

**PROCÈS-VERBAL DU BUREAU SYNDICAL
SÉANCE DU MERCREDI 02 OCTOBRE 2024
(Bureau délibératif)**

Monsieur Luc STREHAIANO, Président, accueille les vice-présidents et ouvre la séance du Bureau syndical à 9H00 à la Communauté d'Agglomération Plaine Vallée.

- **Quorum**

M. le Président indique pour mémoire que, lorsque le Bureau est appelé à débattre sur des affaires qui lui ont été déléguées par le Comité Syndical, celui-ci doit respecter les règles applicables aux délibérations de l'assemblée, notamment en ce qui concerne les conditions de quorum, la majorité requise pour leur adoption, les modes de scrutin ou les conditions d'acquisition du caractère exécutoire.

Pour les points soumis au vote, le quorum du Bureau est, pour mémoire, fixé à un minimum de 7 présents sur 13 membres.

Le présent Bureau est appelé à voter pour les points : 1, 5.1 et 5.2.

M. le Président procède à l'appel :

Présents :

Monsieur STREHAIANO Luc, Président
Monsieur JOURNO Raoul, 2ème Vice-président
Monsieur MANFREDI Patrice, 3ème Vice-président
Monsieur LE DÛS Bernard, 4ème Vice-président
Madame CABOT Céline, 6ème Vice-présidente
Madame MERCHAT Sophie, 10ème Vice-présidente
Monsieur BATTAGLIA Eric, 11ème Vice-président

Absents excusés non représentés :

Monsieur GOUJON Alain, 1er Vice-président
Monsieur DAUX Jean-Pierre, 5ème Vice-président
Madame GERMAIN Laurence, 7ème Vice-présidente
Monsieur THORY Maxime, 8ème Vice-président
Madame VILLECOURT Céline, 9ème Vice-présidente
Madame CAPBLANC Nathalie, 12ème Vice-présidente

A la lecture de la feuille d'émargement, **M. le Président CONSTATE que le quorum est atteint (7 présents sur 13 membres du Bureau en exercice).**

- **Pouvoir(s)**

M. le Président appelle les pouvoirs donnés pour les vice-présidents représentés. Aucun pouvoir n'est remis.

M. le Président et le Bureau accueillent les personnes suivantes, sans voix délibérative :

- ✓ M. FEUGERE Philippe, Maire de la commune d'Andilly, délégué du SIEREIG représentant la CA Plaine Vallée ;
- ✓ FLOQUET Patrick, Maire de la commune de Montmagny, délégué du SIEREIG représentant la commune et la CA Plaine Vallée ;

- **Election du/des secrétaire(s) de séance**

M. le Président propose de désigner Madame Sophie MERCHAT, 10^{ème} Vice-présidente, secrétaire de séance.

A l'unanimité, Madame Sophie MERCHAT, 10^{ème} Vice-présidente, a été désignée pour remplir ces fonctions qu'elle a acceptées.

Monsieur le Président donne lecture de l'ordre du jour puis déroule l'examen des questions.

Lecture de l'ordre du jour

- 1. Approbation du Procès-Verbal du Bureau du 04 juin 2024**
- 2. Handicap**
 - 2.1 Réponse de LADAPT au projet de Convention d'Occupation Temporaire du domaine public du Foyer d'Accueil Médicalisé et du Centre d'Accueil et d'Activités de Jour (*point non délibératif*)
 - 2.2 Création de l'association « Notre tulipe Laetitia » (*point non délibératif*)
 - 2.3 Renouvellement de l'agrément de l'Entreprise Adaptée et emprunt garanti d'acquisition des mobiliers du FAM (*point non délibératif*)
 - 2.4 Opération d'aménagement et de modernisation de l'ESAT de Sannois : achèvement de la phase DIAG et démarrage de l'Avant-Projet Sommaire (*point non délibératif*)
- 3. Transport public bus Valmy**
 - 3.1 Présentation par le cabinet TTK du rapport définitif d'étude de Transport à la Demande et proposition d'adoption d'une stratégie dans le cadre des futurs renforts d'offres décidés par IdFM (*point non délibératif*)
- 4. Aide à la personne**
 - 4.1 Projet de regroupement des associations ADSSID et AGVMRS dans les locaux de l'hôpital Simone Veil (*point non délibératif*)
- 5. Administration générale et Ressources Humaines**
 - 5.1 Création d'un poste de technicien territorial à temps non complet et mise à jour du tableau des effectifs (*point délibératif*)
 - 5.2 Rectificatif et mise à jour du régime indemnitaire du SIEREIG (*point délibératif*)
- 6. Questions diverses**

Sm *W.*

1. Approbation du Procès-Verbal du Bureau du 04 juin 2024

Le Bureau du 04 juin 2024 avait pour objet les points délibératifs suivants :

- Pour la compétence du Handicap :
 - L'adoption du projet de Convention d'Occupation Précaire du domaine public du Foyer d'Accueil Médicalisé et du Centre d'Accueil et d'Activités de Jour ;
 - L'adoption du projet de convention d'Assistance à Maîtrise d'Ouvrage (AMO) pour la conduite des missions d'études de conception et de suivi du déroulement du chantier d'aménagement et de modernisation de l'ESAT de Sannois ;
- Pour les domaines de l'administration générale et des Ressources Humaines ;
 - L'adhésion aux conventions de participation à la Protection Sociale Complémentaire 2024 – 2029 pour la couverture des risques « Santé » et « Prévoyance », à passer avec le CIG ;
 - L'instauration de la prestation de titres-restaurant. Le Président souligne que ce dispositif est très apprécié des agents, lesquels remercient le Bureau pour cette avancée ;
 - La présentation du Rapport Social Unique – exercice 2022 ;
 - L'adoption de la convention de partenariat d'échange de données à passer avec la CA Plaine Vallée ;
 - L'adhésion au groupement de commandes pour la reliure des actes administratifs 2025-2029, proposé par le Centre Interdépartemental de Gestion de la Grande Couronne.

En l'absence de remarques, le Procès-Verbal est approuvé à l'unanimité et sera signé par M. Maxime THORY, secrétaire de séance, et par le Président.

Résultats du scrutin

Membres du Bureau :

En exercice : 13

Présents : 7

Procurations : 0

Suffrages exprimés : 7

Pour : 7 (unanimité) / Contre : 0 / Abstention(s) : 0

2. Handicap

2.1 Réponse de LADAPT au projet de Convention d'Occupation Temporaire du domaine public du Foyer d'Accueil Médicalisé et du Centre d'Accueil et d'Activités de Jour (point non délibératif)

M. le Président indique avoir informé le gestionnaire de notre intention de mettre à jour la convention d'occupation pour, d'une part, officialiser la place et le rôle de LADAPT, et d'autre part, mettre les obligations de chacun en conformité avec la réglementation en vigueur.

Par exemple, pour ce type de location, la révision de la redevance doit désormais faire application de l'indice des loyers des activités tertiaires (ILAT). Autre exemple, nous ajoutons, comme document d'information à annexer, un Diagnostic de Performance Energétique, en cours de rédaction par Socotec.

Le SIEREIG a présenté, le 03 mai pour avis, le nouveau projet de convention, à effet du 1^{er} août, aux représentants de LADAPT, Directeur de la région Ile de France et Directeur des établissements. Pour rappel, le montant de la redevance n'a pas été modifié. Pour 2024, le montant global de redevance est de 779 057 euros annuel, décomposé comme suit :

- 526 831 € pour le FAM ;
- 252 226 € pour le CAAJ.

En l'absence de remarques de LADAPT, le projet a été adopté par le Bureau le 04 juin et notifié à l'association le 1^{er} juillet. Il est également à noter que LADAPT n'a pas répondu à notre courriel du 21 mai de communication de pièces à annexer au projet.

Par courriel du 24 juillet, M. GILBERT, Directeur de la région Ile de France, avance que plusieurs dispositions de la convention devraient être supprimées, au motif qu'il s'agit d'une convention d'occupation du domaine public et non d'une Délégation de Service Public.

SM H

Par ce raisonnement, il tente de justifier la suppression de certaines obligations contractuelles visant à nous communiquer le moins d'informations possibles (ex : bilans, contrôle des activités, etc.). A titre d'anecdote, il entend supprimer de la convention la mention de « *nature sociale et médico-sociale de l'ensemble immobilier mis à disposition* » ...

M. le Président indique avoir rejeté cette demande pour les motifs suivants :

- D'une part, il est erroné de dire qu'il existerait un risque de requalification de la convention d'occupation en convention de Délégation de Service Public. Les règles spécifiques du Code de l'Action Sociale et des Familles (CASF) excluent l'application des règles propres aux DSP pour l'attribution des mandats de gestion des établissements médico-sociaux. Les bénéficiaires doivent, en effet, être sélectionnés via une procédure d'appel à projets, qui repose sur des critères stricts, ce que LADAPT sait fort bien pour y avoir répondu elle-même. Il n'y a d'ailleurs pas de transfert de risque économique à l'opérateur privé comme en DSP, lequel reçoit des subventions publiques en contrepartie de ses obligations particulières issues du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens (CPOM).
- D'autre part, l'article L.2122-1-2 du Code Général de la Propriété des Personnes Publiques (CGPPP) permet au SIEREIG de sélectionner un occupant sans mise en concurrence lorsqu'une procédure de sélection transparente, comme l'appel à projets, a déjà eu lieu. En outre, le SIEREIG ne peut déléguer une compétence de gestion d'établissements médico-sociaux qu'il ne détient pas.
- Enfin, l'article L.2121-1 du CGPPP consacre le droit pour la personne publique de contrôler l'occupation de son domaine et notamment son affectation et son usage : « *les biens du domaine public sont utilisés conformément à leur affectation à l'utilité publique. Aucun droit d'aucune nature ne peut être consenti s'il fait obstacle au respect de cette affectation* ». Ce droit a par ailleurs été confirmé par la jurisprudence.

En conséquence et parce qu'à la différence d'autres bailleurs le SIEREIG est un Etablissement Public, nos exigences de communication et de contrôle de l'affectation des biens, insérées dans le projet de convention, sont parfaitement compatibles avec une convention d'occupation du domaine public.

Plus grave, l'article 3 de l'actuelle convention précise « *qu'à défaut de congé donné par l'une ou l'autre des parties ou de proposition de renouvellement faite par le bailleur, la présente convention parvenue à son terme se renouvellera par reconduction expresse, pour une durée de trois ans, aux mêmes conditions, et moyennant la même redevance, sauf révision, s'il y a lieu telle que définie à l'article 4* ».

Ainsi, à l'instar de l'IME, le gestionnaire devrait perdre son autorisation d'exploitation s'il n'est plus en mesure d'exploiter le bâtiment sur lequel l'activité a été autorisée. Ce qui matérialise la possibilité d'exploiter l'activité est bien la convention d'occupation portant sur l'ensemble immobilier.

Le refus de l'association de signer la convention devrait en toute logique se traduire par une occupation de l'ensemble immobilier sans droit ni titre. Bien que la redevance soit toujours payée régulièrement, cette situation constitue une insécurité juridique pour le SIEREIG et, concomitamment, pour nos administrés en situation de handicap.

Le SIEREIG a, par conséquent, entendu tenir informés le préfet et les autorités de tutelle (ARS et CD 95), lesquels ont récemment conduit une inspection des établissements FAM & CAAJ gérés par LADAPT, notamment pour leur demander une surveillance accrue des conditions dans lesquelles la gestion était assurée au bénéfice des personnes en situation de handicap.

Le présent point n'appelle pas de délibération.

Sm *H*

2.2 Création de l'association « Notre tulipe Laëtitia » (point non délibératif)

Par courrier du 27 novembre 2023, cosigné de parents et tuteurs de résidents du Foyer d'Accueil médicalisé (FAM) et de personnes en situation de handicap accueillies au Centre d'Accueil et d'Activités de Jour (CAAJ), puis, à l'occasion d'une réunion en mairie avec deux parents et tuteurs le 05 décembre courant, Monsieur le Président a eu la connaissance de faits, à priori graves s'ils étaient avérés, visant le gestionnaire de cet établissement.

Les familles ont, en effet, rapporté 3 décès de résident intervenus successivement au FAM à des dates rapprochées (juillet, août et octobre 2023).

Pour l'un d'eux, Mme Laëtitia GRANGE, 52 ans, les circonstances sembleraient démontrer un refus de prise en charge du gestionnaire (la personne était en situation d'occlusion intestinale).

Sa maman, de 82 ans, n'étant pas médecin de profession et voyant pour autant la dégradation apparente de l'état de santé de sa fille et ses souffrances endurées, aurait pris l'initiative de la faire hospitaliser en urgence à l'hôpital Simone Veil à Eaubonne.

Cette prise en charge aurait été malheureusement tardive, le médecin de l'hôpital ayant déclenché une Hospitalisation A Domicile pour un accompagnement en soins palliatifs, c'est-à-dire au FAM mais sous surveillance d'infirmières missionnées et agissant sous son autorité. En parallèle, les services hospitaliers auraient relevé une déshydratation manifeste du patient.

Mme Grange Laëtitia est décédée le 04 octobre 2023.

Une plainte a été déposée accompagnée de témoignages.

Plusieurs autres faits sont rapportés par des parents et notamment des erreurs récurrentes dans l'administration des traitements médicamenteux ou des surfacturations de séance de kinésithérapie.

Monsieur le Président a, par conséquent, saisi le procureur de la République le 06 décembre 2023 en application de l'article 40 du Code de Procédure Pénale, lequel dispose dans son alinéa 2 : « *Toute autorité constituée, tout officier public ou fonctionnaire qui, dans l'exercice de ses fonctions, acquiert la connaissance d'un crime ou d'un délit est tenu d'en donner avis sans délai au procureur de la République et de transmettre à ce magistrat tous les renseignements, procès-verbaux et actes qui y sont relatifs* ».

Monsieur le Président a également informé les services du département.

Peu d'informations nous ont été retournées, ce qui sur le fond apparaît justifié. Le SIEREIG, en effet, met à disposition des bâtiments, ce qui, seul, ne le rend pas destinataire de « *porter à connaissance* » notamment lorsque la confidentialité des informations ne relève pas de sa compétence, tel l'état de santé des personnes accueillies. Pour autant, le SIEREIG a inscrit dans son projet de convention d'occupation la clause suivante (rejetée par LADAPT) :

« En cas de débats prévus sur des éléments pouvant avoir un impact significatif sur l'ensemble immobilier, la participation du Propriétaire devient cruciale afin de débattre des implications potentielles sur la mission de service public confiée à l'établissement. Le Propriétaire devra être informé en temps utile de son invitation, pour lui permettre de préparer et de présenter ses observations ou recommandations ».

Monsieur le Président relaie, cependant, que deux inspections sur site ont été conduites par les services du Conseil Départemental et de l'Agence Régionale de Santé d'Ile de France et qu'ils ont entendu les parents.

Monsieur le Président sait également qu'il n'y aurait plus de médecin au FAM depuis cet été, celui-ci ayant démissionné et après avoir été entendu une demi-journée au commissariat.

Dernière information, une association de parents dénommée « Notre Tulipe Laëtitia » s'est constituée le 26 juin 2024. Cette association a pour objet de représenter et de défendre les intérêts des personnes en situation de handicap et de leur proche. Plusieurs anciens salariés des équipements se seraient joints à cette association.

Courant septembre, il a été rapporté à Monsieur le Président que les membres de cette association allaient être reçus par la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), dans un premier temps un par un.

Pour que l'association puisse défendre les intérêts des personnes en situation de handicap et couvrir ses frais de justice, si besoin, tout en gardant sa liberté d'action, M. le Président propose aux membres du Bureau que les villes, notamment celles intéressées au dossier des garanties d'emprunt de l'IME, subventionnent celle-ci.

**Les membres du Bureau expriment un avis favorable
Le présent point n'appelle pas de délibération.**

2.3 Renouvellement de l'agrément de l'Entreprise Adaptée et emprunt garanti d'acquisition des mobiliers du FAM (point non délibératif)

Monsieur le Président relaie les informations suivantes portant sur la situation de l'association Le Colombier et donc indirectement sur le dossier des garanties d'emprunts de l'IME.

Les ponctions, récurrentes semble-t-il, de l'association sur les recettes de l'Entreprise Adaptée pour payer les dettes en cours, et probablement les honoraires de conseil, ont placé celle-ci dans une situation financière compliquée, tout particulièrement avant l'été.

Pour mémoire, le SIEREIG avait, à plusieurs reprises, informé le préfet d'un risque pour les travailleurs en situation de handicap et alerté la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIEETS-IdF) au cours d'une visioconférence. L'objectif du SIEREIG n'était pas de mettre en jeu l'agrément mais, d'une part, d'obtenir un contrôle plus restreint de l'entreprise et d'autre part, de mettre les dirigeants de l'association face à leurs responsabilités tout en soulignant qu'une part du risque était de la responsabilité de LADAPT.

La DRIEETS-IdF a donc déclenché une procédure d'accompagnement d'une année et ramené l'agrément / autorisation d'exploitation à 1 année. Cette procédure d'aide pour l'EA est aussi une procédure visant à s'assurer que l'association est en capacité d'assurer la gestion future de l'entreprise dans le cadre d'une prochaine autorisation triennale. Cet agrément va s'achever cette année et l'association en a semble-t-il pris conscience. En parallèle, un des services de l'Etat se serait depuis attaché à surveiller l'IME puisque le SIEREIG leur a rappelé, en écho à l'absence de bail de LADAPT, l'épisode de l'incendie du foyer de Wintzenheim en Alsace.

Un jugement du tribunal judiciaire de Pontoise du 08/12/2023 et un autre du 10/07/2023 (confirmé en appel le 11/10/2023) enjoindraient le Colombier à régler certaines de ses dettes (avant octobre 2025 pour le second).

Au titre de l'une d'elles figurerait la garantie du SIEREIG donnée le 20 août 2009 au Colombier pour la souscription d'un emprunt de 500 000 € d'une durée de 15 ans auprès de la Caisse d'Épargne d'Ile de France pour l'aménagement en mobiliers du FAM.

Profitant d'un « cafouillage » de la banque quant au bénéficiaire de la garantie d'emprunt suite aux différents renouvellements que nous avons accordés ou entendu accorder, nous avons rejeté une première demande de la banque le 26/03/2021 nous informant du risque de mise en jeu de celle-ci. Il faut ajouter que la banque, dans ses courriers, ne semblait pas avoir connaissance de la décision du Conseil d'Etat qui, en dernier ressort, avait confirmé l'annulation de l'arrêté cosigné CD95, ARS IdF et Préfet, transférant les actifs du Colombier à LADAPT.

Le Colombier aurait récemment vendu les locaux de l'ESAT de Villiers-le-Bel pour plus de 770 K€ desquels il faut retrancher 55 K€ environ de loyer versé par l'acheteur dans l'attente d'accomplissement de la promesse.

Sur cette somme, 220 K€ auraient été versés à l'entreprise adaptée (EA) cet été, repoussant ainsi la menace de non renouvellement de l'agrément prévu pour la fin de l'année 2024. Le SIEREIG avait manifesté auprès de la Direction Régionale et Interdépartementale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (DRIETS), autorité compétente, d'une part, ses interrogations quant à l'utilisation réelle des aides au poste pourtant fléchées par la convention d'objectifs et, d'autre part, son inquiétude quant à la capacité de l'EA d'assurer ses obligations envers ses créanciers et donc le devenir des personnes en situation de handicap. Pour mémoire, le SIEREIG avait plusieurs fois porté ce risque

à la connaissance du Préfet.

Sur le reste des sommes (2^{ème} jugement), l'association aurait réglé sa dette restante des mobiliers du FAM auprès de la caisse d'épargne pour 162 905 €. L'association aurait soldé définitivement le dossier de la garantie, et se serait officiellement engagée, avant l'échéance, à solder une autre dette portant sur l'acquisition (aménagement ?) d'un grand pavillon à Magny-en-Vexin par la vente de celui-ci et d'un appartement situé au centre d'Enghien.

Il ne resterait donc à terme que les dettes de l'IME pour lesquelles une médiation judiciaire est en cours. Le Colombier, sur ce point, semble optimiste, malgré l'expérience de la première médiation du SIEREIG et la réponse de LADAPT.

Le présent point n'appelle pas de délibération.

2.4 Opération d'aménagement et de modernisation de l'ESAT de Sannois : achèvement de la phase DIAG et démarrage de l'Avant-Projet Sommaire (point non délibératif)

M. le Président déclare avoir transmis le 1^{er} août au cabinet Vincent Gloria & Levisalles (MOE) un Ordre de Service valant décision d'admission avec observations du dossier DIAG. Pour mémoire, les études de diagnostic (DIAG) permettent de renseigner le maître de l'ouvrage sur l'état du bâtiment et sur la faisabilité de l'opération.

Cet Ordre de Service vaut ordre de démarrage, à compter du 02 septembre 2024, de la phase APS (études d'avant-projet sommaire) et missions complémentaires confiées, conformément aux dispositions du marché de maîtrise d'œuvre.

Le dossier APS correspondant, doit être remis dans un délai de 6 semaines à compter du 02 septembre 2024 et tenir compte des observations formulées dans le rapport d'analyse et ses annexes. De nombreuses observations ont été formulées par nos soins, lesquelles ont justifié le rejet par le SIEREIG d'une facture à 100% de la phase DIAG.

La complétude du dossier DIAG devra intervenir au plus tard à la date de remise du dossier APS, soit le 14 octobre 2024, en vue d'une admission définitive des livrables. A cette date, le MOE devra fournir un calendrier prévisionnel des travaux, étant entendu que l'ESAT a obtenu de la Communauté d'agglomération Val Parisis une convention d'occupation précaire pour la mise à disposition d'un local situé à Pierrelaye, permettant de libérer les lieux pour la conduite des travaux et réduisant ainsi la complexité de l'opération.

Le SIEREIG a conduit une réunion en mairie de Sannois le 16 septembre portant sur :

- La collecte des déchets de l'ESAT & le positionnement de la mairie (bornes enterrées, containers, compacteur de cartons) ;
- La révision du règlement d'urbanisme pour la création du mur de clôture de l'ESAT, conforme au projet ;
- Le projet de rénovation de la rue du Poirier Baron comprenant la reprise de la traversée piétonne de la rue entre les sites 1 (Bd Gambetta) & 2, la création de places de stationnement en lieu et place de l'actuel bateau de l'ESAT (création de 12 places au projet au lieu de 13 au programme), l'entrée des véhicules sur les sites 1 & 2 de l'ESAT ;
- La faisabilité du projet d'alimentation du site n°2 par le réseau de chaleur urbain en présence du gestionnaire du réseau et de la CAVP ;
- Les problèmes de débords des toitures du voisin et le rejet de ses eaux sur la parcelle du site n°2 ;
- Le déplacement d'une armoire de rue, d'un mât d'éclairage du boulevard Gambetta et d'une borne incendie Boulevard Gambetta à déplacer ou remplacer.

A ce jour et sous réserve de l'identification de l'armoire, le sujet le plus problématique serait les constructions illégales du voisin.

Le service d'urbanisme de la mairie déclare ne pas trouver dans ses archives la moindre trace d'une autorisation un peu ancienne (avant les années 2000) concernant cette propriété, et par extension le débord de toiture. Cette construction serait à coup sûr prescrite pour ce qui concerne le code de l'urbanisme. En effet, nous ne pouvons pas dresser de PV d'infraction au-delà de 6 ans après les travaux or ceux-ci apparaissent sur Google Streetview dès 2008.

Le présent point n'appelle pas de délibération.

3. Transport public bus Valmy

3.1 Présentation par le cabinet TTK du rapport définitif d'étude de Transport à la Demande et proposition d'adoption d'une stratégie dans le cadre des futurs renforts d'offres décidés par IdFM (*point non délibératif*)

Sur l'étude de Transport à la Demande (TàD)

Le cabinet TTK a été missionné pour conduire plusieurs études de transport sur le bassin :

- L'une, engagée par le SIEREIG, porte sur le Transport à la Demande ;
- Les deux autres, engagées par IdFM, portent sur le réaménagement du pôle gare d'Enghien et sur l'évitement du pont Gavignot.

La 1^{ère} a pris beaucoup de temps, puisque lancée le 15 juin 2021. L'étude, achevée, fait l'objet d'une présentation aux membres du Bureau par TTK. Le dossier de présentation est joint au PV.

M. le Président ajoute que cette étude pourrait utilement compléter la réflexion d'IdFM pour les deux autres études dont les conclusions doivent intervenir dans le courant de l'année. L'une d'elles doit répondre à la problématique du franchissement du pont Gavignot, devenu impossible depuis qu'IdFM refuse d'acheter des bus diesel pour les remplacer par des bus « propres » roulant au Gaz Naturel Vert ou électriques.

M. le Président poursuit et précise qu'IdFM se voit contraint d'engager une réadaptation de l'offre qui, si elle n'est pas possible à iso budget, impliquera des renforts d'offres. Le SIEREIG et la CAPV ayant signé un partenariat en parallèle de la DSP 5 pour un certain niveau d'offre, M. le Président indique avoir rappelé à IdFM l'existence de ce plancher.

Trois lignes sont directement touchées (1511, 1514, la plus empruntée par les usagers, et 1516). La modification de leur linéaire impose de revoir également leur stationnement en gare d'Enghien

Cette réadaptation de l'offre constitue une opportunité pour le SIEREIG et la CAPV pour solliciter des renforts d'offres. Il serait d'ailleurs utile de préciser à ce titre qu'IdFM s'était engagé (oralement) à augmenter l'offre de 10% de Kilomètres Commerciaux Contractuels (KCC), soit environ 320 000 KCC, en cas d'implantation d'un 2^{ème} Centre Opérationnel de Bus, lequel a été rendu possible par notre intervention au cours de la négociation de la DSP 5.

Sur les sujets d'actualité

Problèmes récurrents de transports Montmorency

Un courrier de la FCPE du collège Charles LE BRUN de Montmorency relatif à des problèmes de transport a été envoyé à Mme Cathala et M. Eskenazi, députés, et différents maires des communes desservies par Transdev Valmy (Deuil-la-Barre, Groslay, Enghien-les-Bains, Soisy-Sous-Montmorency et Montmorency).

Le SIEREIG a demandé à Transdev de lui apporter tous les éléments de réponse en leur possession et notamment les différences constatées entre les validations et les cellules compteuses puisque 5 bus des lignes 1515 et 1527 en sont équipés.

Précision d'importance, Transdev est à 100 % d'effectif aujourd'hui et reçoit des candidatures, lesquelles permettront à terme et selon leur qualité, de réduire le recours à l'intérim. A ce titre, le plan de transport adapté, démarré en novembre 2023, s'est achevé en mars 2024. La réduction d'offre liée aux jeux olympiques de cet été a, quant à elle, pris fin le 15 septembre.

Les difficultés soulevées ne sont donc plus de l'ordre du recrutement comme par le passé mais en synthèse, soit de calibrage de l'offre, soit de congestion de trafic ou bien de fraudes.

Trois tableaux que Monsieur le Président partage aux membres du Bureau mettent en lumière les validations et les comptages pour les lignes 1515 et 1527.

Pour la 1515, la fraude est flagrante entre les relevés des cellules compteuses et les validations. Sans validation, pas de fondement pour une demande de renfort d'offre motivée et quantifiée. Monsieur le Président rappelle l'histoire de la 1513 qui, sur ce fondement, a vu son linéaire supprimé entre la Chénée et Domont et la réaction des usagers après coup.

Autre enseignement, nous voyons que la 1513 n'a pas réussi à la cannibaliser la 1515 par un transfert des habitudes, comme nous l'espérions. Cependant différents problèmes ne l'ont pas aidée (Problèmes de recrutement, mouvements sociaux ...) et le succès d'une ligne s'apprécie dans le temps. Mais ce point interroge pour les futurs renforts.

Notre nouvelle ligne 1527 qui avait posé tant de problèmes pour sa mise en œuvre sur le barreau hôpital - Taverny, semble rencontrer un succès certain. Sur certaines heures, Transdev est d'ailleurs obligé de mettre un bus articulé de la 1514 sur cette ligne pour tamponner le besoin.

Nous ne nous sommes donc pas trompés sur la création d'une desserte Montmorency - Bury. Seulement, il était impossible d'en savoir à l'avance l'ampleur. Nous avons donc soulevé aujourd'hui l'idée à IdFM de créer quelques courses intermédiaires pour atténuer ce pic car la rotation que nous avons réussi à négocier est de 30 min.

Autre enseignement, il est probable que le projet du prolongement du linéaire de la 1511 sur Bury et l'hôpital apporte lui-aussi une réponse à des attentes fortes des étudiants & parents.

En conclusion, nous n'avons pas de visualisation de surcharge des véhicules à cette rentrée 2024-2025. La validation que partielle des usagers ne permettant à Transdev de pouvoir monter un dossier auprès d'IdFM.

L'aménagement du pôle gare d'Ezanville - Ecoeu

La SNCF et IdFM, en lien avec les communes, les transporteurs et les intercommunalités, vont, mettre en œuvre par 3 phases le projet d'aménagement du pôle gare.

L'un des objectifs vise à réaménager le parking, lequel sera neutralisé pendant 2 phases de travaux courant 2025-2026.

Faute de pouvoir se garer, un projet de navette est étudié entre IdFM et Transdev entre Ecoeu et Ezanville en complément du service de la 1517. Le coût de ce renfort d'offre temporaire sur les pics d'affluence est estimé à 170 K€, lequel sera soumis sous peu au CA d'IdFM.

Une prise en charge sera très probablement demandée aux deux villes bénéficiaires. La communauté d'agglomération Roissy Pays de France a déjà donné son accord de principe.

La question se pose pour notre territoire pour le solde, dont le montant reste à déterminer.

M. le Président indique, ici, qu'il serait inéquitable d'utiliser les provisions de transport pour lesquelles seule une partie des communes finance le service depuis l'origine.

***Les membres du Bureau expriment un avis favorable
Le présent point n'appelle pas de délibération.***

4. Aide à la personne

4.1 Projet de regroupement des associations ADSSID et AGVMRS dans les locaux de l'hôpital Simone Veil (point non délibératif)

M. le Président rappelle que les deux associations, ADSSID (Association pour le Développement des Soins Infirmiers à Domicile) et AGVMRS (Association Gérontologique Vallée de Montmorency Rives de Seine) devaient regrouper leurs services dans un bâtiment de l'hôpital S. Veil à Montmorency, aménagé pour l'occasion, puis fusionner. Cette relocalisation libérait les locaux du 55, avenue de Paris et permettait à l'association AMI Services d'en bénéficier.

Or, après l'incertitude de la date d'entrée dans les locaux (3 ans d'attente), la direction de l'établissement hospitalier leur a communiqué les nouvelles conditions financières de cette occupation.

Plus précisément, l'hôpital a décidé le 21 décembre 2023 d'ajouter un avenant à la convention d'occupation du domaine, conclue avec l'ADSSID. Ce projet d'avenant relève, pour l'ADSSID seul, la redevance de plus de 30 % mais lui impose également le principe d'un remboursement par 20^{ème} des amortissements engagés pour chaque année d'occupation en cas de libération des lieux avant le terme de la convention. Or, un engagement sur ce principe est rejeté par les associations.

Face à cette situation de blocage, Mme et M. les Maires d'Eaubonne et de Montmorency, en leur qualité de Président(e) du conseil de surveillance de l'hôpital, et M. le Président du SIEREIG, accompagné de M. BABADJIAN, Président de l'ADSSID et de l'AGVMRS, ont été reçus le 24 mai par Mme SANCHEZ, directrice de l'hôpital S. Veil, afin de tenter une médiation.

A l'issue et malgré les propositions faites par l'hôpital, les discussions achoppaient toujours sur les conditions d'application du principe.

Sur le fondement d'une étude juridique, le SIEREIG a proposé une reformulation de deux clauses portant notamment sur les cas de dérogation à l'exigibilité des amortissements résiduels.

Ce nouveau projet semblait recevoir, à priori et pour les avoir contactés en amont, l'assentiment des parties. Complémentairement d'ailleurs, l'hôpital s'engageait à porter en annexe de la convention le Décompte Global Définitif détaillant les dépenses à amortir. L'ADSSID, elle, souhaitait ajouter à la liste des dérogations l'hypothèse d'un nouveau développement autorisé par les tutelles auquel l'hôpital n'aurait pu répondre en termes de surfaces mises à disposition (*la rédaction du SIEREIG englobait cette hypothèse*).

En sa séance du 28 juin 2024, le Conseil d'Administration a opté pour une nouvelle proposition visant à ramener l'engagement à 10 ans avec une révision du montant d'amortissement sur une durée de 10 ans et une indemnité de départ de « franchise ».

La proposition transmise par l'ADSSID au SIEREIG, lequel l'a relayé à l'hôpital, est formulé comme suit : « *La présente convention pourra être résiliée par l'occupant, après 10 ans, sous réserve du respect d'un préavis de 18 mois* ».

Les hypothèses de dérogation sont par ailleurs supprimées.

M. le Président indique qu'il reste peu probable que l'hôpital puisse faire droit à ces nouvelles demandes sachant que l'établissement a déjà subi un contrôle de la Cour des Comptes. L'hôpital est lui-même contraint par les règles de la comptabilité publique, et notamment l'instruction budgétaire et comptable M21 et les principes de base de l'amortissement (continuité de l'activité, prudence et permanence des méthodes).

Ainsi, s'agissant d'une rénovation lourde, le rythme de consommation potentiel de service de l'actif visé pour un tel aménagement s'échelonne entre 3,33 et 5 % de sa valeur nette globale, soit 20 à 30 ans. Et, par application du dernier principe, si un tel rythme d'amortissement a déjà été adopté par ailleurs pour des opérations similaires, alors l'hôpital ne pourrait en adopter un autre.

M. le Président regrette que les démarches du SIEREIG n'aient pu aboutir à un accord entre l'hôpital et les associations ce, malgré les concessions de l'établissement hospitalier. Il propose donc au Bureau de prendre acte de cette situation.

***Les membres du Bureau expriment un avis favorable
Le présent point n'appelle pas de délibération.***

SM *H*

5. Administration générale et Ressources Humaines

5.1 Création d'un poste de technicien territorial à temps non complet et mise à jour du tableau des effectifs (point délibératif)

Conformément au Code Général de la Fonction Publique, les emplois des collectivités territoriales et de leurs établissements, mentionnés à l'article L. 313-1 dudit code, sont créés par l'organe délibérant.

Monsieur le Président indique qu'il convient de fixer l'effectif des emplois à temps complet et temps non complet nécessaires au fonctionnement des services du SIEREIG.

Le SIEREIG est propriétaire d'un parc immobilier de 12 000 m² et de terrains nus d'une surface globale de 32 800 m².

La grande majorité de ces biens sont mis à disposition d'associations ou d'établissements publics dont une partie font l'objet de biens de retour.

Pour surveiller l'accomplissement par les gestionnaires de leurs obligations, suivre les entretiens périodiques, les dossiers de sinistre auprès des assurances et détailler les investissements à la charge du SIEREIG, nous avons eu recours pendant 3 années à un expert en bâtiments pour un forfait horaire de 60 heures mensuel.

Le code des marchés publics nous impose une mise en concurrence au-delà d'un seuil de 40 K€. Or, si le besoin du SIEREIG est constant, les sujets et les problématiques rencontrés, eux, varient.

Le recours au recrutement d'un technicien territorial à temps non complet, 17,5 heures hebdomadaires, sur des fonctions de responsable du patrimoine donnerait un cadre plus large d'intervention prenant en compte la pluri-annualité, telle la mise en concurrence des prestataires de contrat périodique ou le contrôle des travaux commandés par le SIEREIG. Il pérenniserait ainsi une mission pour laquelle les besoins, eux, sont pérennes.

Le coût brut envisagé d'un tel recrutement serait similaire ou approchant au coût actuellement payé au titre de la convention passée avec l'expert. Ce coût serait cohérent avec un grade de technicien principal de 1ère classe.

Il est donc proposé aux membres du Bureau, par délégation du Comité Syndical, d'une part, d'ouvrir un poste de responsable du patrimoine permanent à temps non-complet, à raison de 17,5 heures hebdomadaires, sur le cadre d'emploi des techniciens territoriaux et pour chacun des trois grades afin d'élargir les possibilités de recrutement et, d'autre part, de mettre à jour le tableau des effectifs.

Cet emploi pourra être pourvu par un fonctionnaire titulaire ou par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires au vu de l'application de l'article L.332-14 du Code Général de la Fonction publique.

En pareille hypothèse, son niveau de recrutement et de rémunération seront compris entre les indices plancher et plafond pour chacun des grades du cadre d'emploi de technicien territorial.

LE BUREAU SYNDICAL

Vu le Code Général des Collectivité Locales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique territoriale et notamment les articles L.332-8 et suivants ;

Vu la loi n°82-213 du 02 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des Communes, des Départements et des Régions ;

Vu le décret n°2010-1357 du 09 novembre 2010 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

Vu décret n°2010-329 du 22 mars 2010 modifié portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois des fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°2010-330 du 22 mars 2010 modifié fixant l'échelonnement indiciaire applicable aux membres des cadres d'emplois régis par le décret n° 2010-329 du 22 mars 2010 portant dispositions statutaires communes à divers cadres d'emplois de fonctionnaires de la catégorie B de la fonction publique territoriale ;

Vu la délibération n°B.19.09.23.02 du 19 septembre 2023 relative à la mise à jour du tableau des effectifs ;

Considérant qu'il est nécessaire de tenir à jour le tableau des effectifs du SIEREIG ;

Sae *H*

Considérant le besoin pour le SIEREIG d'assurer le parfait entretien de son patrimoine et le contrôle des obligations à la charge des gestionnaires des équipements mis à disposition ;
Considérant que les missions exercées par les techniciens territoriaux correspondent aux besoins du SIEREIG ;
Ayant entendu l'exposé de son rapporteur, M. Luc STREHAIANO, Président ;
Au vu des visas et considérants ci-dessus énoncés ;
Après en avoir délibéré :

DÉCIDE

Article 1 : Un poste de responsable du patrimoine permanent à temps non complet, à raison de 17,5 heures hebdomadaires, est créé au tableau des effectifs sur le cadre d'emploi de technicien territorial et pour chacun des grades suivants :

- ✓ Technicien territorial
- ✓ Technicien principal de 2^{ème} classe
- ✓ Technicien principal de 1^{ère} classe

Article 2 : Le tableau des effectifs du personnel, annexé à la présente délibération, est modifié en conséquence ;

Article 3 : Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice en cours (chapitre 012) ;

Article 4 : Le Président est autorisé à prendre toute mesure et signer tout acte en application de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Résultats du scrutin

Membres du Bureau :	Délibération n° B.02.10.24.01
En exercice : 13	Suffrages exprimés : 7
Présents : 7	Pour : 7 (unanimité) / Contre : 0 / Abstention(s) : 0
Procurations : 0	

5.2 Rectificatif et mise à jour du régime indemnitaire du SIEREIG (point délibératif)

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été créé au sein de la Fonction Publique de l'Etat (FPE) par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Progressivement, ce régime indemnitaire a vocation, d'une part, à être étendu à l'ensemble des fonctionnaires de l'Etat suivant un calendrier de mise en œuvre (décret 2015-661 du 10 juin 2015) et, d'autre part, à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires de même nature.

La réforme conduisant à la mise en place du RIFSEEP dans la Fonction Publique vise à réduire, à terme, les différents dispositifs à un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière, et à harmoniser l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente. Elle tend, également, à valoriser les fonctions exercées par les agents ainsi qu'à reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience.

Ce dispositif peut être transposé à la Fonction Publique Territoriale (FPT), d'une part, par application du principe de parité entre les deux fonctions publiques (décret n°91-875 du 6 septembre 1991 art. 1) et, d'autre part, du fait de l'abrogation de divers régimes indemnitaires jusqu'alors appliqués dans la FPT.

Conformément aux dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer le régime indemnitaire des agents territoriaux employés par le SIEREIG en précisant la nature, les conditions d'attribution et le taux des indemnités applicables, dans le respect des textes les instituant.

Sm H

Pour mémoire, le RIFSEEP est composée :

- D'une Indemnité, principale, liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) déterminée suivant :
 1. Une formalisation précise de critères professionnels ;
 2. Et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- D'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) déterminé suivant :
 1. L'engagement professionnel ;
 2. Et la manière de servir.

La délibération portant consolidation du Régime Indemnitaire du SIEREIG, votée le 30 mai 2017, a institué le RIFSEEP uniquement pour la filière administrative et ce, dans l'attente de la publication des textes ayant trait à la filière technique.

Depuis la publication des arrêtés détaillant les montants par grade et cadre d'emplois composant ladite filière, il est proposé aux membres du Bureau d'étendre le RIFSEEP et d'abroger, en parallèle, les anciens dispositifs mis en place au SIEREIG qui n'ont plus cours.

En parallèle et afin de lever toute difficulté de lecture ou d'interprétation des tableaux annexés portant détail des sommes, par filière et par grade, des dispositifs ouverts aux agents du SIEREIG, il est proposé aux membres du Bureau de supprimer la référence en pourcentage de la part d'IFSE pour le calcul du plafond du CIA, utilisé dans la précédente délibération du 30 mai 2017, par les mêmes mentions des textes législatifs ou réglementaires.

Pour mémoire, l'ensemble des composantes du RIFSEEP est ouvert tant aux fonctionnaires qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, comme non complet ou à temps partiel au prorata de leur durée d'emploi.

LE BUREAU SYNDICAL

- Vu** le Code Général des Collectivités Locales ;
- Vu** le Code Général de la Fonction Publique (CGFP) et notamment l'article L.714-4 et L.714-11 ;
- Vu** le décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à la majoration spéciale pour travail intensif ;
- Vu** le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 modifié portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- Vu** le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;
- Vu** le décret n°90-938 du 17 octobre 1990 relatif à la prime spéciale d'installation attribuée à certains personnels de la fonction publique territoriale ;
- Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifié ;
- 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'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;
- Vu** le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- Vu** le décret n°2002-532 du 16 avril 2002 relatif à l'attribution d'une indemnité de sujétions horaires à certains personnels du ministère de l'équipement, des transports et du logement ;
- Vu** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- Vu** 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 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** 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 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** 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 portant création d'un régime

indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu la circulaire NOR RDFS1427139C 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 la délibération n°96.02.08.06 du 08 février 1996 portant adoption d'une prime dite « de fin d'année » ;

Vu la délibération n°02.02.13.06 du 13 février 2002 portant adoption des modalités de réduction du temps de travail du personnel du syndicat ;

Vu la délibération n°03.11.2015.07 du 03 novembre 2015 portant consolidation et mise à jour du Régime Indemnitaire du SIEREIG ;

Vu la délibération n°30.05.17.09 du 30 mai 2017 portant mise en place du RIFSEEP et consolidation du Régime Indemnitaire du SIEREIG ;

Vu la délibération n°14.10.20.19 du 14 octobre 2020 portant adoption des modalités d'exercice du travail à temps partiel ;

Vu la délibération n°14.10.20.18 du 14 octobre 2020 portant adoption des modalités de prise en charge des frais de déplacement des personnels du SIEREIG ;

Vu la délibération n°B.23.05.22.03 du 23 mai 2022 portant mise en œuvre du télétravail ;

Vu l'avis du favorable du Comité Social Territorial en date du 29 août 2024 ;

Considérant que le régime indemnitaire permet au SIEREIG d'assurer une contrepartie juste aux services assurés par les agents ;

Considérant la nécessité de mettre à jour le régime indemnitaire de l'établissement en application, notamment, du principe de parité avec le régime indemnitaire des agents relevant de la Fonction Publique d'Etat ;

Considérant la nécessité de déterminer les critères individuels d'octroi du régime indemnitaire, notamment au regard des procédures d'évaluation annuelle des agents ;

Considérant que le siège du SIEREIG est situé en Ile de France, laquelle localisation peut entrer dans la définition des corps de référence de la Fonction Publique d'Etat ;

Considérant enfin qu'il convient d'assurer une parfaite lisibilité du dispositif tant pour l'autorité territoriale que pour les agents bénéficiaires ;

Ayant entendu l'exposé de son rapporteur, M. Luc STREHAIANO, Président,

Au vu des visas et considérants ci-dessus énoncés,

Après en avoir délibéré :

DÉCIDE

Article 1 : ABROGATIONS

Les indemnités suivantes, prévues aux articles 6.3, 6.4 et 7.3 de la délibération n°30.05.17.09 du 30 mai 2017, sont abrogées à compter du 1^{er} octobre 2024 :

- Prime de Service et de Rendement (PSR) ;
- Indemnité Spécifique de Service (ISS) ;
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Article 2 : PORTEE DE LA MODIFICATION

Instituée, pour les filières administratives et techniques, en lieu et place des indemnités abrogées précitées, sur les bases ci-après, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Le nouveau régime indemnitaire est consolidé avec le dispositif précédemment adopté par délibération n°30.05.17.09 du 30 mai 2017, comme suit :

Article 3 : BENEFICIAIRES

Le bénéfice du régime indemnitaire du SIEREIG est ouvert aux agents employés à temps complet, non complet ou partiel, stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public recrutés sur emploi permanent ou non permanent (sauf dispositions contraires), détachés ou non sur un emploi fonctionnel.

Article 4 : DEFINITION DES PIECES ANNEXES

Les tableaux annexés à la présente délibération fixent les montants ou plafonds de référence, par filière et par prime ou indemnité, ainsi que les grades, cadre d'emplois ou groupes bénéficiaires ;

Article 5 : PRINCIPES GENERAUX DE MODULATION INDIVIDUELLE

Les critères de modulation individuels seront définis selon les objectifs individuels précisés au titre des arrêtés individuels d'octroi du régime indemnitaire ;

Hors dispositions spécifiques prévues au titre de la présente délibération, telles celles relatives au RIFSEEP, l'attribution individuelle devra respecter les critères cumulatifs suivants :

- a. les sujétions du grade : tâche d'encadrement, responsabilité particulière, technicité du poste, horaire de service ;
- b. la manière de servir : investissement personnel de l'agent et de sa disponibilité, capacité d'adaptation à d'autres postes ou missions, prise en charge et réalisation d'objectif(s) particulier(s), esprit d'initiative et sens des relations humaines ;

Article 6 : PRIMES ET INDEMNITES COMMUNES.

Lorsqu'il y a lieu, les modes de calcul des primes et indemnités sont définis comme suit pour chaque filière, grade, catégorie d'emploi ou groupes concernés :

Article 6.1 Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) :

Condition d'application et critères : le RIFSEEP est composé de deux parts distinctes cumulables :

- Part fonctionnelle (IFSE) : Le montant individuel, issu de la part fonctionnelle entendue comme indemnité principale, dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-après.

Le montant individuel tiendra compte des critères suivants :

- Groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi occupé par l'agent ;
 - Niveau de responsabilité ;
 - Niveau d'expertise de l'agent ;
 - Sujétions spéciales ;
 - Expérience de l'agent ;
 - Qualification requise.
- Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CI) : le montant individuel, issu de cette part, entendue comme complément indemnitaire variable facultatif et non reconductible automatiquement, dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés à l'occasion de son évaluation annuelle.

Le montant individuel tiendra compte des critères suivants :

- Aptitudes générales : connaissances professionnelles et techniques en lien avec les fonctions exercées, effort de formation continue et mise en œuvre et mutualisation des connaissances acquises ;
- Efficacité : réactivité, initiative, qualité du travail réalisé et organisation personnelle ;
- Qualités relationnelles : à l'égard des personnels, des usagers et de la hiérarchie ;
- Réalisation des objectifs ;
- Capacités d'encadrement, le cas échéant.

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- ✓ Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- ✓ Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ✓ Sujétions particulières ou degré d'exposition au poste au regard de son environnement professionnel.

Pour la filière administrative et technique, les groupes de fonction sont définis comme suit :

- Catégorie A, groupe n° :
 1. Direction Générale (DGS, DGA, DGST) ;
 2. Direction de pôle, de groupe de services ou d'axe ;
 3. Chef de service, de structure ou chargé d'étude portant sur l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques requérant une technicité ou une expertise particulière ;
 4. Adjoint au chef de service, de structure ou chargé de mission ;
- Catégorie B, groupe n° :
 1. Responsable de service ou de structure, emportant des fonctions d'encadrement, ou assistant de direction ;
 2. Coordinateur ou fonction requérant une technicité, une expertise une expérience ou une qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 3. Poste d'instruction avec expertise, animation ;
- Catégorie C, groupe n° :
 1. Chef d'équipe, gestionnaire de service ressource (comptabilité, Ressources Humaines, marchés publics, secrétariat général etc.) ;
 2. Agent d'exécution, agent d'accueil.

Calcul, réexamen et modalités de versement :

Calcul :

- ✓ Le montant individuel de part d'IFSE dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes fonctionnels précités ;
- ✓ Le coefficient d'attribution individuelle de part d'IFSE pourra être compris entre le montant minimal du grade et de l'emploi du bénéficiaire et 100% du plafond du groupe fonctionnel ;
- ✓ Le coefficient d'attribution individuelle de part de CI de l'année N est déterminé suivant l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, appréciés à l'occasion de son évaluation annuelle portant sur l'exercice N-1 ;
- ✓ Le coefficient d'attribution individuelle de part de CI pourra être compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Réexamen :

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

- ✓ En cas de changement de fonction ou d'emploi ;
- ✓ Tous les quatre ans maximum, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- ✓ En cas de nomination, par l'autorité territoriale, dans un nouveau grade ou cadre d'emplois ;
- ✓ A l'occasion de la titularisation de l'agent faisant suite à une période de stage, non renouvelée, au sein de la collectivité.

Modalités de versement :

Les parts d'IFSE et de CI sont servies mensuellement.

Article 6.2 Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Les bénéficiaires sont désignés aux tableaux joints par le symbole « X » ;

Condition d'application : le dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail dans le cadre de l'Aménagement et de la Réduction du Temps de Travail devra préalablement être autorisé par l'autorité hiérarchique directe et fera l'objet d'un système déclaratif contrôlable faisant apparaître un décompte d'heures soumis au visa de l'autorité territoriale.

Le nombre d'heures maximum de 25 heures pourra être dépassé lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, sur décision motivée de l'autorité territoriale et avec information immédiate des représentants du personnel siégeant au Comité Social Territorial.

Les agents à temps partiel et à temps non complet pourront bénéficier exceptionnellement de ces dispositions lorsqu'en raison des nécessités de service, les travaux supplémentaires ne pourront être assurés par les agents à temps complet présents, issus de la même filière.

Calcul : la rémunération horaire est égale à :

Traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI (s'il y a lieu)
1820

Taux des heures supplémentaires :

La rémunération horaire est majorée cumulativement :

- de 125 % pour les 14 premières heures supplémentaires,
- de 127 % pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée :

- de 100 % en cas de travail supplémentaire de nuit (entre 22 heures et 7 heures),
- de 66 % en cas de travail supplémentaire accompli un dimanche ou un jour férié.

Article 6.3 Indemnité de Sujétions Horaires (ISH) :

Conditions d'octroi : les sujétions doivent être liées à une organisation du travail présentant les nécessités suivantes :

- Des vacances au moins égales à 6 heures de temps de travail effectif continu par vacation ;
- Un cycle de travail avec des heures décalées comprises dans l'horaire normal de travail (18-7h en semaine, du vendredi 18 h au lundi 7 h et de 18 h à 7 h les jours fériés).

Calcul du crédit global : les taux figurent aux tableaux joints.

Calcul des taux individuels : Au titre des horaires décalés, une bonification de la rémunération est attribuée à l'agent :

- + 10 % pour les heures de soirée (entre 18 et 22 heures) ;
- + 70 % pour les heures de nuit (entre 22 et 7 heures) ;
- + 15 % pour les heures du samedi, y compris heures de soirée (du vendredi 18 heures au samedi 18 heures) ;
- + 25 % pour les heures du dimanche, y compris heures de soirée (du samedi 18 heures au lundi 7 heures) ;
- + 55 % pour les heures de jour férié, y compris heures de soirée (de la veille 18 heures au lendemain 7 heures).

Ces taux de bonification peuvent être cumulés.

Article 7 : PRIMES ET INDEMNITES SPECIFIQUES

Les primes et indemnités spécifiques suivantes pourront être versées au bénéfice de l'ensemble des agents définis à l'article 3 de la présente délibération, sous réserve de dispositions spécifiques.

Article 7.1 Indemnité horaire de nuit :

Calcul du crédit global : le crédit global est calculé sur la base d'un taux moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

En fonction des contraintes de certains emplois, prévus par la délibération créant l'emploi, une majoration pour travail intensif peut être allouée.

Le taux moyen horaire : 0,17 € / heure ;

Majoration : 0,80 € / heure

Calcul de l'attribution individuelle : pour le calcul de l'attribution individuelle, seuls seront pris en compte les services faits.

Article 7.2 Prime spéciale d'installation :

Le bénéfice de la prime est acquis aux agents titulaires et stagiaires employés à temps complet ou à temps non complet, réserve faite des cas d'exclusions prévus par les textes en vigueur.

Conditions d'attribution, versement & reversement : il sera fait une stricte application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur au jour du versement de ladite prime.

Montant : La prime spéciale d'installation sera d'un montant égal à la somme du traitement brut mensuel et de l'indemnité de résidence afférents à l'Indice Brut 500.

Le montant de la prime spéciale d'installation sera calculé au prorata du temps de service effectué pendant une année.

Article 7.3 Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction :

Condition : le bénéficiaire est autorisé à cumuler la prime de responsabilité avec le régime indemnitaire du grade prévu par la collectivité et la Nouvelle Bonification Indiciaire,

Taux maximum : le taux maximum est fixé à 15% du traitement brut.

Article 8 : PRINCIPES GENERAUX APPLICABLES AU DISPOSITIF INDEMNITAIRE

De retenir les principes suivants pour la mise en œuvre du régime indemnitaire :

8.1 Clause de sauvegarde et application du principe de parité :

Hors les cas permettant le maintien à un agent de son régime tels :

- lorsque l'abaissement du Régime Indemnitaire résulte du dispositif applicable à l'Etat,
- ou lorsque la diminution résulte d'une modification des bornes indiciaires du grade,
- ou par exception résultant des primes attachées à un détachement, des cas d'activités accessoires ou de primes sans équivalent connu dans les services de l'Etat,

Il sera fait une stricte application du principe de parité avec les régimes indemnitaires bénéficiant aux agents des services de l'Etat, pour la mise à jour des éléments de calcul, d'aménagement ou de réévaluation des montants de référence et des plafonds ou des taux ;

8.2 Cumuls :

Les cumuls de prime ou indemnités sont autorisés dans la limite des dispositions législatives ou réglementaires et des confirmations, ou infirmations, jurisprudentielles ;

8.3 Modalités de maintien ou de suppression du Régime Indemnitaire en cas d'absence de l'agent :

Les primes et indemnités instituées par la présente délibération suivent le sort du traitement pendant les absences suivantes :

- congés annuels ;
- autorisations exceptionnelles d'absences ;
- congés de maternité, de paternité, d'adoption et tout autre congé de parentalité prévu au Code Général de la Fonction Publique ;
- accident du travail et maladie professionnelle reconnue ;
- formation.

Le régime indemnitaire suit le sort du traitement pour les cas de :

- maladie ordinaire.

En cas d'absence irrégulière, grève ou suspension de fonctions, le régime indemnitaire, sauf disposition contraire, n'est pas maintenu pour les jours d'absence comptabilisés.

8.4 Rythme de versement :

Le versement des primes et indemnités se fera mensuellement, sauf cas contraire prévu par les textes.

8.5 Proratisation :

Le versement des primes et indemnités est proratisé au temps de travail à temps partiel ou temps non complet de l'agent.

8.6 Revalorisations :

Pour chaque filière, les revalorisations légales ou réglementaires sont automatiquement appliquées aux avantages susvisés et notamment les éléments servant au calcul des taux individuels et les taux ou plafonds eux-mêmes.

Article 9 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits nécessaires à l'exécution de la présente délibération sont ouverts au budget de l'exercice en cours.

Article 10 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Sauf dispositions légales ou réglementaires spécifiques, la présente délibération entrera en vigueur au 1^{er} octobre 2024.

Article 11 : POUVOIR

Les taux ou montants individuels seront déterminés par le Président du SIEREIG. En ce sens, il est donné pouvoir au Président afin de prendre toute décision et de signer tout acte aux effets relatifs à la mise en œuvre de la présente délibération.

La délibération est adoptée à l'unanimité.

Résultats du scrutin

Membres du Bureau :
En exercice : 13
Présents : 7
Procurations : 0

Délibération n° B.02.10.24.02
Suffrages exprimés : 7
Pour : 7 (unanimité) / Contre : 0 / Abstention(s) : 0

6. Questions diverses

6.1 Création de places de crèche – Association « la Santé, c'est le bonheur » (point non délibératif)

Située au 5, Villa de la Croix Blanche à Enghien-les-Bains, M. le Président rappelle que la crèche dispose d'une autorisation de gestion de 65 berceaux répartis en 3 sections, auxquels sont ajoutés 3 berceaux en dépassement de seuil.

L'association s'est engagée dans une opération de réaménagement de ses locaux qui devrait démarrer dans 3 mois pour un coût estimé de 3,6 M€.

Sur cette opération, la CAF apporterait une subvention à hauteur de 4600 € par place, ce qui est insuffisant aux yeux de l'association. La CAF déclare, en outre que cette subvention serait portée à 10 000 € en cas de création de places.

Le bâtiment abritant la section des bébés est distant de 20 m du bâtiment principal, objet des travaux.

L'association, afin de relever son financement projeterait de relever son nombre de places de 12 places supplémentaires et a écrit en ce sens à la PMI.

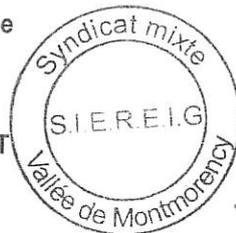
La crèche soumet aux communes, par l'intermédiaire du SIEREIG, cette perspective d'une nouvelle offre.

Le présent point n'appelle pas de délibération.

L'ordre du jour étant épuisé et en l'absence d'autres questions, Monsieur le Président lève la séance à 10h30.

La Secrétaire de séance

Mme Sophie MERCHAT



Le Président du SIEREIG

M. Luc STREHAIANO

Annexes :

- o Dossier de présentation TTK
- o Annexe de la délibération n°B.02.10.24.02

Approuvé en séance du : 13/05/2025

Affiché le : 20/05/2025

(conformément à la délibération du comité syndical n°07.06.22.04 du 07 juin 2022)

Les présentes délibérations, à supposer que celles-ci fassent grief, peuvent faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de leur notification, d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise (2-4, boulevard de l'Hautil, BP 30322, 95027 Cergy-Pontoise cedex, greffe.ta-cergy-pontoise@juradm.fr, téléphone : 01 30 17 34 00, télécopie : 01 30 17 34 59) ou d'un recours gracieux auprès du Syndicat Intercommunal d'Etudes et de Réalisations d'Equipements d'Intérêt Général de la Vallée de Montmorency, étant précisé que celui-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de deux mois. Le Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise peut également être saisi directement par les personnes physiques ou morales par l'intermédiaire de l'application « Télérecours citoyens » (information et accès au service disponible à l'adresse suivante : <https://www.telerecours.fr>)