

PROCES VERBAL DE LA REUNION
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE BLAYE
DU MERCREDI 28 JUIN 2023
SALLE COURADE
ST CHRISTOLY DE BLAYE

NOMBRE DE CONSEILLERS COMMUNAUTAIRES EN EXERCICE : 37

NOMBRE DE CONSEILLERS PRESENTS OU AYANT DONNE POUVOIR : 29

QUORUM : 19

SECRETAIRE DE SEANCE : MME Virginie GIROTTI

DATE DE CONVOCATION : 21 juin 2023

PRESENTS :

Bayon sur Gironde : M. GAYRARD ; **Berson** : M. TREBUCQ, MME TREBUCQ ; **Blaye** : MM. BALDÈS, SABOURAUD, CARREAU, MMES SARRAUTE, GIROTTI, PAIN-GOJOSSE, MERCHADOU ; **Campugnan** : M. LAÉ ; **Cars** : M. ZORRILLA ; **Fours** : M. BELIS ; **Gauriac** : M. RODRIGUEZ ; **Générac** : M. DUBAU ; **Plassac** : M. VIGNON (suppléant) ; **St Christoly** : MMES PICQ, VIRUMBRALES, MM. DEBET, GRIMEE ; **St Ciers de Canesse** : M. ROBIN ; **St Genès** : M. SARTON ; **St Girons d'Aiguevives** : MME MOLBERT ; **St Paul** : M. DUEZ ; **St Seurin de Bourg** : M. BESSON ; **Samonac** : MME GIOVANNUCCI ; **Saugon** : MME SOULARD ;

ABSENTS EXCUSES :

Blaye : M. RENAUD, MME SANCHEZ ; **Comps** : M. BAYARD ; **Plassac** : M. BERNARD ; **St Girons d'Aiguevives** : M. PAGE ; **St Martin Lacaussade** : MM. BEDIS, BONNEAU ; **Villeneuve** : MME VERGÈS ;

POUVOIRS :

M. BROSSARD à MME SARRAUTE
MME DELAUGE à M. ZORILLA

ASSISTAIENT EGALEMENT A LA REUNION :

MME BLOUIN Josette, Déléguée suppléante de la commune de Bayon sur Gironde,
M. ROCHET Jean-Louis, Délégué suppléant de la commune de Campugnan,
M. ANNEREAU Lionel, Délégué suppléant de la commune de St Paul,
M. AUDOUIN Michel, Délégué suppléant de la commune de Samonac,
MME POUGET Valérie, Directeur Général des Services,
M. CHICHERY Pascal, Directeur Général Adjoint des Services,
MME MAZEAU Océane, Directrice du Pôle Communication,

**PROCES VERBAL DE LA REUNION
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DE BLAYE
DU MERCREDI 28 JUIN 2023
SALLE COURADE
ST CHRISTOLY DE BLAYE**

Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes de Blaye s'est réuni le mercredi 28 juin 2023 à 18h30 sous la Présidence de Monsieur Denis BALDÈS, Président de la Communauté de Communes de Blaye.

Monsieur le Président constate le quorum et fait appel à candidature pour le poste de secrétaire de séance. MME Virginie GIROTTI, seule candidate, est élue à l'unanimité.

Le procès-verbal du conseil du 31 mai 2023 est adopté à l'unanimité.

EVALUATION DU CONTRAT LOCAL DE SANTE

MME PICQ fait un rappel du dispositif du Contrat Local de Santé, puis MME Mélissa MATHE, coordonnatrice, présente l'évaluation du contrat local de santé.

A l'issue de la Présentation, M. BALDÈS demande s'il y a des questions ou des commentaires. Aucune question ou commentaire n'étant à noter, il remercie MME MATHE pour son intervention et MME PICQ pour le suivi des questions de santé.

**RAPPORT N°01 : RESSOURCES HUMAINES : FIXATION DU TAUX DE PROMOTION
RELATIF AUX AVANCEMENTS DE GRADE (M. DUEZ)
DELIBERATION N°67-230628-01 :**

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial en date du 1^{er} juin 2023,

Considérant qu'en application de l'article L522-27 du code général de la Fonction Publique, il appartiendra à l'assemblée délibérante, après avis du Comité Social Territorial, de fixer le taux de promotion pouvant être appliqué à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade,

Que ce taux peut varier de 0 à 100% et concerne tous les grades d'avancement à l'exception de ceux du cadre d'emplois des agents de police municipale,

Après débat, il est proposé au Conseil de :

- De fixer le taux de promotion applicable au sein de la collectivité à l'ensemble des agents remplissant les conditions requises pour pouvoir bénéficier d'un avancement au grade supérieur à 100%,
- D'autoriser le Président à signer tous actes relatifs à cette délibération,
- D'inscrire les dépenses au budget de la collectivité.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir :
Votants :

29
29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°02 : RESSOURCES HUMAINES : ACTUALISATION DU TABLEAU DES EMPLOIS ET DES EFFECTIFS DE LA CCB AU 01 JUIN 2023 (M. DUEZ) (Annexe 01)

DELIBERATION N°: 68-230628-02

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, notamment ses articles L2313-1, R2313-3, R2313-8,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L313-1, L 332-8 ; L 332-9,

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n°84-53 susvisée,

Vu l'avis favorable à l'unanimité des présents du Comité Social Territorial du 01 juin 2023,

Considérant ce qui suit :

Les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par leur organe délibérant.

Il leur appartient donc de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services dans le respect des dispositions de la loi précitée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Il est également indispensable de mettre à jour ce tableau des effectifs en cas de modification de création, de suppression ou de modification de la durée hebdomadaire d'un poste.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, d'établir et de modifier le tableau des effectifs de sa collectivité ou de son établissement.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 332-8 2° du code général de la fonction publique, un emploi permanent du niveau de la catégorie A, B ou C peut être occupé par un agent contractuel lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté.

Dans ce cadre les postes ouverts au tableau des effectifs pourront être occupés par des agents bénéficiant d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 années, renouvelable.

La durée des contrats successifs ne peut excéder un total de six années.

A l'issue de la période maximale de six années, le contrat ne peut être reconduit que par une décision expresse et pour une durée indéterminée, en application de l'article L. 332-9 du code général de la fonction publique.

Après échanges, il est proposé au conseil :

- D'approuver l'actualisation du tableau des effectifs annexé à cette délibération à compter du 1^{er} juin 2023,
- D'autoriser, sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté, le recrutement d'agents contractuels sur les emplois permanents afin de pourvoir les postes ouverts au tableau des effectifs,
- D'inscrire les dépenses correspondantes au budget.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir :
Votants :

29
29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°03 : RESSOURCES HUMAINES : ACTUALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL) A COMPTER DU 01 AVRIL 2023 (M. DUEZ) (Annexe 02)
DELIBERATION N°: 69-230628-03

- 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 l'article 20 ;
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifiée pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Vu l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents,
- Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;
- Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État,

Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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'État,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale qui permet la généralisation du RIFSEEP à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat,

Vu la délibération du conseil communautaire du 12 octobre 2022 portant actualisation du tableau des effectifs et ouvrant un poste de Puéricultrice hors classe,

Vu la délibération n° 04-230308-04 du conseil communautaire en date du 08 Mars 2023 portant Actualisation du régime indemnitaire à compter du 01 avril 2023 ;

Considérant les remarques et observations émises par La Sous-Préfecture de Blaye en date du 05 Mai 2023,

Considérant la nécessité de retirer la délibération n°04-230308-04 du conseil communautaire en date du 08 Mars 2023 portant Actualisation du régime indemnitaire à compter du 01 avril 2023,

Considérant la nécessité d'intégrer le cadre d'emplois des Puéricultrices comme bénéficiaire du RIFSEEP, cadre d'emplois qui n'existait pas auparavant au sein des services communautaires,

Considérant l'avis favorable, à l'unanimité du Comité Social Territorial en date du 01 Juin 2023 relatif à l'actualisation du RIFSEEP à compter du 01 avril 2023,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la CCB, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA),

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de mettre en place le cadre général de ce régime indemnitaire (IFSE et CIA) pour chaque cadre d'emploi, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

- La présente délibération retire la délibération n° 04-230308-04 du conseil communautaire en date du 08 Mars 2023 portant Actualisation du régime indemnitaire à compter du 01 avril 2023,

Il est proposé au Conseil d'instaurer les mises à jour du RIFSEEP de la façon suivante :

ARTICLE 01 – BÉNÉFICIAIRES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, un nouveau régime indemnitaire, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi permanent au sein de la CCB, qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, à temps non complet, à temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants :

- **Filière Administrative :**

- Les attachés territoriaux,
- Les rédacteurs territoriaux,
- Les adjoints administratifs territoriaux,

- **Filière Medico Sociale :**

- Les puéricultrices et puéricultrices hors classe,
- Les infirmiers territoriaux en soins généraux,
- Les éducateurs territoriaux de jeunes enfants,
- Les agents sociaux territoriaux,
- Les auxiliaires de puériculture territoriaux,

- **Filière Sportive :**

- Les éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives,

- **Filière Animation**

- Les animateurs territoriaux,
- Les adjoints d'animation territoriaux,

- **Filière Technique :**

- Les techniciens territoriaux,
- Les adjoints techniques territoriaux,

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel relevant de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et occupant un emploi permanent au sein de la CCB.

ARTICLE 02 – PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),

- Le complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir (part variable).

La somme des deux parts (IFSE et CIA) ne peut dépasser le plafond global des primes octroyés aux agents de la CCB et de son CIAS et selon les groupes de fonction définis par 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.

Le plafond de la part fixe (IFSE) est déterminé selon le groupe de fonctions défini par la CCB et de son CIAS.

Conformément aux préconisations des services de l'Etat, le CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres C.

Un tableau récapitulatif des montants plafonds du RIFSEEP (IFSE et CIA) par cadre d'emploi est annexé à la présente délibération.

ARTICLE 03 – CUMULS DU RIFSEEP AVEC D'AUTRES INDEMNITES

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Par conséquent, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- ...

L'arrêté du 27 août 2015 précise, pour la fonction publique de l'Etat, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnité compensant un travail de nuit,
- Indemnité pour travail du dimanche,
- Indemnité pour travail des jours fériés,
- Indemnité d'astreinte,
- Indemnité d'intervention,
- Indemnité de permanence,
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires,

- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA).

ARTICLE 04 – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

1° Principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel.

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

2° Filière et Fonction

Les fonctions sont définies au sein de chaque filière et identifiées comme suit pour la CCB:

- **Filière Administrative :**

- Directeur Général des Service,
- Directeur Commande Publique,
- Directeur PLUI/Dev Eco,
- Directeur Dev Territorial,
- Directeur des Ressources Humaines,
- Directeur du Pôle Enfance / Jeunesse (en fonction du grade),
- Directeur Communication,
- Chef de Projet PVD,
- Chargé de missions PDIPR PAT
- Directeur Adjoint CCB,
- Directeur de pole Culture,
- Chargé de Prévention,
- Chargée du recrutement et de la prévention,
- Assistante de direction,

- Agent d'accueil,
 - Assistante RH et Compta,
 - Secrétaire,
 - Assistante Comptabilité et Commande Publique,
 - Agent en charge de la facturation.
- **Filière Medico Sociale :**
 - Responsable multi accueil,
 - Responsable RAM,
 - Educatrice de jeunes enfants,
 - Coordinatrice Petite Enfance,
 - Auxiliaire de puériculture.
- **Filière Sportive :**
 - animateur sportif,
 - Surveillant de baignade.
- **Filière Animation**
 - Directeur du Pôle Enfance / Jeunesse (en fonction du grade),
 - Responsable du PRIJ,
 - Adjoint d'animation socio-culturel du Service jeunesse,
 - Assistante d'animation du Relais Assistantes Maternelles,
 - Coordinateur de la vie associative et chargé du suivi des prestations de service Enfance Jeunesse.
- **Filière Technique :**
 - Aide auxiliaire de puériculture,
 - Agent d'entretien,
 - Cuisinier,
 - Agent d'entretien Lacs,
 - Agent de restauration.

3° Critères professionnels et détermination des groupes de fonctions

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

1. Ampleur du champ d'action

2. Positionnement hiérarchique :

- ✓ DGS/ DGA,
- ✓ Responsable de pôle,
- ✓ Adjoint Responsable de Pôle ou équivalent,
- ✓ Responsable de Service,
- ✓ Agent.

3. Niveau d'encadrement direct :

- ✓ Nombre d'agents encadrés (1 à 5),
- ✓ Nombre d'agents encadrés (6 à 10),
- ✓ Nombre d'agents encadrés (11 à 20),
- ✓ Nombre d'agents encadrés (supérieur à 21).

4. Délégation de signature et régie :

- ✓ Délégation ponctuelle,
- ✓ Délégation Service,
- ✓ Délégation Pôle,
- ✓ Délégation direction,
- ✓ Régie inférieure à 10 000 euros,
- ✓ Régie de 10 000 à 49 000 euros,
- ✓ Régie de 50 000 à 100 000 euros,
- ✓ Régie supérieure à 100 000 euros.

5. Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste :

- ✓ Aucune expertise et technicité particulière,
- ✓ Expert / référent dans un domaine, spécialisation (paie, prévention...),
- ✓ Expert / référent dans plusieurs domaines,
- ✓ Utilisation de logiciel ou de matériel spécifique,
- ✓ Forte expertise exigée sur le poste.

6. Niveau de qualification attendue sur le poste :

- ✓ Sans diplôme,

- ✓ De BEP à niveau Bac,
- ✓ De Bac à Bac+2,
- ✓ Bac+3,
- ✓ Bac +4 et plus,

7. Autonomie

8. Certifications ou missions Spécifiques :

- ✓ PRAPS, DEAVS, ACMO, Habilitation Electrique, AIPR,
- ✓ Formateur PRAPS ou STT ; BAFD.
- ✓ Continuité de direction

9. Impact sur l'image de la collectivité

10. Risque d'agression

11. Itinéraire déplacement

12. Obligation d'assister aux instances.

La combinaison de ces différents critères conduise à l'élaboration de groupes de fonction. Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants.

Ces groupes sont déterminés pour chaque cadre d'emploi et se déclinent comme suit :

- Catégorie A : 4 groupes d'emplois,
- Catégorie B : 3 groupes d'emplois,
- Catégorie C : 4 groupes d'emplois.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant dans le tableau annexé à cette délibération

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet.

ARTICLE 05 - MAINTIEN INDIVIDUEL DE L'IFSE / MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant global de primes attribué au titre du régime indemnitaire antérieur est garanti aux personnels au titre de l'IFSE, jusqu'à la date de prochain changement de fonctions de l'agent.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures,

lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

ARTICLE 06 - CONDITIONS DE REEXAMEN DE L'IFSE

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- ✓ en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours),
- ✓ au moins tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

L'expérience professionnelle est distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

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

ARTICLE 07 - MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE sera formalisé par un arrêté individuel.

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel et suit le sort du traitement indiciaire.

Les agents :

- Admis à exercer leurs fonctions à temps partiel,
- Occupant un emploi à temps non complet,
- Quittant l'établissement,
- Recrutés par la CCB en cours d'année,

sur poste permanent, sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 08 – : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1° Principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative et un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de :

- ✓ L'engagement professionnel,
- ✓ La manière de servir,
- ✓ La performance,
- ✓ Les résultats.

Le CIA sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Le montant maximum du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant dans le tableau annexé à la délibération.

2° Déclinaison

Tous les ans, lors des entretiens professionnels :

- Des critères permettent d'estimer la manière de servir de chaque agent permettant d'évaluer son implication, son engagement, sa capacité à travailler en équipe et ses compétences professionnelles.
- Des objectifs sont fixés à chaque agent. L'atteinte de ses objectifs est appréciée lors de l'entretien professionnel annuel suivant.

Il résulte de ces éléments trois appréciations générales possibles avec les modulations suivantes. La valeur professionnelle de l'année :

- Satisfait les exigences du poste – Maintien du montant maximum,
- Satisfait partiellement les exigences du poste – Abattement de 50 % du montant maximum,
- Ne satisfait pas les exigences du poste - Abattement de 100% du montant maximum.

Cette appréciation déterminera le montant du CIA, dans la limite de l'enveloppe fixée annuellement dans le cadre du vote du budget par l'organe délibérant de l'établissement.

Si l'agent devait être absent de manière indéfinie durant la période de campagne des entretiens professionnels annuelle, l'entretien n'aura pas lieu mais le supérieur hiérarchique renseignera le compte rendu et le notifiera à l'agent.

ARTICLE 09 – : CONDITIONS ET MODALITES DE VERSEMENT DU CIA

Le montant du CIA attribué à chaque agent sera formalisé par un arrêté individuel.

Sa reconduction n'est pas systématique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

Le CIA fera l'objet d'un unique versement annuel au 1er trimestre de l'année N+1 en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent à l'année N.

ARTICLE 10 – : CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIAS

1°) Maintien intégral du régime indemnitaire

Le versement de l'IFSE et du CIA sera maintenu pour :

- Les agents en congés annuels,
- Les agents en congés de maternité, paternité, d'adoption,
- Les agents en congés pour accident de service et maladie professionnelle reconnue,
- Les agents en autorisations spéciales d'absence,
- Les agents en formation sauf congé de formation professionnelle,

2°) Maintien partiel du régime indemnitaire qui suivra le sort du traitement pour :

- Les agents en congés de maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra le sort du traitement (ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé)
- Les agents en temps partiel thérapeutique : maintien des primes et indemnités aux agents à temps partiel thérapeutique au prorata de la durée de service

3°) Suspension du régime indemnitaire pour :

- Les agents en congés de formation professionnelle,
- Les agents en disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office,
- Les agents en congé parental,
- Les agents en congés longue maladie et longue durée.
- Les agents en Période de Préparation au Reclassement (PPR)
- Les primes cesseront d'être versées en cas de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

Après débat, il est proposé au Conseil Communautaire :

- ✓ De retirer la délibération n°04-230308-04 en date du 08 Mars 2023 portant Actualisation du régime indemnitaire à compter du 01 avril 2023,
- ✓ D'approuver les mises à jour du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), à compter du 01 avril 2023,
- ✓ D'autoriser Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- ✓ D'autoriser Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant facultatif du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- ✓ De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 29
Votants : 29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

**RAPPORT N°4 : RESSOURCES HUMAINES : ATTRIBUTION D'INDEMNITES
HORAIRES POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES ET POUR TRAVAIL
NORMAL DE NUIT (M. DUEZ)
DELIBERATION N°: 70-230628-04**

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (JO du 13 mai 1961) ;

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 (JO du 3 mars 1976) ;

Vu l'arrêté ministériel du 31 décembre 1992 fixant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux (JO du 16 janvier 1993) ;

Vu l'arrêté ministériel 19 aout 1975 instituant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux (JO du 2 septembre 1975) ;

Vu l'arrêté ministériel du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majorité spéciale pour travail intensif (JO du 14 septembre 2001) ;

Vu l'avis favorable à l'unanimité des présents du Comité Social Territorial du 01 juin 2023,

1) Indemnité horaire pour travail du dimanche et Jours fériés

Par référence à l'arrêté ministériel du 29 aout 1975, modifié le 31 décembre 1992, les agents exerçant des missions un dimanche ou un jour férié, entre 6h00 et 21h00 dans le cadre de leur durée hebdomadaire réglementaire du travail, peuvent se voir octroyer une indemnité horaire pour chaque heure de travail effective.

Il sera proposé de verser cette indemnité aux agents relevant des cadres d'emploi suivants des agents techniques territoriaux.

Cette indemnité est attribuée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et aux agents contractuels quel que soit leur temps de travail.

Le taux horaire appliqué est celui fixé par décret ministériel.

À titre indicatif, cette indemnité s'élève actuellement à 0,74€ / heure (arrêté ministériel du 31 décembre 1992).

2) Indemnité horaire pour travail normal de nuit

Par référence au décret numéro 76-208 du 27 février 1976, afin de compenser les sujétions liées à un travail intensif s'effectuant dans le cadre de leurs horaires habituels, les agents amenés à travailler entre 21h00 et 6h00 du matin peuvent percevoir une indemnité horaire.

Il est proposé de verser cette indemnité aux agents relevant des cadres d'emploi suivants :

- Adjointes d'animations territoriaux
- animateurs territoriaux

Cette indemnité sera attribuée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires et aux agents contractuels quel que soit leur temps de travail.

Le taux horaire appliqué est celui fixé par décret ministériel. À titre indicatif, cette indemnité s'élève actuellement à 0,17€ / heure.

Ce montant peut être majoré en cas de travail intensif ; le taux horaire de majoration spéciale est aujourd'hui fixé à 0,80€ (arrêté ministériel du 30 août 2001). La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste à une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

Ces deux indemnités sont versées à terme échu sur la base de déclaration mensuelle faite par les supérieurs hiérarchiques.

Mme SARRAUTE est étonnée par les faibles montants de certaines compensations.

Mr DUEZ confirme qu'effectivement c'est assez faible.

Mme MERCHADOU souligne que cela ne facilite pas les recrutements.

Après débat, il est proposé au Conseil de :

- Valider le versement de l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour fériés aux agents remplissant les conditions d'attribution selon la liste définie ci-dessous par référence aux arrêtés ministériels des 19 août 1975 modifié le 31 décembre 1992,
- Valider le versement de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit aux agents remplissant les conditions d'attribution selon la liste définie ci-dessus par référence à l'arrêté ministériel du 30 août 2001,
- D'autoriser le Président à signer tous actes relatifs à cette délibération,
- D'inscrire les dépenses au budget de la collectivité.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir :
Votants :

29
29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°05 : RESSOURCES HUMAINES : DELIBERATION RELATIVE A L'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL (M. DUEZ)
DELIBERATION N°: 71-230628-05

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

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,

Vu la loi n° 2008-351 du 16 avril 2008 relative à la journée de solidarité,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 modifié relatif aux congés annuels,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 modifié relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 modifié 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 la délibération n° 03-230308-03 du 08 mars 2023 prise par la Communauté de Communes de Blaye portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B,

Vu la délibération n° 20-230406-03 du 06 avril 2023 prise par le Centre Intercommunal d'Action Sociale de la Communauté de Communes de Blaye portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B

Vu la délibération n° 70-230628-04 du 28 juin 2023 prise par la Communauté de Communes de Blaye portant sur l'attribution d'indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés et pour travail normal de nuit

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents,

Considérant le courrier électronique adressé à la Communauté de Communes de Blaye par l'autorité préfectorale le 24 janvier 2022 rappelant l'obligation de délibérer concernant le temps de travail des agents,

Considérant la saisine du comité social territorial en date du 1^{er} juin 2023,

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial. Par ailleurs, 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 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.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- De répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité ;
- De maintenir une rémunération identique tout au long de l'année c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront compensées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités peuvent 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 :

- 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 :

Nombre total de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	- 104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	- 25
Jours fériés	- 8
Nombre de jours travaillés	= 228
Nombre d'heures travaillées = Nb de jours x 7 heures	1596 h Arrondies à 1.600 h
+ Journée de solidarité	+ 7 h
Total en heures :	1.607 heures

- La durée quotidienne de travail d'un agent ne peut excéder 10 heures ;

- Aucun temps de travail ne peut atteindre 6 heures consécutives de travail sans que les agents ne bénéficient d'une pause dont la durée doit être au minimum de 20 minutes ;
- L'amplitude de la journée de travail ne peut dépasser 12 heures ;
- Les agents doivent bénéficier d'un repos journalier de 11 heures au minimum ;
- Le temps de travail hebdomadaire, heures supplémentaires comprises, ne peut dépasser 48 heures par semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives ;
- Les agents doivent disposer d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures et comprenant en principe le dimanche.

Pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services, et afin de répondre aux mieux aux besoins des usagers, il convient d'instaurer pour les différents services de la Communauté de Communes des cycles de travail différents.

Il est proposé :

➤ **Fixation de la durée hebdomadaire de travail**

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur au sein de la Communauté de Communes est fixé à 35h00, 37h00 ou 39h00 par semaine.

Compte-tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, les agents bénéficieront de jours d'ARTT selon le tableau ci-dessous afin que la durée annuelle du temps de travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure) :

Durée hebdomadaire de travail	39h	37h
Nb de jours ARTT pour un agent à temps complet	23	12
Temps partiel 80%	18,4	9,6
Temps partiel 50%	11,5	6

Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés les congés de maternité, adoption ou paternité et les autres congés particuliers comme le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

➤ **Détermination des cycles de travail et des règles de fonctionnement au sein des Pôles et services communautaires :**

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation des cycles de travail au sein des services de la Communauté de Communes est fixée comme il suit :

❖ **Pôle Enfance Jeunesse :**

- Le service Jeunesse

Les caractéristiques du service :

Filière animation

Tous les agents travaillent à temps complet

Service à saisonnalité : pendant l'année scolaire, pendant les vacances, lors de sorties avec nuitée

Possibilité de travail le samedi avec retour possible après 22h

Séjours avec nuitées

Activités soumises à conditions d'encadrement

Postes non soumis au télétravail

Proposition d'organisation du temps de travail

A Compter du 01/01/2024 : les agents du service Jeunesse seront soumis à un cycle de travail de 35 heures annualisées sur l'année civile :

- 34 semaines de 32 heures sur 4 jours (temps scolaire) : cycle 1
- 14 semaines de 40 heures sur 5 jours (vacances scolaires) : cycle 2
- 2 semaines de 48 heures sur 5 jours (période de séjours) : cycle 3

Au sein de ce cycle annuel, les agents seront soumis à des horaires fixes.

Dans le cadre de cette annualisation, l'autorité établira au début de chaque année civile un planning annuel de travail pour chaque agent précisant les jours et horaires de travail et permettant d'identifier les périodes de récupération et de congés annuels de chaque agent.

Règles de fonctionnement du service :

Service en journée continue

Le service sera fermé durant les vacances scolaires de Noël ainsi que le vendredi de l'ascension.

Il ne sera pas possible de poser des congés sur le cycle 3.

Pas de congés simultanés entre la directrice et son adjointe ainsi qu'entre les 2 animateurs du service.

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre des sorties du samedi seront rémunérées.

Les heures supplémentaires liées à un surplus d'activités hors samedis (réunion, retour au-delà de 22h) seront récupérées.

- Les crèches :

Les caractéristiques du service :

Filières : technique et Medico sociale
Evolution des cadres d'emplois des auxiliaires et des EJE en 2021 et 2022
Agents à temps complet et non complet
Pas de saisonnalité
Activités soumises à conditions d'encadrement
Règlementation ayant évolué avec le décret Petite Enfance en septembre 2022
Fortes tensions sur les recrutements
Postes non soumis au télétravail

Proposition d'organisation du temps de travail

A compter du 01/09/2023, l'organisation du temps de travail des crèches sera définie par cadre d'emplois :

- CAP Petite Enfance (Cat C) : 35h sur 4 jours semaine,
- Auxiliaire de puériculture (Cat B) : 37h sur 5 jours semaine,
- Educateur de Jeunes Enfants Section (Cat A) : 37h sur 5 jours semaine,
- Educateur de Jeunes Enfants Direction (Cat A) : 39h sur 5 jours semaine,
- Continuité de direction assurée par une auxiliaire ou une Educatrice de Jeunes Enfants,
- 2 Agents de remplacement volant : 35h sur 5 jours. Les dépassements d'horaires s'il y a, seront rémunérés dans le cadre des IHTS,
- Agents techniques en cuisine en journée continue sur quotité du tableau des effectifs,
- Agents d'entretien en journée continue sur 35h sur 5 jours.

Règles de fonctionnement sur le service :

Le service sera fermé 1 semaine durant les vacances scolaires de Noël, le pont de l'ascension et 3 semaines durant le mois d'août.

Pause méridienne de 45 minutes

Pas de congés simultanés entre la directrice la continuité de direction ainsi qu'entre 2 agents d'une même crèche.

- Le Relais Petite Enfance (RPE) :

Les caractéristiques du service :

Filière Medico sociale
Evolution des cadres d'emplois des auxiliaires et des EJE en 2021 et 2022
Agents à temps complet et non complet
Pas de saisonnalité
Postes non soumis au télétravail

Proposition d'organisation du temps de travail

Temps de travail à 35h sur 5 jours pour la directrice.

Temps de travail de 17.5 sur 3 jours pour le deuxième agent du service

Règles de fonctionnement sur le service :

Le service sera fermé 1 semaine durant les vacances scolaires de Noël, et 3 semaines durant le mois d'août.

Pause méridienne de 45 minutes

Pas de congés simultanés entre les agents sauf période de fermeture du service

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de réunions en soirée seront payées pour l'agent de catégorie B.

Les heures qui seraient effectuées sur des jours habituellement non travaillés pour agent de Catégorie A seront récupérées afin de respecter la réglementation en matière de repos compensateur.

❖ Pôle Développement Territorial : Services techniques :

Les caractéristiques du service :

Filière Technique

Agents à temps complet et non complet

Fonctionnement lié aux saisons

Travail les Week end inclus dans le cycle hebdomadaire des agents

Faibles dépassements d'horaires

Proposition d'organisation du temps de travail

Les agents seront soumis à 2 cycles de travail de 35h non annualisées :

- des horaires d'hiver (saison basse) de janvier à juin et de septembre à décembre,
- des horaires d'été (saison haute) en juillet et en août.

Les horaires d'été permettront aux agents de débiter la journée plus tôt afin d'éviter les travaux durant les fortes chaleurs.

Durant la saison haute, le planning prévoit un temps de travail les samedis et dimanches inclus dans le cycle hebdomadaire sur la période estivale

En cas de dépassement d'horaires, les heures supplémentaires seront récupérées.

Règles de fonctionnement sur le service :

Pas de congés en juillet et août sauf jours exceptionnels

Les jours fériés travaillés en période estivale seront rémunérés dans le cadre du travail normal dimanche et jours fériés compte tenu des 2 cycles.

❖ Pôle Culture : Service Vie associative :

Les caractéristiques du service :

Filière animation

Agent à temps complet

Saisonnalité liée à Activ été

Possibilité de travail le samedi une fois par an

Proposition d'organisation du temps de travail

L'agent du service Vie Associative sera soumis à 2 cycles de travail de 35h non annualisées liés à la saisonnalité de l'activité. Un cycle de juin à octobre et un cycle de janvier à mai et de novembre à décembre.

Les heures supplémentaires effectuées le samedi dans le cadre du forum des associations seront rémunérées.

En cas de dépassement d'horaires dans le cadre d'Activ été, les heures supplémentaires seront récupérées.

❖ Les postes dits « administratifs » :

Les caractéristiques des postes administratifs

Filières Administrative, Medico sociale

Agent à temps complet ou temps non complet

Services concernés : Ressources Humaines, Administration Générale, Petites Villes de Demain, Comptabilité, Développement Territorial.

Les agents à temps complet effectuent la durée hebdomadaire de travail sur 35, 37 ou 39h selon besoin des services.

Règle de fonctionnement des postes administratifs

Présence obligatoire sur certains postes administratifs : accueil, secrétariat et ressources humaines.

Les postes d'accueil et de secrétariat ne sont pas soumis au télétravail.

Les heures effectuées au-delà du temps de travail habituel seront récupérées pour les agents à temps complet au regard de la faible contrainte relative à la pose de congés.

Pour les agents à temps non complet, les heures effectuées en cas de surplus d'activité seront rémunérées.

Selon la Direction Générale des Collectivités Territoriales (direction du ministère de l'Intérieur, note du 26 mars 2021) « il résulte des articles 2 et 3 du 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 que la réalisation d'heures complémentaires n'ouvre droit qu'à la seule rémunération de celles-ci et non à l'attribution de jours de repos compensateurs ».

❖ Les Responsables de Pôle et Direction :

Les caractéristiques des postes de Responsable de Pôle

Filière Administrative, Animation

Agents à temps complet qui effectuent la durée hebdomadaire de travail sur 39h

Dépassement d'horaires fréquents.

Pas de régime d'IHTS pour les agents de catégorie A.

Fortes contraintes pour la participation aux instances.

Règles de fonctionnement sur le service :

Possibilité d'organiser la semaine de travail sur 4, 4,5 ou 5 jours dans le respect des contraintes règlementaires.

Les heures qui seraient effectuées sur des jours habituellement non travaillés seront récupérées afin de respecter la réglementation en matière de repos compensateur.

Postes soumis à télétravail

Contraintes sur la pose de congés en fonction des besoins du Pôle

➤ **Journée de solidarité**

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée lors d'un jour férié précédemment chômé (à l'exclusion du 1^{er} mai) : le lundi de la pentecôte.

➤ **Heures supplémentaires ou complémentaires**

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le (ou les) cycle(s) de travail ci-dessus.

Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou du chef de service.

Les heures supplémentaires ne peuvent dépasser un plafond mensuel de 25 heures pour un temps complet y compris les heures accomplies les dimanche et jour férié ainsi que celles effectuées la nuit.

Elles seront indemnisées ou récupérées conformément à la délibération n° 03-230308-03 du 08 mars 2023 prise par la Communauté de Communes de Blaye portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

Elles seront indemnisées ou récupérées conformément à la délibération n°20-230406-03 du 06 avril 2023 prise par le Centre Intercommunal d'Action Sociale de la Communauté de Communes de Blaye portant sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) pour les agents de catégories C et B.

Après débat, il est proposé au Conseil :

- de valider l'ensemble de l'organisation du temps de travail sur la Communauté de Communes comme décrit ci-dessus,
- D'autoriser le Président à signer tous actes relatifs à cette délibération,

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir :
Votants :

29
29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°06 : GROUPEMENT DE COMMANDES – MARCHÉ DE VERIFICATION ET DE MAINTENANCE DES EQUIPEMENTS DE SECURITE INCENDIE ET DES ECLAIRAGES DE SECURITE (M. SARTON) (Annexe 03)
DELIBERATION N°: 72-230628-06

Vu les articles L 2113-6 et suivants du Code de la Commande Publique ;

Vu le projet de convention joint en annexe ;

Considérant que la Communauté de Communes de Blaye (CCB), son Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS), l'Office de Tourisme de Blaye (OT) et certaines communes de la communauté de communes de Blaye souhaitent mutualiser leurs moyens en matière d'achats en mettant en place des groupements de commande pour diminuer les coûts et améliorer la qualité du service rendu ;

Considérant que le groupement de commande envisagé a pour objet de permettre la désignation commune d'un ou plusieurs titulaire(s) qui sera (ont) chargé(s) de l'exécution du marché de vérification et de maintenance des équipements de sécurité incendie et des éclairages de sécurité ;

Le marché porte sur la vérification et la maintenance des systèmes d'extinction d'incendie, des alarmes incendie et des exutoires de fumée d'une part et sur la vérification et la maintenance des éclairages de sécurité d'autre part.

Après débat, il est ainsi proposé au Conseil :

- D'accepter le principe d'un groupement de commande entre la CCB, le CIAS, l'OT et certaines communes de la communauté de communes de Blaye (Berson, Générac, Saint-Christoly de Blaye, Saint-Paul et Saugon) pour la mise en place d'un tel groupement ;
- D'autoriser le Président ou son représentant à signer la convention constitutive de groupement de commande selon le modèle ci-joint et d'accepter que la CCB soit le coordonnateur de ce groupement.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 29
Votants : 29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°07 : GROUPEMENT DE COMMANDES – MARCHÉ D'EXPLOITATION ET DE MAINTENANCE DES ÉQUIPEMENTS THERMIQUES (M. SARTON) (Annexe 04)
DELIBERATION N°: 73-230628-07

Vu les articles L 2113-6 et suivants du Code de la Commande Publique ;

Vu le projet de convention joint en annexe ;

Considérant que la Communauté de Communes de Blaye (CCB), son Centre Intercommunal d'Action Sociale (CIAS) et l'Office de Tourisme de Blaye (OT) souhaitent mutualiser leurs moyens en matière d'achats en mettant en place des groupements de commande pour diminuer les coûts et améliorer la qualité du service rendu ;

Considérant que le groupement de commande envisagé a pour objet de permettre la désignation commune d'un ou plusieurs titulaire(s) qui sera (ont) chargé(s) de l'exécution du marché d'exploitation et de maintenance des équipements thermiques ;

Le marché porte sur l'exploitation, la maintenance préventive et corrective des installations thermiques qui sont constituées des systèmes et sous-systèmes de chauffage et de refroidissement présents dans les bâtiments appartenant ou gérés par les membres du groupement.

Après débat, il est ainsi proposé au Conseil :

- D'accepter le principe d'un groupement de commande entre la CCB, le CIAS et l'OT pour la mise en place d'un tel groupement ;
- D'autoriser le Président ou son représentant à signer la convention constitutive de groupement de commande selon le modèle ci-joint et d'accepter que la CCB soit le coordonnateur de ce groupement.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 29
Votants : 29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°08 : RAPPORT N°08 : URBANISME : APPROBATION MODIFICATION N°1 DU PLU DE CARS (M. TREBUCQ) (Annexe 5-1 et 5-2)
DELIBERATION N°: 74-230628-08

Vu l'article 153-43 du Code de l'Urbanisme portant sur la prise en compte des avis, observations du public et rapport du commissaire enquêteur à l'issue de l'enquête publique,

Vu les articles R153-20 à R153-22 du Code de l'Urbanisme portant sur la publicité et l'entrée en vigueur des actes relatifs à l'élaboration, l'évaluation et l'évolution du plan local d'urbanisme,

Vu la délibération de la Communauté de Communes de Blaye prescrivant la modification n°1 du PLU de Cars du 30 juin 2021,

Vu l'arrêté de la Communauté de Communes de Blaye du 27 mars 2023 soumettant le projet de modification du PLU de Cars du 17 avril au 17 mai 2023,

Considérant que les modalités de l'enquête publique ont été accomplies,

Considérant que le projet de modification a été notifié aux Personnes Publiques Associées (PPA) puis soumis à enquête publique avant son approbation,

Considérant les différents avis favorables reçus de la part des Personnes Publiques Associées (PPA), à savoir :

- MRAe en date du 20 septembre 2022
- Institut National de l'Origine et de la qualité en date du 03 octobre 2022
- Direction Régionale des Affaires Culturelles en date du 04 octobre 2022
- Commune de Cars en date du 10 octobre 2022
- Direction Départementale des Territoires et de la Mer – Service Accompagnement Territorial en date du 13 octobre 2022

- Chambre d'Agriculture en date du 21 octobre 2022
- Chambre de Métiers et de l'Artisanat en date du 24 octobre 2022
- Syndicat Mixte du SCoT de la Haute Gironde Blaye-Estuaire en date du 09 novembre 2022
- Commission Départementale de la Préservation des Espaces Naturels Agricoles et Forestiers en date du 07 décembre 2022

Considérant les avis favorables reçus de la part des Personnes Publiques Associées (PPA) assorties de remarques pour quatre d'entre eux,

Considérant le rapport et les conclusions du commissaire enquêteur ayant émis le 02 juin 2023, après mise en œuvre des dispositions de l'article R.123-20 du code de l'environnement, un avis favorable assortis la réserve suivante :

- Prise en compte des avis des PPA (MRAe, de l'Etat, de la chambre d'agriculture et de la CDPENAF)

Considérant que le projet de modification du PLU de cars n'a pas été soumis à une évaluation environnementale par décision de la MRAe n°2022DKNA184

Considérant que les observations émises par les PPA justifient les modifications suivantes du projet de modification du PLU de la commune de Cars, lesquelles s'avèrent mineures, sont détaillées en annexe et sont résumées ici :

- Modification de règles dans le règlement écrit permettant de préciser que les extensions et annexes doivent être liées à une habitation,
- Modification de règles dans le règlement écrit permettant de limiter le nombre et l'emprise des annexes,
- Modification du règlement écrit afin de préciser que les changements de destination sont possibles uniquement vers la destination habitation,
- Précision de la notice explicative justifiant le projet de modification notamment sur la justification des critères utilisés afin de désigner les bâtis pouvant faire l'objet d'un changement de destination et la prise en compte de la doctrine de la CDPENAF33 concernant les critères d'identification des changements de destination et sur la compatibilité de la modification avec l'équilibre démographique du PLU,
- Rajout d'une annexe afin de diffuser les documents communiqués par la DRAC

Considérant que les observations émises par la population consultée justifient les modifications suivantes du projet de modification du PLU de la commune de Cars, lesquelles s'avèrent mineures :

- Ajout de l'identification d'un bâti susceptible de pouvoir faire l'objet d'un changement de destination suite à une demande,
- Agrémentation de la notice explicative sur la justification de l'identification des bâtis susceptibles de pouvoir faire l'objet d'un changement de destination,
- Correction d'erreurs matérielles (ex : dates de délibération et iconographie dans l'annexe n°1),
- Ajout de justification concernant l'objectif n°4 du PADD,
- Précision des articles A8 et N8 et A9 et N9 du règlement écrire afin d'améliorer la cohérence avec les modifications des autres articles

Après débat, il est proposé au conseil communautaire :

- D'approuver la modification n°1 du PLU de Cars,
- D'autoriser le Président à signer toutes les pièces relatives à ces opérations.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 29
Votants : 29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°09 : RAPPORT N°09 : URBANISME : MODIFICATION MODALITE DE MISE A DISPOSITION DU PUBLIC- MODIFICATION SIMPLIFIEE DU PLU DE SAINT GENES (M. TREBUCQ)
DELIBERATION N°: 75-230628-09

Vu l'arrêté de prescription de la modification simplifiée du PLU de Saint Genès de Blaye du 21 décembre 2021,

Vu l'article L153-47 du code de l'urbanisme,

Vu l'article 42 de la loi ELAN du 23 novembre 2018,

Le projet de modification simplifiée du PLU de Saint Genès de Blaye a été soumis aux personnes publiques associées (PPA) conformément aux exigences.

La commission départementale de la nature, des paysages et des sites, a été saisie le 6 juin 2023, et a deux mois pour rendre son avis.

Le projet et l'intégralité des avis reçus doivent être mis à la disposition du public pour permettre le recueil de leurs observations.

Il est proposé que le dossier soit consultable au secrétariat de la Mairie de Saint Genès de Blaye aux jours et horaires d'ouverture du secrétariat pendant un mois, du 1^{er} septembre au 2 octobre inclus.

Après débat, il est proposé au conseil :

- D'autoriser la mise à disposition du dossier au public au secrétariat de la Commune de Saint Genès de Blaye aux jours et heures d'ouverture de l'établissement sauf jour(s) férié(s) : lundi au vendredi de 8h15 à 12h, le mardi de 13h30 à 18h et le vendredi de 13h30 à 17h,
- De fixer la période de mise à disposition pendant le délai légal minimal d'un mois du 1^{er} septembre au 2 octobre inclus,
- D'autoriser Monsieur le président à signer toutes les pièces relatives à ces opérations.

M. SARTON déplore la volonté de certains partenaires de réduire les SDU. Il y a des situations où des habitants ont acheté un terrain dont une petite partie seulement se retrouve en zone constructible. Il faut savoir quand même que la première délibération de Saint Genès a été prise en décembre 2021. Aujourd'hui, en juin 2023, il se demande si la DDT n'a pas fait trainer pour répondre. Toujours est-il que le dossier repasse en

commission le 18 juillet prochain. Il craint la position qui sera prise à cette occasion car il a des habitants qui attendent d'avoir cette modification.

M. TREBUCQ rejoint complètement M. SARTON sur ce point. C'est pour cela que dans la démarche du PLUI-H, les PPA ont été associées dès le départ pour qu'elles soient informées du dispositif et de la philosophie du document. Elles peuvent ainsi formuler leurs commentaires. Tout est pris en compte, mais effectivement les relations avec certains partenaires sont passionnées car la CCB ne se contente pas d'appliquer ce qui lui est demandé. Elle porte ses avis et ses arguments pour défendre ses intérêts et ceux des communes, elle demande de justifier les décisions ou avis. Le travail des techniciens de la CCB est primordial pour cela. Il y a parfois des remarques ou des décisions négatives qui nous reviennent par habitude de certaines administrations. Il n'est pas possible de se contenter de cela. S'il faut appliquer les textes de loi, il faut aussi permettre à une petite commune de pouvoir évoluer et répondre à la demande des habitants.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir :
Votants :

29
29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°10 : RAPPORT N°10 : : OCCUPATION ESTIVALE DU DOMAINE PUBLIC – LACS DE SAINT CHRISTOLY DE BLAYE – REDEVANCES D'OCCUPATION DOMANIALE – COMPLEMENT (M. RODRIGUEZ)
DELIBERATION N°: 76-230628-10

VU la délibération n°58-230531-06 du Conseil Communautaire du 31 mai 2023 fixant les redevances d'occupation domaniale pour l'occupation estivale du domaine public aux Lacs de Saint-Christoly de Blaye.

Il convient de compléter la délibération susvisée en ajoutant un tarif de redevance d'occupation domaniale pour des manifestations ponctuelles organisées par des associations, des particuliers, des institutions, des entreprises ou tout autre acteur organisateur d'une manifestation ponctuelle, lorsque cette manifestation nécessite l'utilisation de l'électricité et/ou de l'eau potable.

A compter de l'année 2023, il est proposé une redevance domaniale complémentaire de 50 euros (montant forfaitaire) pour toute manifestation ponctuelle organisée dans les conditions ci-dessus évoquées.

Après débat, il est proposé au Conseil Communautaire :

- D'approuver le montant de cette redevance d'occupation domaniale complémentaire à compter de l'année 2023 et d'en autoriser la perception auprès des occupants du domaine public sur le site des Lacs de Saint-Christoly selon la réglementation en vigueur.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir :
Votants :

29
29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

RAPPORT N°11 : PROGRAMME CEPA(h)GES 2023/2025 : PROGRAMME D' ACTIONS ET PARTICIPATION FINANCIERE AU DISPOSITIF (M. RODRIGUEZ) (Annexe 06)
DELIBERATION N°: 77-230628-11

Depuis 2019, dans le cadre du Contrat Local de Santé Haute Gironde (CLS), les Communautés de Communes de l'Estuaire, LNG, CCB et G3C, les Syndicats Viticoles de Blaye Côtes de Bordeaux et de Bourg, la cave des vignerons de Tutiach, l'association Alerte Pesticides Haute Gironde et l'ARS se réunissent pour « Construire Ensemble les Pratiques Agricoles en Haute-Gironde pour l'Environnement et la Santé - CEPA(h)GES ».

Ce projet collégial est devenu en 2022 un Laboratoire d'Innovation Territoriale dans le cadre du programme régional VitiREV, le dispositif a pour objectif de mettre en place des actions concrètes sur le territoire de la Haute-Gironde visant d'une part à réduire l'exposition des populations aux pesticides, et d'autre part à réduire l'utilisation des pesticides en viticulture. Basé sur la démarche du « living lab », le projet Cepa(h)ges se veut être un outil de concertation et d'action des acteurs cités précédemment afin d'assurer la préservation et l'équilibre durable des santés humaine et environnementale.

Ils ont ainsi réalisé ensemble des outils de médiation destinés aux habitants de Haute Gironde (dépliants, podcasts), des outils d'aide à la décision destinés aux élus du territoire (cartographie des sites sensibles) et organisé des temps de rencontres entre les acteurs (ciné-débats, conférences techniques...).

En 2022, la CC Estuaire recrutait pour animer le dispositif une chargée de mission. Le poste consiste à accompagner techniquement les acteurs de la viticulture du territoire de la Haute Gironde vers des pratiques agricoles plus respectueuses de l'environnement, développer un programme de sensibilisation auprès d'un public cible n'ayant pas ou peu engagé de démarches environnementales, organiser des événements, des temps de rencontres avec des intervenants techniques, des scientifiques, élaborer et éditer des documents d'information (brochures, expositions, ...) à destination des viticulteurs et des riverains, de gérer les partenariats (financeurs, membres fondateurs...) de CEPA(h)GES. Son contrat arrivant à terme et souhaitant évoluer vers un autre emploi, il s'agit aujourd'hui de valider le programme d'actions pour les 18 mois prochains (voir annexe), de valider le renouvellement du poste de chargé de mission dans l'objectif de continuer à mettre en œuvre le projet CEPA(h)GES, de valider la participation de la structure au financement du dispositif, de recruter une nouvelle personne sur le poste et de solliciter des financements pour mener à bien les actions du dispositif.

Ce poste sera pourvu par un agent contractuel conformément à l'article 3 II de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale qui autorise le recrutement sur des emplois non permanents d'agents contractuels pour mener à bien un projet ou une opération identifiée.

Cet emploi sera pourvu par un agent contractuel relevant de la catégorie A de la filière Administrative en référence au cadre d'emplois des Attachés Territoriaux au grade d'Attaché Territorial au sein des effectifs de la Communauté de Communes De l'Estuaire.

Le contractuel sera recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 18 mois (renouvelable pour une durée maximum de 6 ans) sur la mission détaillée ci-dessus.

Sa rémunération sera déterminée en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.

Pour financer le programme, la CCE a répondu à un appel à projet régionale : Santé Environnement et va solliciter des financements Européens FEDER.

Plan de financement prévisionnel :

Dépenses	TTC
Salaire brut chargé à temps plein sur 18 mois	66 722,69 €
Application de 15% de coûts indirects	10 008,40 €
Application de 4% de frais de mission	2 668,91 €
Total des dépenses éligibles	79 400,00 €

Recettes * Sous réserve de validation des instances délibérantes des structures financeurs citées		
Financeurs	Participation TTC	Taux
FEDER	50 000,00 €	62,97%
Région Nouvelle Aquitaine : Appel à projet Santé Environnement	21 525,00 €	27,11%
CCE	1 312,50 €	1,65%
CCB	1 312,50 €	1,65%
G3C	1 312,50 €	1,65%
LNG	1 312,50 €	1,65%
Syndicat Bourg	1 312,50 €	1,65%
Syndicat Blaye	1 312,50 €	1,65%
Total des recettes	79 400,00 €	100,00%

Après débat, il est proposé aux membres du Conseil Communautaire :

- D'approuver le programme d'action CEPA(h)GES 2023-2025 annexé à la présente délibération ;
- D'approuver le renouvellement du poste de chargé de mission contractuel (Catégorie A) pour une durée de 18 mois au sein de la Communauté de Communes de l'Estuaire ;
- D'approuver le principe que la reconduction de ce contrat devra faire l'objet d'un accord préalable de la Communauté de Communes de Blaye ;
- D'approuver la participation financière de la Communauté de Communes de Blaye d'un montant de 1 312,50 € pour le programme CEPA(h)GES 2023-2025 ;
- D'autoriser le Président à signer toutes les pièces relatives à l'exécution de la présente décision.

A l'unanimité, le Conseil accepte ces propositions et mandate le Président pour la signature des pièces relatives à cette opération.

Présents ou ayant donné pouvoir : 29
Votants : 29

Pour : 29
Contre : 0
Abstention : 0

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h35.

Le présent procès-verbal a été arrêté par le Conseil Communautaire lors de sa séance du 27 septembre 2023.

Le Secrétaire de Séance

Virginie GIROTTI



Le Président de la
Communauté de Communes
De Blaye

Denis BALDÈS

