

PROCÈS VERBAL - COMITÉ SYNDICAL DU 23 JUIN 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-trois juin, le Comité Syndical du SIVOM Enfance Jeunesse de l'Estuaire, dûment convoqué en date du dix-huit juin, s'est réuni, à dix-huit heures trente, salle du conseil municipal à la mairie d'Arces sur Gironde, sous la Présidence de Monsieur Vincent BOZIER.

NOMBRE DE MEMBRES EN EXERCICE : 13

NOMBRE DE MEMBRES PRÉSENTS : 9

NOMBRE DE SUFFRAGE EXPRIMÉS : 9

PRÉSENTS :

	NOM	Prénom	FONCTION	COMMUNE
1	BOZIER	Vincent	Président, délégué titulaire	MESCHERS S/ GIRONDE
2	PÉROCHAIN	Carole	Vice-présidente, déléguée titulaire	COZES
3	LAVEAUD	Donatien	Vice-président, délégué titulaire	BARZAN
4	WEYER	Thierry	Vice-Président, délégué titulaire	EPARGNES
5	ROUIL	Chantal	Secrétaire, déléguée titulaire	ARCES S/ GIRONDE
6	POURPOINT	Bernard	Délégué titulaire	GREZAC
7	WARNET	Maryline	Déléguée titulaire	BOUTENAC-TOUVENT
8	SEGUINAUD	Béatrice	Déléguée titulaire	CHENAC SAINT-SEURIN
9	EGRETEAU	Agnès	Déléguée titulaire	SEMUSSAC

EXCUSES :

	NOM	Prénom	FONCTION	COMMUNE
1	FOUCHIER	Caroline	Déléguée titulaire	FLOIRAC

SECRÉTAIRE DE SÉANCE :

NOM	Prénom	FONCTION	COMMUNE
PÉROCHAIN	Carole	Vice-présidente, déléguée titulaire	COZES

Ouverture de la séance à 18h55 – 8 élus présents.

Ayant constaté que le quorum est atteint, le Président ouvre la séance.

ORDRE DU JOUR :

- 01 - Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire du 16 avril 2025
- 02 - Délégation du comité syndical au Président pour accomplir certains actes de gestion courante
- 03 - Modification de la grille tarifaire des prestations d'accueil Enfance à compter du 01/09/2025
- 04 - Organisation du temps de travail
- 05 - Règlement intérieur du personnel
- 06 - Autorisations spéciales d'absences
- 07 - Règlement relatif au Compte Personnel d'Activité (CPA) et modalités de prise en charge des frais de formation dans le cadre de l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)
- 08 - Suppression de neuf emplois
- 09 - Suppression de deux emplois à 28h hebdo, création de deux emplois à 35h hebdo
- 10 - Création d'emplois non permanent suite à un accroissement saisonnier d'activité
- 11 - Recours et rémunération des vacataires
- 12 - Rémunération forfaitaire des stagiaires BAFA
- 13 - Bonus attractivité des métiers pour les agents travaillant en crèche

Le Président informe l'assemblée qu'il souhaite ajouter un point à l'ordre du jour, après le point 3, concernant la tarification d'un séjour accessoire. La proposition est acceptée.

01 - Approbation du procès-verbal de la séance ordinaire du 16 avril 2025

Pas de questions, ni d'observations.

Adoption à l'unanimité.

02 - Délégation du comité syndical au Président pour accomplir certains actes de gestion courante

Monsieur le Président indique qu'il a signé des conventions de partenariat relatives à un spectacle de cirque avec le CCAS de Saujon, le CALM de Saint Georges de Didonne, le centre socio culturel arc en ciel et l'école maternelle de Cozes.

03 - Modification de la grille tarifaire des prestations d'accueil Enfance à compter du 01/09/2025

Monsieur le Président passe la parole à Monsieur Weyer qui explique les tarifs actuels et les modifications envisagées. En effet, il est nécessaire de faire évoluer la tarification des services enfance en instaurant 2 tranches de quotient familial supplémentaires. Cette démarche vise à tenir compte des réalités budgétaires des familles les plus modestes.

Monsieur le Président présente son souhait aux élus de mener une étude sur une tarification des accueils de loisirs au taux d'effort (comme en crèche), cela permettra aux familles d'avoir un tarif individualisé en fonction de leurs revenus. Il reviendra vers le comité syndical en fin d'année pour cette étude soit actée budgétairement sur 2026.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment l'article 5211-10, par lequel l'assemblée délibérante est seule compétente pour fixer les tarifs ;

Vu la délibération n° 2024_02_01 en date du 12/02/2024 fixant les tarifs des prestations d'accueils de loisirs et périscolaire ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité d'

- **APPLIQUER** la grille tarifaire suivante à compter du 1er septembre 2025 :

CAF QF1 ou MSA1	0 - 550
CAF QF2 ou MSA2	551 - 760
CAF QF3 ou MSA3	761 - 1000
CAF QF4 ou MSA4	1001 - 1350
CAF QF5 ou MSA5	1351 - 2000
CAF QF6 ou MSA6	> 2001

FRAIS DE DOSSIER		
	1 ENFANT	2 ENFANTS OU PLUS
HORS SIVOM	18,00 €	28,00 €

ACCUEIL PERISCOLAIRE Tarifs au quart d'heure (Tout quart d'heure entamé est dû)							
		QF6/MSA6	QF5/MSA5	QF4/MSA4	QF3/MSA3	QF2/MSA2	QF1/MSA1
APS MATIN ou SOIR	SIVOM	0,50 €	0,45 €	0,40 €	0,35 €	0,30 €	0,20 €
	HORS SIVOM	0,80 €	0,70 €	0,60 €	0,50 €	0,40 €	0,30 €
GOUTER		0,75 €					
Annulation hors délai 48H		Matin : 1er quart d'heure Soir : 1er quart d'heure + goûter					
Absence injustifiée matin ou soir		1er quart d'heure + 3 €					

ACCUEIL COLLECTIFS DE MINEURS (ACM)							
		QF6/MSA6	QF5/MSA5	QF4/MSA4	QF3/MSA3	QF2/MSA2	QF1/MSA1
ACM MATIN ou SOIR SANS REPAS	SIVOM	9 €	7,50 €	6,50 €	6 €	5 €	3,50 €
	HORS SIVOM	14 €	12,50 €	11 €	10 €	7,50 €	5,50 €
ACM MATIN ou SOIR AVEC REPAS	SIVOM	14 €	12,50 €	11 €	10 €	9 €	7,50 €
	HORS SIVOM	20,50 €	19 €	17 €	15 €	14 €	12 €
ACM JOURNEE COMPLETE SANS REPAS	SIVOM	15,50 €	14 €	13 €	12 €	9 €	6,50 €
	HORS SIVOM	24 €	22,50 €	20 €	18 €	15 €	11 €
ACM JOURNEE COMPLETE AVEC REPAS	SIVOM	19 €	17,50 €	15 €	13 €	11 €	8,50 €
	HORS SIVOM	30 €	28,50 €	25 €	22 €	19 €	14 €
Annulation hors délai 48H		Prix de la réservation					
Absence injustifiée		Prix de la réservation + 5 €					

FORFAIT RETARD : 8 €

- **DIRE** que cette délibération annule et remplace la délibération 2024_02_01 en date du 12/02/2024.

Arrivée de Madame Béatrice SEGUINAUD

04 – Tarif séjour accessoire du 06 au 08 août 2025

Monsieur le Président expose qu'un séjour accessoire de 3 jours / 2 nuits est proposé à 23 enfants de 8 à 11 ans par les équipes d'animation. Ce séjour se déroulera au stade de Semussac en toile de tentes. Des activités kayak, paddle, char à voile sont programmées.

La grille tarifaire actuelle ne prévoit pas de supplément à appliquer pour les séjours accessoires. Il vous est donc proposé de définir un tarif spécifique.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment l'article 5211-10, par lequel l'assemblée délibérante est seule compétente pour fixer les tarifs ;

Considérant le projet pédagogique pour un séjour accessoire à destination de 23 enfants de 8 à 11 ans du 06 au 08 août 2025 ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité de

- **FIXER le tarif pour ce séjour accessoire de la manière suivante :**
 - **Famille domiciliée dans le SIVOM :**
 - CAF QF 1 (0 – 550) : 60 €
 - QF 2 (551-760) : 70 €
 - QF 3 (761-1000) : 80 €
 - QF 4 (sup à 1001) : 90 €
 - **Hors SIVOM : QF 1 à 4 : 100 €**

- **AUTORISER Monsieur le Président à signer tous les documents relatifs à cette délibération.**

05 - Organisation du temps de travail / 1 607 heures

Monsieur le Président expose qu'il est nécessaire de formaliser le temps de travail au sein de la collectivité.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général de la fonction publique ;

Vu la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et handicapées ;

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

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

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°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 protocole d'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2002 ;

Vu l'avis du comité social territorial du 15 avril 2025 ;

Considérant que le décompte du temps de travail s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies ;

Considérant qu'un délai d'un an à compter du renouvellement des assemblées délibérantes de 2020 a été imparti aux collectivités et établissements pour définir, dans le respect des dispositions légales, les règles applicables aux agents à compter du 1^{er} janvier 2022 ;

Considérant que ce délai n'a pas été respecté et qu'il convient de régulariser la situation ;

Considérant que l'organisation actuelle du temps de travail correspond à une durée annuelle de travail effective de 1 607 heures pour un agent à temps complet, y compris la journée de solidarité, il convient de délibérer pour formaliser la définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents du SIVOM ;

Considérant que 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 ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité d'

- **ADOPTER l'organisation du temps de travail de la manière suivante :**

Article 1 : Généralités

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 de jours travaillés = Nb de jours x 7 heures	1596 h arrondi 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 ;

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.

6 heures de travail ouvrent droit à 20 minutes de pause à répartir selon les nécessités de service.

Article 2 : Cycles de travail

Dans le respect de la durée légale de temps de travail, les services suivants sont soumis aux cycles de travail suivant

Service	Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Administratif	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pour un agent à temps complet : fixé à 35h ○ Pour un agent à temps non complet : selon planning 	8h00 à 12h30 13h30 à 18h00 Un planning détaillé de l'organisation du service et validé par le Président sera diffusé	Du lundi au vendredi	Pause méridienne : Minimum 45 minutes

Petite enfance (Micro crèche)	<ul style="list-style-type: none"> o Pour un agent à temps complet : fixé à 35h o Pour un agent à temps non complet : selon planning 	7h30 à 18h30 Un planning détaillé de l'organisation du service et validé par le Président sera diffusé	Du lundi au vendredi	6 heures de travail ouvrent droit à 20 minutes de pause à répartir selon les nécessités de service.
Service	Cycle de travail	Bornes horaires quotidiennes du service	Bornes hebdomadaires du service	Modalités de repos et de pause
Enfance Jeunesse (Accueils de loisirs péri et extrascolaires)	<ul style="list-style-type: none"> o Cycle de travail avec temps de travail annualisé (1 607h pour un agent à temps complet) o Période de faible activité : semaines scolaires o Période de forte activité : Vacances scolaires 	7h30 à 18h45 L'annualisation est réalisée avant chaque début d'année	Du lundi au vendredi Exceptionnellement samedi et dimanche lors des camps	6 heures de travail ouvrent droit à 20 minutes de pause à répartir selon les nécessités de service.

Article 3 : Horaires de travail

La fixation des horaires de travail des agents relève de la compétence du Président, dans le respect des cycles définis par la présente délibération.

Les agents d'entretien des accueils de loisirs et des crèches sont amenés à travailler en horaire de nuit, matin (à partir de 4h) ou soir (jusqu'à 21h30) à leur convenance.

Article 4 : Journée de solidarité

Cette journée sera effectuée de la manière suivante :

- Pour les agents à temps complet
 - o Le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai
 - o Un jour ouvrable non habituellement travaillé dans la collectivité
 - o La répartition du nombre d'heures dues sur plusieurs journées ou réalisé par les agents tout au long de l'année civile
 - o Toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel
- Pour les agents à temps non complet : la durée de travail supplémentaire est calculée au prorata du temps de travail. Il est possible de fractionner la journée de solidarité en heures ou en demi-journée.
- Pour les agents annualisés : La journée de solidarité est accomplie sur la base de la définition des 1 607 heures dans le planning annualisé.

Article 5 : Annualisation

Un planning à l'année sera remis à l'agent, qui distinguera les temps travaillés, les temps de repos compensateurs et les congés annuels. Lorsque l'agent est arrêté pour raison de santé sur un jour de travail, les heures initialement prévues sont considérées comme réalisées. Lorsque l'agent est arrêté pour raison de santé sur un jour de congés annuels, il bénéficie du droit au report de ses congés annuels. En revanche, lorsqu'il est arrêté pour raison de santé sur un jour de récupération, il ne bénéficie pas du report de ses récupérations. Le jour de récupération équivaut à un jour non travaillé comme un jour non ouvré. Le relevé des heures sera transmis mensuellement afin d'assurer un suivi précis des heures.

Article 6 : La présente délibération entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2025.

06 - Règlement intérieur du personnel

Monsieur le Président expose qu'il est obligatoire d'adopter un règlement intérieur pour le personnel.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 2005 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité ainsi qu'à la médecine préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15/04/2025 ;

Considérant la nécessité pour le SIVOM Enfance Jeunesse de l'Estuaire de se doter d'un règlement intérieur s'appliquant à l'ensemble de son personnel, précisant un certain nombre de règles principes et dispositions relatives à l'organisation et au fonctionnement des services ;

Considérant que le projet de règlement intérieur a pour ambition de garantir un traitement équitable des agents et faciliter l'application des règles et prescriptions édictées par le statut de la Fonction Publique Territoriale ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité d'

- **ADOPTER le règlement intérieur du personnel annexé ;**
- **DIRE que le présent règlement intérieur entrera en vigueur le 01/07/2025 ;**
- **DECIDER de communiquer ce règlement à tous les agents de la collectivité ;**
- **MANDATER Monsieur le Président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.**

07 - Autorisations spéciales d'absences

Suite à l'adoption du règlement intérieur, Monsieur le Président propose d'adopter les règles fixant les autorisations spéciales d'absence.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la fonction publique, et notamment les articles L.622-1 à L.622-5 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 15 avril 2025 ;

Considérant que les autorisations spéciales d'absences permettent aux agents de pouvoir s'absenter de leur poste de travail pour différents motifs, que ces autorisations sont distinctes des congés annuels et ne peuvent d'ailleurs pas être mises en place sur l'une de ces périodes, que le temps d'absence est considéré comme du temps de travail effectif lorsque l'agent était en service au moment de la survenance de l'évènement ayant motivé l'absence ;

Considérant les autorisations spéciales d'absence accordées de droit :

- Autorisations d'absence de droit liées à des motifs civiques
 - Juré d'assises
 - Témoin devant le juge pénal
 - Formation initiale des agents sapeurs-pompiers volontaires
 - Formation de perfectionnement des agents sapeurs-pompiers volontaires
 - Interventions des agents sapeurs-pompiers volontaires
 - Mandat électif

- Autorisations d'absence de droit liées à des motifs syndicaux
 - Représentants et experts aux organismes statutaires (CST, FSSSCT, CAP, CCP, CNFPT...)

- Autorisations d'absence de droit liées à des motifs professionnels
 - Visite devant le médecin de prévention dans le cadre de la surveillance médicale obligatoire des agents (tous les 2 ans)
 - Examens médicaux complémentaires, pour les agents soumis à des risques particuliers, les agents en situation de handicap et les femmes enceintes

- Autorisations d'absence de droit liées à la maternité
 - Examens médicaux obligatoires

- Autorisations d'absence de droit liées à des événements familiaux
 - Naissance ou adoption
 - Décès d'un enfant
 - Décès d'un enfant ou d'une personne âgée de moins de 25 ans dont le fonctionnaire a la charge effective et permanente

Considérant que la loi ne fixe pas les modalités d'attribution concernant les autorisations spéciales d'absence à l'occasion de certains autres événements, notamment familiaux, et, dans l'attente d'un décret d'application, elles doivent être déterminées localement, après avis du Comité Social territorial ;

Considérant que les autorisations d'absence sont accordées sous réserve des nécessités de services ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité de

- **FIXER les autorisations spéciales d'absence de travail de la manière suivante :**

Article 1 :

A compter du 1^{er} juillet 2025, de retenir les autorisations d'absences telles que présentées dans le tableau ci-dessous.

OBJET		DUREE	OBSERVATIONS
Mariage ou PACS	de l'agent	5 jours calendaires Si Mariage et PACS dans la même année, 5 jours calendaires par année glissante	Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service, sur présentation d'une pièce justificative.
	d'un enfant	2 jours ouvrables	
Décès Obsèques	du conjoint (ou pacsé ou concubin)	5 jours ouvrables	Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service, sur présentation d'une pièce justificative. Jours éventuellement non consécutifs.
	des père, mère	3 jours	
	des beau-père, belle-mère	2 jours	
	des grands-parents, arrières grands-parents, arrière petit- enfant	2 jours	
	des frères, sœur, beau-frère, belle-sœur, belle fille, gendre	2 jours	
	Des collatéraux 2 ^{ème} degré (cousins, oncles, neveux)	1 jour	

Garde d'enfant malade	<p>Garde des enfants malades âgés de moins de 16 ans. Pas de limite d'âge pour les enfants en situation de handicap.</p> <p>Ces autorisations d'absence peuvent être accordées pour répondre à un besoin urgent et imprévisible</p> <p>(les rendez-vous chez les médecins pour des visites de contrôle ne peuvent être pris en compte. Dans ce cas l'agent pose un jour de congé ou une récupération).</p>	<p>Durée des obligations hebdomadaires de service + 1 jour (5 jours +1 jour pour un agent travaillant 5 jours par semaine / 4 jours +1 jour pour un agent travaillant 4 jours par semaine, etc) Doublement possible si l'agent assume seul la charge de l'enfant ou si le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne bénéficie d'aucune autorisation d'absence.</p>	<p>Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service, à chacun des conjoints (si l'autre en a) par année civile, quel que soit le nombre d'enfants.</p>
-----------------------	--	--	---

- Autorisations d'absences discrétionnaires liées à des événements de la vie courante

OBJET	DUREE	OBSERVATIONS
Concours et examens en rapport avec l'administration locale	Le(s) jours(s) des épreuves	Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service. Fournir la convocation et l'attestation de présence
Déménagement du fonctionnaire avec meubles	1 jour	Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service. Délai de route laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. Autorisation limitée à une fois par année.

- Autorisations d'absences discrétionnaires liées à des événements de la maternité

OBJET	DUREE	OBSERVATIONS
Aménagement des horaires de travail	Dans la limite maximale d'une heure par jour, fractionnable mais non cumulable.	Autorisation susceptible d'être accordée sur avis du médecin de la médecine professionnelle, à partir du 3ème mois de grossesse compte tenu des nécessités du service.
Allaitement	Dans la limite d'une heure par jour à prendre en 2 fois, l'une le matin, l'autre l'après-midi, pendant 1 an à partir de la naissance de l'enfant.	Autorisation susceptible d'être accordée en raison de la proximité du lieu où se trouve l'enfant ou la mise à disposition d'un local dédié à l'allaitement et sous réserve des nécessités de service.
Actes médicaux nécessaires à l'assistance médicale à la procréation.	Durée de l'examen	Autorisation susceptible d'être accordée sous réserve des nécessités de service, par extension du dispositif existant dans le Code du travail.

- Bénéficiaires
 - Les autorisations spéciales d'absences peuvent être accordées :
 - ✓ Aux agents titulaires
 - ✓ Aux agents stagiaires
 - ✓ Aux agents contractuels
- Modalités d'octroi

Elles ne sont pas de droit et sont donc soumises à autorisation de l'autorité territoriale. Ainsi, l'agent devra obligatoirement transmettre sa demande accompagnée des pièces justificatives liées à son absence au plus tard le jour de la reprise.
- Conservation des droits

Lorsqu'il bénéficie d'une autorisation spéciale d'absence, l'agent :

 - ✓ Est considéré comme étant en position statutaire d'activité,
 - ✓ Conserve l'intégralité de sa rémunération,
 - ✓ Conserve l'intégralité de ses droits à avancement,
 - ✓ Le bénéfice d'une autorisation spéciale d'absence est sans incidence sur les droits à congés annuels de l'agent.

Article 2 :

Un délai de route de 48h maximum sera accordé pour un trajet aller-retour supérieur à 6h.

08 - Règlement relatif au Compte Personnel d'Activité (CPA) et modalités de prise en charge des frais de formation dans le cadre de l'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)

Monsieur le Président passe la parole à Madame Pérochain. Elle expose que des agents du SIVOM font des demandes d'utilisation de leur compte personnel d'activité et qu'il convient de définir un cadre pour apporter une réponse claire et équitables aux demandes :

- Plafonds de prise en charge des frais de formation

Conformément aux dispositions de l'article 9 du décret du 6 mai 2017 susvisé, sont décidés, en vue de la prise en charge des frais qui se rattachent aux formations suivies au titre du compte personnel de formation, les plafonds suivants :

- Prise en charge dans la limite de 750,00€ TTC par agent pour des actions de formation relative à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences fondamentales (apprentissage de la langue française, règles de calcul, etc.), le reste des frais sera à la charge de l'agent.
- Prise en charge dans la limite de 750,00€ TTC par projet et par agent liés à la prévention de l'usure professionnelle reconnue par le médecin de prévention, le reste des frais sera à la charge de l'agent.
- Prise en charge dans la limite de 750,00€ par projet et par agent pour les projets de mobilité professionnelle vers un métier en tension de la collectivité (métiers pour lesquels le service emploi a des difficultés de recrutement), le reste des frais sera à la charge de l'agent.
- Prise en charge dans la limite de 750,00€ TTC par projet et par agent pour les projets de mobilité professionnelle vers un métier non proposé par la collectivité, le reste des frais sera à la charge de l'agent.

Les frais annexes (frais de déplacement et d'hébergement et restauration, matériel, etc.) restent à la charge des agents. En cas de départ de la collectivité, l'agent sera tenu de rembourser le coût de la formation au prorata du temps de service restant à accomplir pour les heures prises par anticipation. La collectivité d'accueil pourra se substituer à l'agent pour le remboursement.

▪ Demandes d'utilisation du CPF

L'agent qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation doit remplir et adresser à son supérieur hiérarchique, le formulaire prévu à cet effet.

▪ Instruction des demandes

Les demandes s'effectueront au moment de la campagne annuelle des entretiens d'évaluation. 2 demandes de CPF seront accordées par année pour l'ensemble des agents du SIVOM.

▪ Critères d'instruction et priorité des demandes

Les dossiers seront présentés devant un groupe technique et seront étudiés selon les éléments suivants :

- Motivations de l'agent et maturité du projet
- Avis hiérarchique et capacité à gérer l'absence de l'agent le cas échéant
- Historique des formations de l'agent
- Ancienneté sur le poste (2 ans)
- Prévention d'une inaptitude
- Agents qui ne possèdent pas de diplômes
- Disponibilité budgétaire

▪ Réponse aux demandes de mobilisation du CPF

Une réponse à la demande de mobilisation du CPF sera adressée par écrit à l'agent dans un délai de 2 mois. En cas de refus, celui-ci sera motivé.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 22 ter ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu l'ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique ;

Vu le décret n° 2017-928 du 6 mai 2017 relatif à la mise en œuvre du compte personnel d'activité dans la fonction publique et à la formation professionnelle tout au long de la vie ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 15 avril 2025 ;

Considérant le règlement de fonctionnement et d'utilisation du compte personnel d'activité proposé ;

Considérant que l'article 22 ter de la loi précitée crée, à l'instar du dispositif existant pour les salariés de droit privé, un compte personnel d'activité (CPA) au bénéfice des agents publics, qui a pour objectifs, par l'utilisation des droits qui y sont inscrits, de renforcer l'autonomie et la liberté d'action de l'agent et de faciliter son évolution professionnelle ;

Considérant que le compte personnel d'activité se compose de deux comptes distincts : le compte personnel de formation (CPF) et le compte d'engagement citoyen (CEC) ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités de mise en œuvre du CPF et notamment les plafonds de prise en charge des frais de formation au sein de la collectivité ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité d'

- **ADOPTER** les modalités de mise en œuvre du compte personnel d'activité annexées à la présente délibération ;
- **MANDATER** Monsieur le Président pour réaliser les démarches nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

09 - Suppression de neuf emplois

Monsieur le Président informe l'assemblée que le comité syndical a créé, par délibération (2021_08_02) du 02 août 2021 2024, neuf emplois permanents qui ne pouvaient être occupés que par des contractuels. Aux comités syndicaux du 22 mai et 14 octobre 2024, il a été décidé de recréer ces neuf emplois pour qu'ils soient occupés par des titulaires ou des contractuels de la fonction publique. Il convient donc à présent de supprimer ces neuf emplois.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

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

Vu le tableau des effectifs existant ;

Vu l'avis du CST en date du 15 avril 2025 ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité de

- **SUPPRIMER** trois emplois d'adjoint technique à 32/35^{ème}, 26/35^{ème} et 20/35^{ème} au 1^{er} juillet 2025 ;
- **SUPPRIMER** quatre emplois d'adjoints d'animation à 32/35^{ème} au 1^{er} juillet 2025 ;
- **SUPPRIMER** deux emplois d'adjoint d'animation à 28/35^{ème} et 35/35^{ème} au 1^{er} juillet 2025 ;
- **DIRE** que le tableau des effectifs est modifié à compter du 1^{er} juillet 2025 ;
- **AUTORISER** Monsieur le Président à signer tous les documents relatifs à cette délibération.

10 - Création de deux emplois à 35h hebdo, suppression de deux emplois à 28h hebdo,

Monsieur le Président informe l'assemblée que le comité syndical a créé, par délibération (2024_10_09) du 14 octobre 2024, deux postes d'adjoint d'animation à temps non complet 28h/semaine. Les deux agents concernés ont été mis en stage au 1^{er} janvier 2025 sur la durée prévue dans la délibération.

Dans le cadre d'une réorganisation du service des crèches, il convient de modifier la quotité d'emploi de ces deux postes pour les passer à temps plein. Les agents concernés sont d'accord.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

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

Vu le tableau des effectifs existant ;

Vu l'avis du CST en date du 15 avril 2025 ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité de

- CREER deux postes d'adjoint d'animation à temps complet dans le cadre d'emploi des catégories C, pour exercer les fonctions d'agent d'accueil Petite Enfance en crèche, au 1^{er} juillet 2025 ;
- SUPPRIMER deux postes d'adjoint d'animation à temps non complet à raison de 28/35^{ème}, exerçant les fonctions d'agent d'accueil Petite Enfance en crèche, au 1^{er} juillet 2025 ;
- DIRE que les crédits sont inscrits au budget ;
- DIRE que le tableau des effectifs est modifié à compter du 1^{er} juillet 2025 ;
- AUTORISER Monsieur le Président à signer tous les documents relatifs à cette délibération.

11 - Création d'emplois non permanents suite à un accroissement saisonnier d'activité

Monsieur le Président expose les besoins de recrutement pour l'été 2025.

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L332-23, 2° ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter des agents contractuels pour faire face à des besoins liés à un accroissement saisonnier d'activité ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité de

- CREER quatre emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité, ayant pour référence le grade d'adjoint territorial d'animation, relevant de la catégorie hiérarchique C pour une durée hebdomadaire de service de 35h à compter du 07 juillet 2025 pour une durée maximale d'un mois ;
- DIRE que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de ces agents sont inscrits au budget 2025 ;
- AUTORISER Monsieur le Président à signer tout document relatif à ces créations d'emploi.

12 - Recours et rémunération des vacataires

Monsieur le Président informe l'assemblée qu'il peut être fait appel à des vacataires pour effectuer ponctuellement des missions d'animation ou de direction auprès des enfants. Il propose que chaque vacation soit rémunérée sur la base d'un taux d'un horaire défini selon les modalités suivantes :

Taux de base pour un animateur BAFA : 100% du SMIC horaire. Soit à ce jour 11,88 €/h

Taux de base pour un directeur BAFA : 110% du SMIC horaire. Soit à ce jour 13,06 €/h

Une vacation peut varier entre 1h et 9h30 (9,5) / jour en fonction des besoins.

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

Considérant que du fait du bon fonctionnement du service, il convient d'avoir recours ponctuellement à des vacataires pour assurer des missions d'animation ou direction auprès des enfants ;

Considérant qu'il s'agit d'un travail ponctuel à caractère discontinu et qui sera rémunéré après service fait ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité d'

- **AUTORISER** Monsieur le Président à recruter des vacataires sur les temps péri et extra scolaires ;
- **FIXER** la rémunération de chaque vacation sur la base d'un taux horaire selon les modalités présentées ci-dessus ;
- **DIRE** que les crédits nécessaires seront pris sur le budget ;
- **PRÉCISER** que Monsieur le Président est chargé de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

13 - Rémunération forfaitaire des stagiaires BAFA en contrat d'engagement éducatif

Monsieur Le Président propose aux membres de l'organe délibérant de se prononcer sur le recrutement des personnels en vue d'effectuer des périodes de stage en accueil de loisirs de mineurs dans le cadre de leur formation BAFA. Il propose le recrutement de ces personnels dans le cadre d'un contrat d'engagement éducatif.

Ces contrats d'engagement éducatif sont des contrats de droit privé faisant l'objet de mesures dérogatoires au droit du travail en ce qui concerne le temps de travail, le repos du salarié et la rémunération.

Deux conditions tenant à la nature de l'emploi doivent être remplies pour permettre le recours aux CEE :

- Le caractère non permanent de l'emploi,
- Le recrutement en vue d'assurer des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs.

Le CEE peut être proposé à toute personne qui participe occasionnellement à des fonctions d'animation ou de direction d'un accueil collectif de mineurs. La notion de participation occasionnelle se traduit par l'impossibilité d'engager un salarié pour une durée supérieure à 80 jours de travail sur 12 mois consécutifs. Ne peut pas être engagée en CEE, une personne qui anime au quotidien des accueils en période scolaire.

Concernant la durée du travail, les dispositions relatives à la durée légale ne s'appliquent pas au titulaire d'un CEE : celui-ci bénéficie expressément d'un régime permettant de tenir compte des besoins de l'activité.

Cependant, certaines prescriptions minimales sont applicables :

- le salarié ne doit pas travailler plus de 48 heures par semaine, calculées en moyenne sur une période de 6 mois consécutifs.
- le salarié bénéficie d'une période de repos hebdomadaire fixée à 24 heures consécutives minimum par période de 7 jours.
- il bénéficie également d'une période de repos quotidien de 11 heures consécutives minimum par période de 24 heures.

Concernant la rémunération dans le cadre d'un CEE, les dispositions relatives au SMIC et à la rémunération mensuelle minimale sont exclues.

Le salaire minimum applicable est défini en jour. A compter du 1^{er} mai 2025, il est fixé au minimum à 4,3 fois le montant du SMIC horaire en vigueur. Il est proposé au comité syndical de retenir un taux de 51,08 € brut par jour (*base SMIC novembre 2024*).

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code de l'action sociale et des familles ;

Vu le Code du travail ;

Vu le décret n° 2024-1151 du 4 décembre 2024 portant modification de l'article D. 432-2 du code de l'action sociale et des familles relatif à la rémunération des personnes titulaires d'un contrat d'engagement éducatif ;

Considérant la volonté du SIVOM de permettre à des jeunes en cours de formation BAFA de faire leur stage pratique au sein d'un accueil de loisirs du SIVOM ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité d'

- **AUTORISER** le versement d'une contrepartie financières aux stagiaires BAFA accueillis dans le cadre d'un contrat d'engagement éducatif. Le versement sera effectué en fin de stage sous condition que l'appréciation du directeur soit favorable et que le stage ait été mené à son terme ;
- **FIXER** la rémunération de journalière à 4,3 fois le montant du SMIC horaire en vigueur (soit 51,08€ brut) au 1^{er} juillet 2025 ;
- **DIRE** que les crédits nécessaires sont inscrits au budget ;
- **AUTORISER** Monsieur le Président à signer tout document relatif au recrutement de ces personnels.

14 - Bonus attractivité des métiers pour les agents travaillant en crèche

Monsieur le Président expose

Afin d'encourager les employeurs publics et privés à revaloriser les salaires des professionnels du secteur de la petite enfance, l'État a annoncé de nouveaux financements pour soutenir la revalorisation des salaires des professionnels de crèches, dans un contexte de pénurie des métiers de la petite enfance.

Pour soutenir cette mesure, la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF) a indiqué cofinancer cette mesure via le dispositif « bonus attractivité » et en a expliqué les modalités dans une circulaire et une FAQ dédiées en mai 2024.

Cette mesure, applicable au secteur public, ne l'est pas automatiquement et justifie le respect d'une certaine procédure afin de pouvoir bénéficier de la prise en charge partielle du coût de cette revalorisation.

En tant que collectivité locale, le SIVOM est éligible au dispositif à hauteur de 475 € par place agréée et par an, en contrepartie de la mise en œuvre d'une augmentation pérenne de 100 € nets mensuels minimum pour un temps plein (à proratiser un agent à temps non complet).

Cette mesure concerne l'ensemble des professionnels, titulaires et contractuels, intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les établissements d'accueil du jeune enfant. Il est proposé de l'étendre aux agents d'entretien du cadre d'emploi des adjoints techniques qui œuvrent au quotidien pour l'entretien des crèches.

Ainsi, la revalorisation doit résulter d'une mesure portant sur l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) du régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des agents de la collectivité qui y sont éligibles ;

Observations :

Pas de questions, ni d'observations.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

Vu la circulaire n° C 2024-096 du 9 mai 2024 de la Caisse Nationale d'Allocations Familiales (CNAF) ;

Vu la délibération 2022_01_02 du 08 février 2022 instaurant le RIFSEEP pour les agents du SIVOM ;

Vu la délibération 2023_02_06 du 23 février 2023 portant sur l'actualisation du RIFSEEP ;

Vu le tableau des effectifs au 1^{er} juillet 2025 ;

Après en avoir délibéré, le comité syndical décide à l'unanimité d'

- **INSTITUER**, à compter du 1^{er} juillet 2025, la revalorisation des agents publics de la petite enfance conformément à la circulaire de la CNAF;
- **CONSACRER** la revalorisation par l'intermédiaire du RIFSEEP pour les fonctionnaires et les agents publics contractuels qui en sont éligibles et de l'étendre aux cadres d'emploi des adjoints techniques. Dans ce cadre, l'IFSE de chaque agent sera augmentée de 100 € nets mensuels (au prorata du temps de travail) par un arrêté individuel;
- **AUTORISER** Monsieur Le Président à solliciter la compensation de la CAF pour la mise en place de ce bonus attractivité des métiers;
- **DIRE** que cette revalorisation de l'IFSE cesserait si la CAF venait à remettre en cause son aide financière de 475 €/place et par an;
- **DIRE** que crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Informations

- Organisation estivale des crèches et accueils de loisirs : Monsieur le Président précise que la crèche et l'accueil de loisirs à Semussac seront ouverts 11/08 au 23/08 pour accueillir les enfants de toutes les structures dont les parents travaillent.
- Monsieur le Président informe les élus de son souhait de revoir les statuts avant la fin de la mandature et à cette occasion d'y intégrer les compétences du Service Public Petite Enfance en fonction des discussions avec la CARA.

Questions diverses

- Monsieur Pourpoint questionne le SIVOM et les communes présentes pour savoir si des couchettes pour la sieste des maternels pourraient lui être prêtées pour la rentrée 2025. Les élus présents prennent note du besoin de la commune de Grézac. Ysabelle Gandois demandera aux crèches du SIVOM si des couchettes sont disponibles. Dans ce cas, elles seront prêtées à l'école de Grézac.

Le Président lève la séance à 19h45.

Le Président
Vincent BOZIER



La secrétaire
Carole PEROCHAIN



