, MME MALBEC, M. JANUS et M. LACAMBRE ;
Pour EPINAY-SUR-ORGE : M. DUCHESNE, M. HADDAD et M. RANDOING.

Etait absent.e :

Néant.

Etait présent.e à titre consultatif :

Pour le S.I.R.M.C.: M. PASSELANDE.

COMPTE DE GESTION 2020

Le Comptable du Syndicat Intercommunal de Restauration Municipale des villes de Massy, de Chilly-Mazarin et d'Épinay-sur-Orge est chargé seul et sous sa responsabilité d'exécuter les recettes et les dépenses, de poursuivre la rentrée de tous les revenus du S.I.R.M.C. et de toutes les sommes qui sont dues, ainsi que d'acquitter les dépenses ordonnancées par la Présidente jusqu'à concurrence des crédits régulièrement accordés.

Le comptable établit, à l'issue de la clôture de chaque exercice, un document de synthèse appelé « Compte de Gestion », qui rassemble tous les comptes mouvementés au cours de l'exercice.

Comme le prévoit le Code général des collectivités territoriales, le Compte de Gestion de l'année 2020 a été produit à la Présidente.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Compte de Gestion 2020 établi par le Comptable,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

CONSTATE le résultat de clôture du Compte de Gestion 2020 produit par le Comptable.

COMPTE ADMINISTRATIF 2020

En 2020, le Budget du Syndicat avait été voté et se présentait ainsi qu'il suit :

- Section de Fonctionnement :	Recettes :	4 463 953,78 €
	Dépenses :	4 463 953,78 €
- Section d'Investissement :	Recettes :	713 596,64 €
	Dépenses :	713 596,64 €

A l'issue de l'Exercice, le Compte Administratif 2020 du S.I.R.M.C. fait apparaître :

- Section de Fonctionnement	Excédent :	590 143,36 €
- Section d'Investissement	Déficit :	- 67 243,30 €
	soit un résultat de clôture excédentaire de :	522 900,06 €

Le résultat de l'exercice ne comprend aucun reste à réaliser.

Le Compte de Gestion 2020 du Trésorier Principal est conforme au Compte Administratif 2020.

De plus, dans le but de parfaire l'information des élus, un document de synthèse du Compte Administratif a été adressé aux membres du Comité syndical.

En application du Code général des collectivités territoriales, Madame PHILIPPOTEAU, Présidente durant l'exercice 2020, quitte la séance et la Présidence de l'assemblée est assurée par Madame Isabelle GY, 1^{ère} vice-présidente.

	Dépenses	Recettes	Solde
Fonctionnement	3 930 653,86 €	4 520 797,22 €	590 143,36 €
Investissement	658 076,42 €	590 833,12 €	-67 243,30 €
Cumul	4 588 730,28 €	5 111 630,34 €	522 900,06 €

LE COMITE SYNDICAL,
L'exposé de Madame la Présidente entendu,
Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Compte de Gestion 2020 établi par le Comptable,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

ADOpte le Compte Administratif 2020 du S.I.R.M.C. qui fait apparaître le résultat de clôture suivant :

- Un Excédent en Section de Fonctionnement de : 590 143,36 €
- Un Déficit en Section d'Investissement de : - 67 243,30 €

ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité technique.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail. Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire, pluri-hebdomadaire et le cycle annuel. Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Décompte théorique de la durée annuelle de travail :	
Nombre de jours dans l'année :	365 jours / an
Nombre de repos hebdomadaire dans l'année :	104 jours
Nombre de jours de congés annuels :	25 jours
Jours fériés en moyenne par an :	8 jours
Nombre de jours travaillés par an :	228 jours
Nombre d'heures par jour :	7 heures
Nombre d'heures par an :	1 596 heures arrondies à 1 600
Journée de solidarité :	7 heures
Durée annuelle du travail effectif :	1 607 heures

Le Syndicat Intercommunal de Restauration des villes de Massy, de Chilly-Mazarin et d'Epina-sur-Orge peut définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées.

Son activité étant impactée essentiellement par le rythme scolaire, il est précisé que deux cycles sont mis en place, l'un adapté au service pendant la période scolaire, l'autre au service pendant les vacances scolaires. Dans le cadre de cette organisation, les agents bénéficient d'un nombre de jours d'ARTT situé entre 10 et 23 jours selon les fonctions.

Les modalités d'organisation du temps de travail sont précisées dans un protocole adjoint à la délibération soumise au Comité syndical.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

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

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la Fonction Publique Territoriale,

VU le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'ARTT pour la Fonction Publique d'Etat,
VU le Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'ARTT dans la Fonction Publique Territoriale,
VU le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
VU la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées,
VU la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,
VU le décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels,
VU la délibération n°99.12.27 du 23 décembre 1999 sur la durée hebdomadaire du temps de travail,
VU la délibération n°2019.12.18 du 18 décembre 2019, portant communication du rapport d'observations définitives de la Chambre Régionale des Comptes d'Ile-de-France,
VU la délibération n°20.07.13 du 2 juillet 2020 portant organisation de la journée de solidarité,
VU les avis du comité technique en date du 25 février 2021,
CONSIDERANT que le présent protocole fixe les règles communes à l'ensemble des agents et services du Syndicat intercommunal de restauration des villes de Massy, de Chilly-Mazarin et d'Epinay-sur-Orge,
CONSIDERANT que ces règles sont fixées sans préjudice des évolutions législatives et réglementaires applicables à la fonction publique territoriale,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

ABROGE et **REPLACE** la délibération n°99.12.27 du 23 décembre 1999 sur la durée hebdomadaire du temps de travail ainsi que la délibération n°20.07.13 du 2 juillet 2020 portant organisation de la journée de solidarité,

APPROUVE, à compter du 1^{er} janvier 2022, les dispositions relatives au protocole d'accord fixant l'organisation du temps de travail des agents du Syndicat intercommunal de restauration des villes de Massy, de Chilly-Mazarin et d'Epinay-sur-Orge, exposées dans le protocole ci-joint.

AUTORISE Madame la Présidente, à signer tous documents afférents à ce protocole.

ORGANISATION DE LA JOURNEE DE SOLIDARITE

La loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées a instauré une journée de travail supplémentaire. Une seconde loi du 16 avril 2008 est venue préciser les modalités de mise en œuvre de ce dispositif qui a finalement été instauré au Syndicat Intercommunal de Restauration des villes de Massy, de Chilly-Mazarin et d'Epinay-sur-Orge en Décembre 2008 puis modifié en Juillet 2020.

La dernière délibération prévoyait, conformément au règlement intérieur de la cuisine centrale, d'organiser la journée de solidarité par le travail de sept heures précédemment non travaillées à raison de trois minutes de travail supplémentaires par jour, en plus de la durée journalière de travail.

Cependant, compte tenu de l'organisation du temps de travail faisant l'objet d'une délibération spécifique, une adaptation est de nouveau nécessaire afin de rendre compatible les deux dispositifs.

Il est proposé de retenir les modalités d'accomplissement par :

- le travail d'un jour de RTT tel de prévu par les règles en vigueur,
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel et proratisée en fonction du temps de travail des agents.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

VU la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

VU la délibération n°DC21.04.08 du Comité syndical en date du 6 avril 2021 portant organisation du temps de travail,

VU les avis du Comité technique en date du 25 février 2021,

CONSIDERANT qu'il appartient au Comité syndical d'instituer une journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées en application des dispositions susvisées, pour l'ensemble du personnel titulaire et non titulaire.

CONSIDERANT que cette décision est soumise à l'avis préalable du Comité technique.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

ABROGE et REMPLACE la délibération n°DC20.07.13 portant organisation de la journée de solidarité prise le 2 juillet 2020,

DECIDE d'organiser, à partir du 1er janvier 2022, l'accomplissement de la journée de solidarité :

- le travail d'un jour de RTT tel de prévu par les règles en vigueur,
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel et proratisée en fonction du temps de travail des agents.

**DELIBERATION FIXANT LA NATURE ET LA DUREE
DES AUTORISATIONS SPECIALES D'ABSENCE**

L'article 59 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 prévoit l'octroi d'autorisations d'absences pour les agents territoriaux. Cependant, la loi ne fixe pas les modalités d'attribution concernant les autorisations liées à des événements familiaux qui doivent être déterminées localement par délibération, après avis du Comité Technique.

Madame la Présidente propose, à compter du 1^{er} janvier 2022, de retenir les autorisations spéciales d'absences telles que présentées dans le tableau ci-dessous, qui seraient accordées dans les conditions suivantes :

Nature de l'évènement	Durées proposées	Observations
Liées à des événements familiaux		
<u>Mariage ou PACS :</u>		
- de l'agent	5 jours ouvrables	Sur présentation d'une pièce justificative 1 jours de délai de route si plus de 200 kms
- d'un enfant de l'agent ou du conjoint	3 jours ouvrables	
- d'un ascendant, frère, sœur, beau-frère, belle-sœur, neveu, nièce, petit-fils, petite-fille, oncle, tante de l'agent ou du conjoint	1 jour ouvrable	
<u>Décès, obsèques ou maladie très grave :</u>		
- du conjoint (concubin pacsé)	5 jours ouvrables	Sur présentation d'une pièce justificative 2 jours de délai de route si les obsèques se font à plus de 200 kms Jours éventuellement non consécutifs
- des ascendants, d'un frère, d'une sœur de l'agent ou du conjoint	3 jours ouvrables	
- d'un petit-fils, d'une petite-fille, du gendre, de la belle-fille de l'agent ou du conjoint	2 jours ouvrables	
- d'un beau-frère, d'une belle-sœur, d'un oncle, d'une tante, d'un neveu, d'une nièce de l'agent ou du conjoint	1 jour ouvrable	

Liées à des évènements de la vie courante et des motifs civiques		
Concours et examens en rapport avec l'administration locale	Le jour de l'épreuve	Sur présentation d'une pièce justificative Pas de délai de route
Déménagement du fonctionnaire	1 jour ouvrable par an	Sur présentation d'une pièce justificative Pas de délai de route
Médaille d'honneur régionale, départementale et communale : <ul style="list-style-type: none"> • argent (20 ans de services) • vermeil (30 ans de services) • or (38 ans de services) 	1 jour ouvrable	Sur présentation d'une pièce justificative Pas de délai de route
Départ en retraite de l'agent	5 jours	Pas de délai de route

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

VU l'avis du comité technique en date du 25 février 2021,

CONSIDERANT que des autorisations d'absences ont été fixées dans le règlement intérieur de la collectivité en date du 29 mars 2012, sans pour autant couvrir tous les cas de figures pouvant permettre aux agents de mieux concilier leurs vies familiales, personnelles et professionnelles,

CONSIDERANT qu'il y a lieu, parallèlement à l'organisation du temps de travail, d'adopter une délibération précisant à la fois la nature et la durée des autorisations d'absences octroyées par la collectivité,

CONSIDERANT que ces règles sont fixées sans préjudice des évolutions législatives et réglementaires applicables à la fonction publique territoriale,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

ADOpte à compter du 1^{er} janvier 2022, les propositions d'autorisations spéciales d'absence de Madame la Présidente,

AUTORISE Madame la Présidente, à signer tous documents afférents à l'application de ces autorisations spéciales d'absence.

DELIBERATION INSTAURANT LE COMPTE EPARGNE-TEMPS

L'instauration du compte épargne-temps est obligatoire dans les collectivités territoriales et dans leurs établissements publics mais l'organe délibérant doit déterminer, après avis du comité technique, les règles d'ouverture, de fonctionnement, de gestion et de fermeture du compte épargne-temps, ainsi que les modalités d'utilisation des droits.

Ce compte permet à leurs titulaires d'accumuler des droits à congés rémunérés en jours ouvrés.

Il est ouvert de droit et sur leur demande aux fonctionnaires titulaires et aux agents contractuels de droit public, qu'ils occupent un emploi à temps complet ou un ou plusieurs emplois à temps non complet, sous réserve qu'ils soient employés de manière continue et aient accompli au moins une année de service.

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne-temps ; s'ils en avaient déjà ouvert un auparavant, ils ne peuvent, durant le stage, ni utiliser leurs droits, ni en accumuler de nouveaux.

Les agents contractuels de droit privé ne peuvent pas bénéficier d'un compte épargne temps.

Le nombre total de jours inscrits sur le CET ne peut excéder 60 ; l'option de maintien sur le CET de jours épargnés ne peut donc être exercée que dans cette limite.

Les nécessités de service ne pourront être opposées lors de l'ouverture de ce compte mais seulement à l'occasion de l'utilisation des jours épargnés sur le compte épargne-temps. Tout refus opposé à une demande de congés au titre du compte épargne-temps doit être motivé. L'agent peut former un recours devant l'autorité dont il relève, qui statue après consultation de la commission administrative paritaire. A l'issue d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, d'accueil de l'enfant, de proche aidant ou de solidarité familiale (accompagnement d'une personne en fin de vie), l'agent bénéficie de plein droit, sur sa demande, des droits à congés accumulés sur son CET.

Le compte épargne-temps peut être utilisé sans limitation de durée. Le fonctionnaire conserve ses droits à congés acquis au titre du compte épargne temps en cas notamment de mutation, d'intégration directe, de détachement, de disponibilité, d'accomplissement du service national ou d'activités dans la réserve opérationnelle ou la réserve sanitaire, de congé parental, de mise à disposition ou encore de mobilité auprès d'une administration, d'une collectivité ou d'un établissement relevant de l'une des trois fonctions publiques.

Au plus tard à la date d'affectation de l'agent, la collectivité ou l'établissement d'origine doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à cette date. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement d'accueil.

Au plus tard à la date de réintégration de l'agent dans sa collectivité ou son établissement d'origine, la collectivité ou l'établissement d'accueil doit lui adresser une attestation des droits à congés existant à l'issue de la période de mobilité. Elle doit également fournir cette attestation à l'administration ou à l'établissement dont il relève.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

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,

VU le décret n° 2004-878 du 26 août 2004 relatif au compte épargne-temps dans la fonction publique territoriale, modifié par le décret n°2010-531 du 20 mai 2010,

VU la circulaire ministérielle n°10-007135-D du 31 mai 2010 relative à la réforme du compte épargne temps dans la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité technique en date du 25 février 2021,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

DECIDE de déterminer, à partir du 1er janvier 2022, les règles et les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps suivantes :

Article 1 : Règles d'ouverture du compte épargne-temps :

La demande d'ouverture du compte épargne-temps doit être effectuée par écrit auprès de l'autorité territoriale.

Article 2 : Règles de fonctionnement et de gestion du compte épargne-temps :

Le compte épargne-temps peut être alimenté par le report :

- d'une partie des jours de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à 20 (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet), ainsi que les jours de fractionnement ;

- de jours R.T.T.,

- de repos compensateurs.

L'alimentation du compte épargne-temps doit être effectuée par demande écrite de l'agent avant le 30 avril de l'année suivante.

L'agent est informé des droits épargnés et consommés annuellement, au mois de Janvier de l'année suivante.

Article 3 : Modalités d'utilisation des droits épargnés :

La collectivité ou l'établissement autorise l'indemnisation ou la prise en compte au sein du régime de retraite additionnelle (uniquement pour les agents titulaires affiliés à la CNRACL) :

- ✓ 1^{er} cas : Au terme de l'année civile, le nombre de jours inscrits sur le compte épargne temps ne dépasse pas 15 : l'agent ne peut alors utiliser les droits épargnés qu'en prenant des jours de congé.

- ✓ 2^{ème} cas : Au terme d'une année civile, le nombre de jours accumulés sur le compte épargne temps est supérieur à 15. Les 15 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de jours de congé. Pour les jours au-delà du quinzième, une option doit être exercée, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante :
- le fonctionnaire opte, dans les proportions qu'il souhaite : pour la prise en compte des jours au sein du régime de retraite additionnelle, pour leur indemnisation ou pour leur maintien sur le compte épargne temps.
- l'agent contractuel de droit public opte, dans les proportions qu'il souhaite : soit pour l'indemnisation des jours, soit pour leur maintien sur le compte épargne temps.

Les montants de l'indemnisation applicables sont ceux prévus par la réglementation en vigueur au moment de l'utilisation du CET.

Article 4 : Règles de fermeture du compte épargne-temps :

Sous réserve de dispositions spécifiques, en cas de cessation définitive des fonctions, le compte épargne temps doit être soldé à la date de la radiation des cadres pour le fonctionnaire ou des effectifs pour l'agent contractuel de droit public. En cas de décès de l'agent, les droits acquis au titre de son compte épargne-temps donnent lieu à une indemnisation de ses ayants droit. Les montants, fixés forfaitairement, par jour accumulé, pour chaque catégorie statutaire, sont ceux prévus par la réglementation en vigueur.

MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

Depuis la délibération prise par le Comité syndical le 15 septembre 2020, l'ensemble des agents travaillant à la cuisine centrale du S.I.R.M.C. est couvert par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), composé de deux parties, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui valorise les fonctions, les compétences ou encore les contraintes particulières du poste d'un agent et le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) qui récompense la manière de servir, notamment l'accomplissement des objectifs professionnels, évaluée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le versement de l'IFSE y est prévu quatre fois dans l'année sur la base d'un arrêté individuel annuel fixant un montant sur la base de différents critères dont la fonction exercée par l'agent, son niveau de responsabilité et d'expertise, sa technicité ainsi que son expérience et la qualification requise d'une part et la présence de l'agent sur l'année ou les six derniers mois écoulés selon la prise d'activité de ce dernier d'autre part.

Tout d'abord, des adaptations du dispositif sont nécessaires, non seulement afin de le rendre compatible avec les dispositions prises en matière d'organisation du temps de travail - les autorisations spéciales d'absences définies par la collectivité en particulier et qui ne feront plus l'objet d'une retenue au même titre que les autorisations spéciales d'absence de droit - et y supprimer le cadre fixé pour le paiement des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (I.H.T.S.) qui feront l'objet d'un acte désormais isolé.

Une modification de plus grande ampleur doit, ensuite, intervenir pour simplifier et moderniser le dispositif, en le rendant plus attractif dans le cadre du recrutement et en soutenant socialement les agents. Il s'agit, avant tout, d'apporter plus de liquidités aux salariés par un versement qui deviendrait mensuel, mais aussi de rapprocher la date de versement de la période prise en compte pour le calcul de retenues en fonction de la présence.

Cette modification entrerait en vigueur le 1^{er} juillet 2021 en ce qui s'agit des versements mensuels du régime indemnitaire de tous les agents mais avec des dispositions transitoires concernant la prise en compte des retenues selon la date d'entrée des agents dans la collectivité, afin d'assurer une transposition progressive :

Si l'agent est entré dans les effectifs avant le 1^{er} janvier 2021, les retenues sur l'I.F.S.E. ont été calculées selon les modalités fixées par la délibération du 15 septembre 2020. Elles tiennent donc compte de la présence sur l'année passée pour la fixation du montant faisant l'objet d'un arrêté individuel. La moitié de l'I.F.S.E. sera versée en deux fois sur le premier semestre comme prévu dans la délibération actuelle, puis l'autre moitié sera versée mensuellement à compter du 1^{er} juillet 2021 en application de la présente délibération.

Si l'agent est entré dans les effectifs sur la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2021, les retenues sur l'I.F.S.E. faisant l'objet d'un arrêté individuel seront calculées en fonction des absences sur l'année en cours. Un premier versement sera effectué avec les salaires de Juillet 2021 pour la partie concernant le premier semestre de l'année et selon la présence sur ce semestre, puis mensuellement de Juillet à Décembre 2021 selon la présence au mois le mois.

Si l'agent entre dans les effectifs sur la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021, les retenues sur l'I.F.S.E. faisant l'objet d'un arrêté individuel seront calculées en fonction des absences constatées au mois le mois. Les versements seront effectués mensuellement.

A compter du 1^{er} janvier 2022, tous les agents bénéficieront d'une I.F.S.E. faisant l'objet d'un arrêté individuel. Le versement sera mensuel et tiendra compte de retenues calculées en fonction de la présence au mois le mois.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire 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,

Vu les différents arrêtés fixant les plafonds du R.I.F.S.E.E.P. applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la délibération en date du 15 septembre 2020 portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.),

Vu les avis du comité technique en date du 25 février et du 30 mars 2021,

Considérant la réforme du régime indemnitaire des agents de l'Etat avec la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. et son application aux agents de la fonction publique territoriale,

Considérant, au vu des arrêtés ministériels publiés, les cadres d'emplois éligibles au R.I.F.S.E.E.P.,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé de modifier le régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois éligibles selon les modalités ci-après.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

DECIDE que les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Les agents contractuels de droit public à l'exception des agents recrutés pour un remplacement temporaire ainsi qu'un accroissement temporaire ou saisonnier d'activité.

Les agents de droit privé en sont exclus.

PRECISE que le montant de l'indemnité et du complément sera proratisé au temps de travail, que ce dernier soit complet, non complet ou partiel, dans les mêmes conditions que le traitement.

PRECISE que le R.I.F.S.E.E.P. sera instauré pour les cadres d'emplois selon les décrets et la réglementation en vigueur à venir.

DIT que le R.I.F.S.E.E.P. remplace l'ensemble des primes liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception de celles visées par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 (sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes, travail de nuit ou jours fériés)), la Nouvelle Bonification Indiciaire, l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement, les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA etc.) et la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

FIXE les groupes de fonctions, plafonds et tableaux de répartition suivants compte tenu des critères professionnels énumérés ci-dessous pour la filière administrative :

- Groupe 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Groupe 2 : Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

Le plafond annuel maximum est défini sans logement à titre gratuit.

Filière administrative

Cadre d'emploi des attachés territoriaux – Catégorie A

Groupe de fonction	Emplois	Plafond maximum annuel I.F.S.E.	Plafond maximum annuel C.I.A.
Groupe 1	Directeur général	36 210	6 390

Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux – Catégorie B

Groupe de fonction	Emplois	Plafond maximum annuel I.F.S.E.	Plafond maximum annuel C.I.A.
Groupe 2	Directeur adjoint à la qualité	16 015	2 185

Cadre d'emploi des adjoints administratifs – Catégorie C

Groupe de fonction	Emplois	Plafond maximum annuel I.F.S.E.	Plafond maximum annuel C.I.A.
Groupe 2	Gestionnaire administratif, comptable et des ressources humaines	10 800	1 200

FIXE les groupes de fonctions, plafonds et tableaux de répartition suivants compte tenu des critères professionnels énumérés ci-dessous pour la filière technique :

- Groupe 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, technicité et expertise,
- Groupe 2 : Qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le plafond annuel maximum est défini sans logement à titre gratuit.

Filière technique

Cadre d'emploi des techniciens territoriaux – Catégorie B

Groupe de fonction	Emplois	Plafond maximum annuel I.F.S.E.	Plafond maximum annuel C.I.A.
Groupe 1	Diététicien / Directeur d'exploitation	19 660	2 680

Cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux – Catégorie C

Groupe de fonction	Emplois	Plafond maximum annuel I.F.S.E.	Plafond maximum annuel C.I.A.
Groupe 1	Directeur d'exploitation / Chef de production / Chef de la logistique / Responsable de secteur	11 340	1 260

Cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux – Catégorie C

Groupe de fonction	Emplois	Plafond maximum annuel I.F.S.E.	Plafond maximum annuel C.I.A.
Groupe 1	Chef de production / Chef de la logistique / Responsable de secteur Adjoint-équipier	11 340	1 260
Groupe 2	Équipier / Agent de maintenance / Agent d'entretien des communs et de l'office	10 800	1 200

DIT que ces plafonds et groupes seront révisés de plein droit en fonction de l'évolution des plafonds des régimes indemnitaires applicables aux agents de l'Etat.

FIXE les critères d'attribution de l'I.F.S.E. suivants :

- Groupe de fonctions,
- Niveau de responsabilité
- Niveau d'expertise de l'agent,
- Niveau de technicité de l'agent,
- Sujétions spéciales,
- Expérience de l'agent,
- Qualification requise.

PRECISE que l'I.F.S.E. fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion ou la réussite à un concours,

PRECISE également que le montant individuel attribué au titre de l'I.F.S.E. sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

PREND les dispositions suivantes concernant la modulation de l'I.F.S.E. du fait des absences :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés de maternité, paternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

Cependant, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique, en cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle, de congé de longue maladie et de congé de longue durée, de grave maladie, d'accident de service/accident du travail.

Dans ce cas, le versement fera l'objet d'une retenue de 1/30ème par jour d'absence.

PREVOIT que le montant de l'I.F.S.E. tiendra compte des dispositions transitoires suivantes maintenant la délibération prise le 15 septembre 2020 du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021 pour certains agents. Ainsi,

Pour la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021 :

Si l'agent a pris ses fonctions avant le 1^{er} janvier 2021, le montant de l'I.F.S.E. fixé dans l'arrêté individuel restant à payer pour le second semestre de l'année 2021 après les deux versements effectués en début d'année, sera versé mensuellement à compter du 1^{er} Juillet 2021.

Ces versements ne feront pas l'objet des retenues prévues dans la présente délibération compte tenu d'un calcul du montant figurant dans l'arrêté individuel en fonction de la présence sur l'année écoulée conformément à la délibération du 15 septembre 2020.

Si l'agent a pris ses fonctions sur la période du 1^{er} janvier au 30 juin 2021, la délibération prise le 15 septembre 2020 ne s'applique pas. Les retenues sur le montant de l'I.F.S.E. fixé dans l'arrêté individuel seront calculées sur la base des règles figurant dans la présente délibération. Un premier versement sera effectué avec les salaires de Juillet 2021 pour la partie concernant le premier semestre de l'année, puis mensuellement de Juillet à Décembre 2021.

Si l'agent prend ses fonctions sur la période du 1^{er} juillet au 31 décembre 2021, la délibération prise le 15 septembre 2020 ne s'applique pas. Les retenues sur le montant de l'I.F.S.E. fixé dans l'arrêté individuel seront calculées sur la base des règles figurant dans la présente délibération. Les versements seront effectués mensuellement de Juillet à Décembre 2021 pour le second semestre uniquement.

A compter du 1^{er} janvier 2022 :

La délibération prise le 15 septembre 2020 ne s'applique pas.

Tous les agents bénéficieront d'une I.F.S.E. dont le montant sera fixé dans un arrêté individuel. Le versement sera mensuel et tiendra compte de retenues dans les conditions fixées par la présente délibération.

DIT qu'il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

PRECISE que le montant individuel attribué au titre du C.I.A. sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

FIXE les critères d'attribution du C.I.A. suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle de l'année précédant celle du versement et sous condition d'une ancienneté de plus d'un an :

- La réalisation des objectifs,
- Le respect des délais d'exécution,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles,
- La capacité d'encadrement,
- La disponibilité et l'adaptabilité.

DIT que le C.I.A. est versé intégralement en avril de l'année suivant l'évaluation professionnelle de référence et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

DIT que la délibération prise le 15 septembre 2020 sera définitivement annulée le 1^{er} janvier 2022 et intégralement remplacée par la présente.

PRECISE enfin que les crédits sont et seront prévus et inscrits aux budgets des exercices concernés aux différents articles du chapitre 012.

ATTRIBUTION DES INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) peuvent être versées aux fonctionnaires de catégorie B et de catégorie C dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, ainsi qu'à des agents contractuels de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

Jusqu'alors, les I.H.T.S. versés aux agents de la cuisine centrale étaient instaurés par la délibération sur le R.I.F.S.E.E.P. qu'il convient d'isoler pour plus de clarté.

L'octroi d'IHTS est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduisent pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).

Elles sont rémunérées au taux normal, sauf si l'organe délibérant décide de majorer leur indemnisation dans les conditions définies à l'article 5 du décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35 heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois.

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

Vu le décret n° 82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel,

Vu le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu l'avis du comité technique en date du 25 février 2021,

Considérant que conformément au décret n° 2002-60 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur et qu'à défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées,

Considérant que quand l'intérêt du service l'exige, il y a lieu de compenser les travaux supplémentaires moyennant une indemnité dès lors que les travaux ont été réalisés à sa demande ou à la demande du chef de service, dans la limite de 25h supplémentaires par mois et par agent,

Considérant que les instruments de décompte déclaratif sont mis en place.

Considérant que conformément à l'article 2 du décret 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables au personnel de la collectivité.

APRES EN AVOIR DELIBERE,

Le Comité syndical,

A L'UNANIMITE,

DECIDE d'instaurer, au 1^{er} juillet 2021, selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

Filière administrative

Grades	Emplois
Rédacteur principal / Rédacteur	Directeur adjoint à la qualité
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe / de 2 ^{ème} classe / Adjoint administratif	Gestionnaire administratif, comptable et des ressources humaines

Filière technique

Grades	Emplois
Technicien principal de 1 ^{ère} classe / de 2 ^{ème} classe / Technicien	Diététicien / Directeur d'exploitation
Agent de maîtrise principal / Agent de maîtrise	Directeur d'exploitation / Chef de production / Chef de la logistique / Responsable de secteur
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe / de 2 ^{ème} classe / Adjoint technique	Chef de production / Chef de la logistique / Responsable de secteur / Adjoint-équipier / Equipier / Agent de maintenance / Agent d'entretien des communs et de l'office

DIT que les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

PRECISE que la rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place d'un décompte déclaratif. Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent.

PRECISE également que lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculés selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

Ces indemnités pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

DIT que le paiement des indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle et feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

DIT que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

MODALITES D'ATTRIBUTION DE L'AVANTAGE EN NATURE REPAS AU PERSONNEL

Les agents de la cuisine centrale effectuent une journée continue. Par conséquent, ils bénéficient d'un avantage en nature repas valorisé sur les salaires et intégrés dans les bases de cotisations et imposables.

En effet, aux termes de l'article L.242-1 du Code de la Sécurité sociale, ils constituent en tant que tels des éléments de rémunération qui, au même titre que le salaire proprement dit, sont inclus dans l'assiette de cotisations à la charge des employeurs et des salariés, et doivent donner lieu à des cotisations.

Les avantages en nature sont intégrés dans le revenu imposable ; leur valeur doit être réintroduite sur le bulletin de salaire.

La réglementation des cotisations sociales sur les avantages en nature est totalement indépendante des différentes règles régissant l'octroi de ces avantages dans la fonction publique territoriale : les modalités d'attribution de ces avantages doivent faire l'objet d'une délibération.

Tous les salariés sont concernés, qu'ils soient fonctionnaires titulaires, stagiaires ou agents contractuels de droit public ou de droit privé (contrats aidés, apprentis, ...).

Cependant, l'intégration des avantages en nature dans l'assiette de cotisations est différente selon le statut de l'agent :

Fonctionnaires affiliés à la CNRACL : comme tous les accessoires de traitement (indemnités, SFT, ...), les avantages en nature sont soumis uniquement à CSG et CRDS et aux cotisations salariales et patronales au titre du régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

Agents affiliés à l'IRCANTEC (fonctionnaires effectuant mois de 28 heures par semaine et contractuels de droit public et de droit privé) : les avantages en nature sont soumis aux mêmes cotisations salariales et patronales que le traitement principal et dans les mêmes conditions.

Pour tous les agents (CNRACL et IRCANTEC) : les avantages en nature sont intégrés dans le revenu imposable dans les mêmes conditions que le traitement principal.

La valeur minimum forfaitaire de l'avantage en nature repas est définie par arrêté et il est revalorisé annuellement par l'URSSAF. Pour information, au 1er janvier 2021, la fourniture de repas est évaluée à 4,95 € par repas quelle que soit la rémunération perçue par le bénéficiaire. Une participation minimum de l'agent doit être demandée.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU les articles L.242-1 et R.242-1 du Code de la sécurité sociale,

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

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

VU la loi n°2013-907 du 11 octobre 2013 relative à la transparence de la vie publique,

VU l'arrêté du 10 décembre 2002 relatif à l'évaluation des avantages en nature en vue du calcul des cotisations de sécurité sociale,

VU l'arrêté ministériel du 20 décembre 2002 relatif aux frais professionnels déductibles pour le calcul des cotisations de sécurité sociale,

VU les Circulaires DSS/SDFSS/5B/ 2003.06 du 6 janvier 2003 et 2003.07 du 7 janvier 2003.

VU les avis du Comité technique en date du 25 février et du 30 mars 2021,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

APPROUVE les modalités d'attribution de l'avantage en nature repas aux personnes décrites ci-dessus,

DECIDE d'une participation forfaitaire des agents de 0,05 € par repas,

PRECISE que le montant de référence pour le calcul de cet avantage en nature évolue conformément au montant annuel défini par l'URSSAF,

RENOUVELLEMENT DE LA CONVENTION RELATIVE A L'ETABLISSEMENT DES DOSSIERS C.N.R.A.C.L. PAR LE C.I.G.

Madame Elisabeth PHILIPPOTEAU, Présidente du Syndicat Intercommunal de Restauration des villes de Massy, de Chilly-Mazarin et d'Epinay-sur-Orge

Expose :

Les employeurs territoriaux ont l'obligation de transmettre des dossiers dématérialisés de leurs agents en vue de produire, pour chacun d'entre eux, un relevé individuel de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (C.N.R.A.C.L.) et des autres régimes de retraite. Ce processus de droit à l'information a été réalisé pour l'ensemble des agents de la cuisine.

Le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne de la Région d'Ile de France auquel est affilié le S.I.R.M.C. peut, à la demande des collectivités, intervenir dans l'établissement des dossiers de retraite auprès de la C.N.R.A.C.L. dans le cadre d'une convention.

Afin d'assister le S.I.R.M.C., je vous propose de renouveler, avec le C.I.G., la convention consentie pour une durée de 3 ans, pour prendre en charge exclusivement la confection des dossiers C.N.R.A.C.L. indiqués ci-dessous :

- la validation des services de non titulaire-(annexe 4),
- le rétablissement au régime général et à l'IRCANTEC (RTB)-(annexe 5),
- le dossier de demande de retraite-(annexe 6),
- le droit à l'information : envoi des données dématérialisées (reprise d'antériorité (RIS) et pré-liquidation (EIG)) devant être transmises à la CNRACL-(annexe 7).

Le service assistance retraite CNRACL peut proposer également :

- des études sur les départs à la retraite avec estimations de pension CNRACL,
- le déplacement éventuel d'un agent du service pour un dossier très complexe,
- un appui technique.

Pour cette mission, le Centre de Gestion demande une participation s'élevant, pour l'année 2021, à 48,50 € par heure de travail pour les collectivités affiliées en dessous de 20 000 habitants. Les nouveaux tarifs sont votés par le Conseil d'Administration du C.I.G. et adressés à la collectivité qui peut résilier la convention par courrier recommandé avec avis de réception dans un délai d'un mois à compter de leur date d'envoi.

Il est demandé au Comité syndical d'autoriser Madame la Présidente à signer la convention relative à l'établissement des dossiers C.N.R.A.C.L. avec le C.I.G.

LE COMITE SYNDICAL,

L'exposé de Madame la Présidente entendu,

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi du 26 janvier 1984 modifiée et notamment son article 25,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE,

DECIDE de confier au C.I.G. la mission de confection des dossiers C.N.R.A.C.L. dans les limites fixées par la convention,

AUTORISE Madame la Présidente à signer la convention afférente,

DECIDE de procéder au règlement des frais d'intervention du C.I.G. selon le tarif horaire fixé chaque année par délibération du Conseil d'Administration du C.I.G.

PRECISE que les dépenses seront inscrites au budget des exercices concernés.

Décisions prises par la Présidente en matière de marchés publics (en application de la délégation du Comité syndical du 22 juillet 2020)
--

Numéro	21.02.01
Date	11 février 2021
Objet	Maintenance de thermoscelleuses automatiques en ligne
Tiers	Mecapack
Adresse	Z.I. de Montifaut – 85 700 Pouzauges
Montant	6 724 €H.T.
Durée	1 an, reconductible par tacite reconduction

-oOo-

L'ordre du jour étant épuisé, la séance du Comité Syndical est levée à 18h45.

Le prochain Comité syndical est prévu le Mardi 8 juin 2021 à 17h30.

-oOo-

CHILLY-MAZARIN,

La Présidente

Elisabeth PHLIPPOTEAU