

PROCES-VERBAL DU COMITE SYNDICAL

Séance du 11 décembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le onze décembre, à vingt heures, le comité syndical, dûment convoqué, s'est réuni en mairie d'Edern, commune membre, sous la présidence de Monsieur Thomas FÉREC, Président du SIVOM du Pays Glazik.

Étaient présents : FÉREC Thomas, LEDUCQ Valérie, LE GALL Laurianne, CAM Maël, GUILLOU Laurette, PERINAUD Jean-Claude, CAUGANT Jean-Pierre, COZIEN Jean-Paul, RIOU Anne-Marie, HASCOET Nadine, FEREC Pierre-Alain, RIOU Stéphane, MIOSSEC Pascal, GAUNAND-PENNANEAC'H Christine, HEMON Sylvie.

Pouvoirs : DUMOULIN Murielle donne pouvoir à LEDUCQ Valérie, BOEDÉC Paul donne pouvoir à RIOU Stéphane.

Étaient absents : JESTIN-PETIT Frédéric, GOURHANT Nathalie, CLOAREC Jean-Paul, AUBIN David, PETIT Christophe, BODENNEC Aurélie, ROY Nagaréta, MESSENGER Raymond, DEUIL Valérie, PERENNOU Danielle.

Secrétaire de séance : LEDUCQ Valérie.

Conseillers en exercice : 27

Nombre de conseillers présents : 15

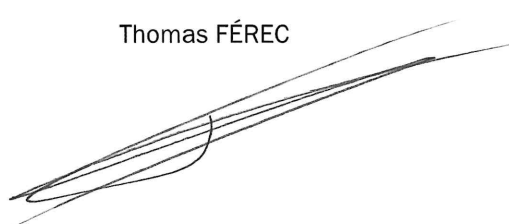
Conseillers absents non suppléés : 10

Nombre de suffrages exprimés : 17

Date de la convocation : 5 décembre 2023

Le Président,

Thomas FÉREC



La Secrétaire,

Valérie LEDUCQ



1. OUVERTURE DE SEANCE

Monsieur Thomas FÉREC, Président, ouvre la séance à 20h14 et procède à l'appel. Le quorum est atteint.

2. NOMINATION D'UN SECRETAIRE DE SEANCE

Valérie LEDUCQ est nommée secrétaire de séance, conformément à l'article L2121-15 du Code Général de Collectivités Territoriales par renvoi de l'article L5211-1.

3. ORDRE DU JOUR DE LA SEANCE DU 11 DECEMBRE 2023

- Délégations du Président (subvention mobilier Espace Jeunes- Dépenses imprévues- Feuille route projet social)
- Télétravail
- Versement du CIA aux agents contractuels
- Autorisation d'Engagement des dépenses d'investissement 2024
- Modification du dispositif de soutien au BAFA pour les jeunes
- Convention d'occupation de l'école Yves de Kerguelen par les services ALSH du SIVOM
- Contrat d'occupation des logements ALT
- Nom d'usage du SIVOM-Centre Social du Pays Glazik
- Avenant CTG
- Questions diverses

4. APPROBATION DU PROCES VERBAL DU PRECEDENT COMITE SYNDICAL

Le procès-verbal du 3 octobre 2023 est approuvé par le comité syndical à l'unanimité.

5. DELEGATIONS DU PRESIDENT

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

- *Demande de subvention mobilier espace jeunes (pour un montant de 10 548 euros en attente de la réponse de la CAF en 2024)*

- *Certificats administratifs (pénalités des entreprises maison de l'enfance et architecte espace jeunes)*
Compte 022 : -12 500 € et compte 6718 : +12 500 €
Compte 020 : -4 800 € et compte 2031 : +4 800 €

- *Contrats de locations (liste en annexe)*

- *Feuille de route Projet Social 2024-2027 (en annexe)*

Valérie LEDUCQ informe que la CAF a accordé l'agrément Centre social.

Le comité syndical prend acte des décisions du président dans la cadre de ses délégations.

6. TELETRAVAIL

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

Le décret n°2016 – 151 du 11 février 2016 instaure les conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature, à savoir :

Article 2 : Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur. La quotité maximale de télétravail est fixée à 3 jours hebdomadaires sur site pour la fonction publique territoriale pour un agent à temps complet.

L'annexe 1 détaille la mise en place du télétravail au SIVOM du Pays Glazik.

Le comité syndical est amené à se prononcer sur la mise en place du télétravail au SIVOM du Pays Glazik.

Commentaires :

Thomas FÉREC précise que le travail pourra être organisé :

- pour les agents avec 6 mois d'ancienneté minimum
- sur un jour maximum par semaine
- avec demande et autorisation écrite établies pour un an maximum

Délibération 2023-30 MISE EN PLACE DU TELETRAVAIL

Pour : 17

Abstention : 0

Contre : 0

Depuis la crise sanitaire, plusieurs agents télétravaillent de manière régulière. Une délibération doit obligatoirement être prise par l'employeur afin de le mettre en place.

Les membres du CST sont donc sollicités pour émettre un avis, avant une validation en Comité Syndical le 13 décembre.

Cadre juridique :

Décret n°2016 – 151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature

Article 2 : Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux où il est affecté sont réalisées hors de ces locaux en utilisant les technologies de l'information et de la communication.

Le télétravail peut être organisé au domicile de l'agent, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel.

Le télétravail doit faire l'objet d'une demande écrite de l'agent et d'une autorisation écrite de l'employeur.

La quotité maximale de télétravail est fixée à 3 jours hebdomadaires pour la fonction publique territoriale pour un agent à temps complet.

Le télétravail a pour objectifs de :

- Participer à une amélioration de la qualité de vie au travail (stress de certaines missions et déplacements, risque routier),
- Permettre aux agents volontaires de mieux concilier vie professionnelle et vie privée, tout en respectant les intérêts de la collectivité,
- Réduire les déplacements coûteux pour les agents tout en diminuant les émissions de gaz à effet de serre.

Ce n'est pas du temps partiel, du temps de congés, de RTT ou de repos et de loisirs, un substitut à la garde d'enfants.

Les activités éligibles au télétravail :

Sont éligibles au télétravail toutes les activités ne nécessitant pas la présence physique indispensable des agents sur leur lieu de travail habituel.

Il en résulte que ne sont pas éligibles au télétravail :

- Les activités relatives à l'accueil physique, téléphonique, l'assistance, l'entretien, la restauration et à l'animation,
- Les métiers où les outils de travail ne sont pas transposables à domicile notamment pour des raisons de confidentialité et de protection des données ou de débit de connexion internet insuffisant, d'impossibilité de consultation de logiciel internalisé...
- Les métiers où l'organisation et le fonctionnement du service ne le permettent pas.

Il peut exister deux types de télétravail :

- Le télétravail régulier,
- Le télétravail exceptionnel qui sera lié soit à des conditions climatiques exceptionnelles, soit à des événements majeurs exceptionnels ou à des mouvements sociaux nationaux d'envergure ou temporairement lié à des contraintes individuelles (notamment les problèmes de santé),

Les demandes de télétravail ne pourront avoir lieu que dans la limite du budget informatique dédié au télétravail.

Conditions d'exercice du télétravail :

Le télétravail est ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels.

Les agents concernés pourront télétravailler dans la limite d'1 jour par semaine hors samedi, dimanche, jour férié et horaires de nuit.

La demande de télétravail doit être envoyée par mail au responsable de service avec l'objet du télétravail, copie au service RH, le jeudi ou vendredi précédent, pour toute demande pour la semaine suivante et être faire validée par le responsable de service.

Les agents devront être présents au moins 3 jours par semaine sur leur lieu habituel de travail. Si une formation accordée à l'agent dure plus de deux jours dans une même semaine, il ne pourra pas prétendre à du télétravail.

Le télétravail n'est pas ouvert aux agents ayant un temps de travail inférieur à 80 %.

Le télétravail nécessite une présence de 6 mois dans la collectivité.

En fonction des nécessités de service, il pourra être demandé au télétravailleur de renoncer ponctuellement au télétravail.

Les agents ne pourront pas reporter leur journée de télétravail d'une semaine sur l'autre.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse. Il peut être mis fin à cette forme d'organisation du travail, à tout moment et par écrit, à l'initiative de l'employeur ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Les agents devront obligatoirement travailler et être joignable sur leurs plages horaires habituelles de travail sur site et ne sont pas autorisés à quitter leur lieu de télétravail durant ces horaires sauf autorisation de l'autorité territoriale.

Les journées télétravaillées ainsi que les horaires détaillés devront figurer comme telles dans l'agenda électronique du télétravailleur.

La demande d'autorisation générale se fera via un formulaire spécifique, 2 mois avant la date d'effet, avec validation du supérieur hiérarchique et de l'autorité territoriale dans un délai d'un mois, et pourra être octroyée pour une durée d'un an. Un arrêté individuel sera transmis à l'agent.

Demandes liées à la santé de l'agent :

Une priorité sera donnée aux demandes de télétravail des femmes enceintes, des agents en reprise progressive d'activité suite à un arrêt prolongé notamment dans le cadre du temps partiel thérapeutique, ou bénéficiant d'un congé de proche aidant.

Il peut être dérogé aux conditions fixées :

- *Pour une durée de 6 mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé ou le handicap le justifient et après avis du médecin de prévention ; cette dérogation est renouvelable, après avis du médecin de prévention ;*
 - ➔ *En lien avec le médecin de prévention, un aménagement de poste sur le lieu de télétravail pourra avoir lieu, sous réserve que les charges consécutives à la mise en œuvre de ces mesures ne soient pas disproportionnées.*
- *A la demande des femmes enceintes (sans avis préalable du médecin de travail) ;*
- *A la demande des agents éligibles au congé de proche aidant prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail, pour une durée de trois mois maximum, renouvelable ;*
- *Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site.*

Proposition :

Le télétravail est possible hors activités d'accueil physique, téléphonique, l'assistance, l'entretien, la restauration et à l'animation.

Indemnisation :

Dans un souci d'équité avec les agents ne pouvant pas télétravailler, l'allocation forfaitaire de télétravail ne sera pas mise en place.

Par ailleurs, les agents télétravaillant ne pourront pas bénéficier d'une indemnisation pour l'utilisation de leurs outils personnels (ex : cartouches d'encre de leur imprimante personnelle, fluide, abonnement de téléphone portable et ligne fixe...).

Lieu du télétravail :

Le télétravail peut s'exercer à domicile, dans un autre lieu privé ou dans tout lieu à usage professionnel gratuit.

Temps de travail :

La durée et la charge du travail des agents publics restent identiques qu'ils soient sur site ou en télétravail. Les dispositions relatives notamment à la durée maximale quotidienne, aux durées maximales hebdomadaires, au temps de repos, au temps de pause et à la comptabilisation du temps de travail s'appliquent au télétravail.

Dans le respect des règles précitées, et dans le cadre de l'autorisation de télétravail, l'employeur fixe, en

concertation avec l'agent, les plages horaires durant lesquelles il peut le contacter, en cohérence avec les horaires de travail en vigueur dans le service. En cas d'horaires variables pendant la période télétravaillée, les plages horaires d'appel sont définies dans l'autorisation de télétravail.

Matériels :

- Ordinateur portable connu du réseau avec un logiciel de sécurité et un VPN pour l'accès à distance sur le serveur, ainsi que les logiciels métiers nécessaires
- Téléphone portable ou transfert de ligne
- Fourniture de bureau (papiers, crayons...)

L'agent devra fournir une attestation confirmant qu'il bénéficie d'un débit internet suffisant pour le télétravail.

L'agent utilisera sa connexion internet personnelle et ne sera pas indemnisé pour cela.

Lorsqu'un agent demande l'autorisation temporaire de télétravail en cas de situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, l'employeur peut autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent.

Droits et obligations des télétravailleurs :

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

Le télétravailleur ne pourra pas quitter son lieu de télétravail sur les plages horaires de travail défini avec le responsable hiérarchique.

Droit à la déconnexion :

Le droit à la déconnexion est un droit pour tout agent de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail. Il a pour objet le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

Les agents ne sont donc pas tenus de répondre aux mails et aux appels en dehors de leurs horaires de travail, fixées en accord avec le responsable hiérarchique.

Cas des accidents de service pendant le télétravail :

Les agents en télétravail bénéficient de la même couverture des risques que les agents sur site, notamment en ce qui concerne les accidents du travail et du trajet, sous réserve qu'ils aient lieu pendant les heures de travail et dans le cadre des fonctions exercées par l'agent en télétravail.

Recours des agents en cas de refus de télétravail :

Si un agent voit sa demande de télétravail refusée par l'autorité territoriale, celle-ci devra être motivée en droit et en fait, et donner lieu à un entretien préalable avec l'agent.

Les principaux motifs de refus :

- Non-respect de la délibération sur le télétravail
- Non-respect des conditions d'éligibilité
- Autonomie insuffisante de l'agent
- Impossibilité technique d'assurer la continuité du service
- Tout autre motif justifié par l'intérêt du service

L'agent qui s'est vu refuser une autorisation d'une demande initiale ou de renouvellement de ses fonctions en télétravail ou interrompre le recours au télétravail à l'initiative de l'employeur, peut :

- Saisir pour avis la Commission administrative paritaire (CAP pour les fonctionnaires) ou la Commission consultative paritaire (CCP pour les agents contractuels de droit public)
- Saisir le tribunal administratif d'un recours contentieux pour obtenir l'annulation de la décision de refus, dans un délai de 2 mois à compter de la notification.

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 16 novembre 2023,

Vu l'avis favorable du bureau du 28 novembre 2023,

Vu l'avis favorable de commission Finances et Administration Générale du 05 décembre 2023,

▼ **Le Comité syndical, après en avoir délibéré :**

- ▶ décide de mettre en place le télétravail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles qu'exposées ci-dessus.

7. VERSEMENT DU CIA AUX AGENTS CONTRACTUELS

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) actuel a été voté le 20 décembre 2017 pour les agents du SIVOM du Pays Glazik.

Il est composé :

- de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise) attribuée aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels à partir du 5ème mois de présence continue dans la collectivité,
- du CIA (Complément Indemnitaire Annuel) attribué uniquement aux agents titulaires et stagiaires.

Lors d'un Comité Social Territorial, les agents avaient sollicité la collectivité pour que le CIA soit étendu aux agents contractuels.

Il est proposé d'instaurer le CIA pour les agents contractuels dans les mêmes termes que ceux des stagiaires et titulaires conformément à la délibération du 20 décembre 2017.

A savoir notamment que le CIA de l'année « n » est déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle de l'année « n-1 » avec les modalités suivantes :

- L'atteinte des objectifs fixés pour l'année de référence représente 70 % du résultat.
- La qualité et les compétences relationnelles représentent 30 % du résultat.

Les montants du CIA ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

Ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Pour information, un agent à temps complet sans minoration et au taux maximal a touché 350 € brut en 2022.

Par ailleurs, suite à une jurisprudence de 2020, il est proposé de supprimer la modulation sur la présence, pour le CIA, pour les titulaires, stagiaires, contractuels.

Le comité syndical est amené à se prononcer sur l'attribution du complément indemnitaire annuel aux agents contractuels dans les mêmes conditions que les agents titulaires et stagiaires.

La délibération 2017 sur le RIFSEP en annexe, sera reprise dans sa totalité (Annule et remplace) pour une meilleure visibilité avec les 2 nouvelles dispositions.

Délibération de 2017 en annexe

Commentaires :

Jean-Paul COZIEN précise que l'octroi du CIA aux contractuels permet de se mettre en conformité avec la jurisprudence et que la réfaction pour maladie est interdite.

Thomas FÉREC rappelle que le versement du CIA permet de rétablir l'équité envers les nombreux contractuels du SIVOM.

Délibération 2023-31
MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AVEC INTEGRATION DU CIA POUR LES
AGENTS CONTRACTUELS – ANNULE ET REMPLACE LES DELIBERATIONS N°02-20.12.2017 DU 20.12.2017
ET N°01-05.12.2018 DU 05.12.2018

Pour : 17
Abstention : 0
Contre : 0

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 susvisée, modifié par le décret n°2003-1013 du 23 octobre 2003 relatif au régime indemnitaire des agents territoriaux,

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les délibérations du 20.12.2017 et du 05.12.2018 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, pour les agents du SIVOM du Pays Glazik,

Vu la proposition d'étendre le CIA aux agents contractuels,

Considérant que pour améliorer la lisibilité, il convient de regrouper les dispositifs du RIFSEEP en une seule délibération,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 16 novembre 2023,

Vu l'avis favorable du bureau du 28 novembre 2023,

Vu l'avis favorable de commission Finances et Administration Générale du 05 décembre 2023,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Le Président propose au Comité Syndical d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.**

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et défini selon les critères suivants :

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

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

LES BENEFICIAIRES

L'IFSE est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail.
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail, à partir du 5^{ème} mois de présence continue dans la collectivité. Ce régime continuera d'être servi en cas d'interruption de mois de 3 mois entre 2 contrats.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE 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) ;
- Tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion interne, ou la réussite à un concours.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés dans l'article 4.

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

- En cas de congé maladie ordinaire (CMO), de congé de maladie professionnelle, d'accident de service ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) :
 - *L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.*
- En cas de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) et de congé de grave maladie (CGM) :
 - *Le versement de l'IFSE est interrompu. Toutefois, l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM, CLD ou CGM conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.*
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.

MAINTIEN DES MONTANTS DE REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Les montants des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux agents à titre individuel en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

BENEFICIAIRES

Le CIA est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail, et de la date d'entrée dans la collectivité.
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel au prorata de leur temps de travail, et de la date d'entrée dans la collectivité.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, en année N+1, après les entretiens d'évaluations. Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territorial notifié à l'agent.

LA DETERMINATION DES CRITÈRES DE VERSEMENT CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis afférents à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- Atteinte des objectifs fixés pour l'année de référence : 70 %
- Qualité et compétences relationnelles (ex : capacité à travailler en équipe) : 30 %

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.**

ARTICLE 4 : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA PAR GROUPES DE FONCTIONS

◆ Filière administrative

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des **attachés d'administration** de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux.

Cadre d'emplois des attachés (A)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : Direction d'une collectivité	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	Ex : Direction adjointe, responsable de plusieurs services	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	Ex : Responsable de service	25 500 €	4 500 €
Groupe 4	Ex : Chargé de mission, adjoint au responsable de service	20 400 €	3 600 €

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : Responsable de service	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Ex : Adjoint au responsable de la structure, fonctions de coordination, de pilotage	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Ex : Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	14 650 €	1 995 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : Secrétaire de Direction, gestionnaire comptable, chef d'équipe	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Ex : Fonctions d'accueil	10 800 €	1 200 €

◆ FILIERE TECHNIQUE

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

Cadre d'emplois des Techniciens (B)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : Responsable de service	19 660 €	2 680 €
Groupe 2	Ex : Adjoint au responsable de la structure, fonctions de coordination, de pilotage	18 580 €	2 535 €
Groupe 3	Ex : Poste d'instruction avec expertise, encadrement de proximité	17 500 €	2 385 €

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps **d'adjoints techniques des administrations** de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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.

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : chef d'équipe...	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Ex : agent d'exécution...	10 800 €	1 200 €

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps **d'adjoints techniques des administrations** de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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.

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : chef d'équipe...	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Ex : agent d'exécution...	10 800 €	1 200 €

◆ FILIERE SOCIALE

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux territoriaux.

Cadre d'emplois des agents sociaux (C)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : Travailleur familial, encadrement de proximité d'usagers...	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Ex : Exécution...	10 800 €	1 200 €

◆ FILIERE ANIMATION

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps **des secrétaires administratifs des administrations d'Etat** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

Animateur (B)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	Ex : Direction d'une structure, responsable d'un service...	17 480 €	2 380 €
Groupe 2	Ex : Adjoint au responsable de la structure, expertise, fonction de coordination...	16 015 €	2 185 €
Groupe 3	Ex : Encadrement de proximité, d'usagers...	14 650 €	1 995 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations d'Etat** transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

Adjoint d'animation (C)			
Groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant Plafond IFSE annuel (brut)	Montant Plafond CIA annuel (brut)
Groupe 1	<i>Ex : Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications...</i>	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	<i>Ex : Agent d'exécution...</i>	10 800 €	1 200 €

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

ARTICLE 5 : CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

ARTICLE 6 : MODALITES DE VERSEMENT DE L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (I.H.T.S.)

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

Considérant que la notion d'heures supplémentaires correspond soit aux heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale ou du chef de service, ou bien aux heures effectuées dès lors qu'il y a eu un dépassement de la durée réglementaire de travail,

BENEFICIAIRES

L'indemnité horaire pour heures supplémentaires peut être attribuée :

- Aux agents titulaires ou stagiaires employés à temps complet de catégorie C ou B,
- Aux agents contractuels de droit public employés à temps-complet de catégorie C ou B,
- Aux agents employés à temps partiel ou à temps non-complet (suivant un mode de calcul particulier).

MONTANT

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut dépasser le contingent mensuel qui est d'une durée **limitée de 25 heures**, modifiable en cas de circonstances exceptionnelles.

A défaut de possibilité de récupération, les agents pouvant y prétendre pourront se faire rémunérer les heures supplémentaires dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

En l'absence de moyen de contrôle automatisé, le versement se fera sur production d'un décompte déclaratif signé par le responsable de service et/ou l'autorité territoriale.

Son calcul est effectué comme suit :

Traitement brut annuel de l'agent + indemnité de résidence
1820

Une majoration de ce taux horaire est réalisée à hauteur de :

- + 25 % pour les 14 premières heures,
- + 27 % pour les heures suivantes,
- + 66 % quand l'heure supplémentaire est accomplie un dimanche ou un jour férié,
- + 100 % quand l'heure supplémentaire est effectuée de nuit (entre 22 heures et 7 heures)

La nouvelle bonification indiciaire (N.B.I) entre dans le calcul de l'IHTS.

CUMUL

L'IHTS est cumulable avec :

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- Les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires.

Cependant ce dispositif indemnitaire est incompatible avec :

- Le repos compensateur,
- Il ne peut être versé pendant les périodes d'astreintes (sauf si elles donnent lieu à intervention),
- Pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires fera l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Comité Syndical décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du 12 décembre 2023.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

En conséquence les délibérations **N°02-20.12.2017 du 20.12.2017 ET N°01-05.12.2018 du 05.12.2018 relatives au RIFSEEP sont abrogées.**

8. AUTORISATION D'ENGAGEMENT DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT 2024

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

Conformément à l'article L 1612-1 du code général des collectivités territoriales, le Président peut, sur autorisation de l'assemblée délibérante, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. Cette autorisation précise le montant et l'affectation des crédits. Pour les dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programmation votée sur des exercices antérieurs, le Président peut les liquider et les mandater dans la limite des paiements prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme.

Il est proposé au comité syndical d'autoriser le Président à engager les dépenses d'investissement avant le vote du budget 2024 comme suit :

	Crédits en € ouverts 2023	Autorisation en € crédits 2024
Pour le chapitre 21	98 000,00	24 500
Pour le chapitre 23 (hors APCP)	1 664 934,60	416 233,65
Pour le chapitre 204	12 000,00	3 000
Pour le chapitre 20	6 800,00	1 700

Délibération 2023-32
AUTORISATION D'ENGAGEMENT DES DEPENSES D'INVESTISSEMENT 2024

Pour : 17
Abstention : 0
Contre : 0

Conformément à l'article L 1612-1 du code général des collectivités territoriales, le Président peut, sur autorisation de l'assemblée délibérante, engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement, dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette. Cette autorisation précise le montant et l'affectation des crédits. Pour les dépenses à caractère pluriannuel incluses dans une autorisation de programmation votée sur des exercices antérieurs, le Président peut les liquider et les mandater dans la limite des paiements prévus au titre de l'exercice par la délibération d'ouverture de l'autorisation de programme.

Il est proposé au comité syndical d'autoriser le Président à engager les dépenses d'investissement avant le vote du budget 2024 comme suit :

	Crédits en € ouverts 2023	Autorisation en € crédits 2024
Pour le chapitre 21	98 000,00	24 500
Pour le chapitre 23 (hors APCP)	1 664 934,60	416 233,65
Pour le chapitre 204	12 000,00	3 000
Pour le chapitre 20	6 800,00	1 700

Vu l'avis favorable du bureau du 28 novembre 2023,

Vu l'avis favorable de commission Finances et Administration Générale du 05 décembre 2023,

▼ **Après avoir délibéré, le Comité syndical décide, à l'unanimité :**

- ▶ d'autoriser le Président à engager les dépenses d'investissement avant le vote du budget, selon les conditions exposées

9. MODIFICATION DU DISPOSITIF DE SOUTIEN AU BAFÀ POUR LES JEUNES

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

*Le cadre réglementaire a abaissé l'âge d'accès au BAFÀ de 17 à 16 ans.
Il est proposé de modifier la délibération n°5 du 29 juin 2021 dans ce sens et de conserver la prise en charge du deuxième stage théorique dans la limite de 450 € pour des jeunes de 16 à 29 ans, pour 4 jeunes éligibles au BAFÀ solidaire et 7 jeunes non éligibles aux BAFÀ solidaire mais dont le quotient familial est inférieur ou égal à 1 500 €.
Le montant initial de 438 € a été actualisé.
Le comité syndical est amené à se prononcer sur cette modification*

Commentaires :

Thomas FÉREC souligne que cette aide financière à la formation au BAFÀ est un soutien fort pour les jeunes ainsi que leur famille et représente une caractéristique du territoire.

Délibération 2023-33
MODIFICATION DU DISPOSITIF DE SOUTIEN AU BAFA POUR LES JEUNES – ANNULE ET REMPLACE LA
DELIBERATION N° 5 DU 29 JUIN 2021

Pour : 17
Abstention : 0
Contre : 0

Le décret n° 2022-1323 du 14 octobre 2022 du code de l'action sociale et des familles abaisse l'âge d'entrée en formation au brevet d'aptitude aux fonctions d'animateur (BAFA) de 17 à 16 ans.

Il est proposé de modifier la délibération n°5 du 29 juin 2021 dans ce sens et de conserver la prise en charge du deuxième stage théorique dans la limite de 450 € pour des jeunes du territoire de 16 à 29 ans, pour 4 jeunes éligibles au BAFA solidaire et 7 jeunes non éligibles au BAFA solidaire mais dont le quotient familial est inférieur ou égal à 1 500 €.

Le montant initial de 438 € a été actualisé.

Le comité syndical est amené à se prononcer sur cette modification.

Vu l'avis favorable du bureau du 28 novembre 2023,

Vu l'avis favorable de commission Finances et Administration Générale du 05 décembre 2023,

▼ **Après avoir délibéré, le Comité syndical décide, à l'unanimité :**

- ▶ de valider le financement de 4 stages de jeunes du territoire, dans le cadre du dispositif « BAFA solidaire », pour le deuxième stage théorique, dans la limite de 450 € par BAFA.
- ▶ de valider le financement de 7 stages, pour le deuxième stage théorique, de 450 € par BAFA, pour les jeunes du territoire aux revenus modestes (quotient familial inférieur ou égal à 1 500 €).
- ▶ d'autoriser le Président ou son représentant légal à signer les conventions de stage avec les organismes de formation.

10. CONVENTION D'OCCUPATION DE L'ECOLE YVES DE KERGUELEN PAR LES SERVICES ALSH DU SIVOM

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

Une mise à jour de la convention d'occupation des écoles Yves de Kerguelen par le service ALSH du Pays Glazik, notamment en termes de participation financière aux coûts d'exploitation et au temps d'occupation, est proposée.

La proposition de convention est en annexe.

Le comité syndical est amené à se prononcer sur la convention et autoriser le Président à la signer.

Délibération 2023-34
CONVENTION D'OCCUPATION DE L'ECOLE YVES DE KERGUELEN PAR LES SERVICES ALSH DU SIVOM DU
PAYS GLAZIK - ANNULE ET REMPLACE LA CONVENTION DU 23 DECEMBRE 2019

Pour : 17
Abstention : 0
Contre : 0

Une mise à jour de la convention d'occupation des écoles Yves de Kerguelen par le service ALSH du Pays Glazik, notamment en termes de participation financière aux coûts d'exploitation et au temps d'occupation, est proposée.

La proposition de convention est en annexe.

Le comité syndical est amené à se prononcer sur la convention avec la commune de Briec et autoriser le Président à la signer.

Vu l'avis favorable du bureau du 28 novembre 2023,

Vu l'avis favorable de commission Finances et Administration Générale du 05 décembre 2023,

▼ **Après avoir délibéré, le Comité syndical décide, à l'unanimité :**

- ▶ de valider la convention d'occupation par l'ALSH des écoles Yves de Kerguelen, annexée à la délibération.
- ▶ d'autoriser le Président à la signer.

11. CONTRAT D'OCCUPATION DES LOGEMENTS ALT

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

La délibération n°2 du 16/12/2021 validait les contrats de location pour les logements ALT et jeunes, afin de faciliter la gestion du service, des modifications matérialisées en jaune sont proposées dans le contrat en annexe.

Pour information, les contrats de locations sont signés dans le cadre de la délégation d'attribution du Comité syndical relative à la conclusion de la révision de louage de choses pour une durée n'excédant pas 12 ans.

Le comité syndical est amené à se prononcer sur les modifications aux contrats.

Commentaires :

Pascal MIOSSEC précise que les logements ALT ne sont pas des logements d'urgence mais sont attribués en commission, sur critères, dans le cadre d'un accompagnement social.

Jean-Claude PERINAUD interroge sur la légalité des baux de 9 mois pour meublés.

Jean-Pierre CAUGANT suggère de trouver des bailleurs qui acceptent de louer en ALT.

Thomas FÉREC informe des difficultés de logement de la population sur le territoire et du nombre grandissant de demandes de logements sur Briec (530 en 2023).

Pour : 17
Abstention : 0
Contre : 0

La délibération n°2 du 16/12/2021 validait les contrats de location pour les logements ALT et jeunes, afin de faciliter la gestion du service, des modifications matérialisées en jaune sont proposées dans le contrat en annexe.

Pour information, les contrats de locations sont signés dans le cadre de la délégation d'attribution du Comité syndical relative à la conclusion de la révision de louage de choses pour une durée n'excédant pas 12 ans.

Le comité syndical est amené à se prononcer sur les modifications aux contrats.

Vu l'avis favorable du bureau du 28 novembre 2023,

Vu l'avis favorable de commission Finances et Administration Générale du 05 décembre 2023,

- ▶ **Après avoir délibéré, le Comité syndical décide, à l'unanimité :**
- ▶ de valider les modifications aux contrats de location des logements ALT. Le contrat est annexé à la délibération.

12. NOM D'USAGE DU SIVOM-CENTRE SOCIAL DU PAYS GLAZIK

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

Dans le cadre du projet social 2024-2027, une nouvelle appellation du Centre social du Pays Glazik est programmée.

Suite au copil du 7 novembre 2023, 5 noms sont proposés au vote du Comité :

- La Maison Citoyenne
- La Fourmilière
- Le Repère
- Espace Résonnances
- Espace Horizons

Un vote à 2 tours est proposé au comité syndical (choix de 2 noms, puis 1 nom)

Commentaires :

Thomas FÉREC informe du report de ce point au prochain comité afin que davantage d'élus puissent exprimer leur choix.

13. AVENANT CONVENTION TERRITORIALE GLOBALE

Extrait de la note de synthèse du comité du 11 décembre 2023 :

La CTG (Convention Territoriale Globale) est le nouveau cadre contractuel porté par la CAF remplaçant les CEJ (Contrats Enfance Jeunesse). L'année 2022 avait permis de voter un document socle. Un avenant vient compléter les modalités de mise en œuvre de cette contractualisation.

Dès la fin de l'année 2021, le territoire de Quimper Bretagne Occidentale a amorcé la transition entre ces deux cadres de financement. Plusieurs comités de pilotage et comités techniques ont permis de préparer les attendus nécessaires à la contractualisation avec la Caisse des Allocations Familiales :

Un diagnostic du territoire a été mené par le cabinet Compas concernant les grandes politiques. Celui-ci, mené entre janvier et mai, a mis en lumière des réalités socioéconomiques du territoire et certaines problématiques associées.

Un séminaire participatif a été organisé pour établir les priorités thématiques partagée par les professionnels et élus du territoire. Ce sont ainsi près de 100 personnes qui ont pu participer aux ateliers du 17 mai 2022.

Des objectifs stratégiques et opérationnels issus de la synthèse des participations du séminaire ont permis de donner une ligne conductrice à l'action de la CTG.

Une gouvernance a été retravaillée en octobre 2022 pour associer plus largement les élus communaux et ainsi garantir l'ancrage local de cette CTG.

En décembre 2022, une CTG dite « séquencée » a été votée sur la base du travail de l'année en cours. Il était convenu que ce document soit enrichi, en 2023, d'un plan d'actions coconstruit avec les partenaires et d'une revue sur l'ingénierie destinée à le mettre en œuvre. Ces éléments sont détaillés en annexe de cette délibération.

Ces éléments ont été préparés par les services des collectivités partenaires et validés par le comité politique de la CTG le 3 octobre 2023.

Il est proposé au comité syndical de prendre acte des éléments complémentaires apportés à la CTG afin que ceux-ci puissent venir s'appliquer et d'autoriser le Président à signer l'avenant de la convention territoriale globale qui intègre le plan d'action et les dispositions relatives à l'ingénierie pour la mise en œuvre de la CTG.

Commentaires :

Valérie LEDUCQ rappelle que l'avenant à la CTG concerne les plans d'actions et les fiches associées dans les domaines de la petite enfance, l'enfance/jeunesse, la parentalité et l'accès aux droits. La CAF finance 260 000 € pour les postes de coordination à l'échelle du territoire de QBO. Pour le SIVOM, un demi-poste est financé pour la coordination enfance et 0,25 pour l'accès aux droits.

Thomas FÉREC déclare que le centre social est un espace de vie reconnu par la CAF et qu'une politique sera à mettre en place à l'échelle de l'agglomération avec un délai de 3 ans de réflexion, avant la fin du mandat.

Jean-Claude PERINAUD souligne que les communes de l'agglomération financent leur ALSH.

Jean-Paul COZIEN informe, qu'à l'échelle de l'agglomération, ce sont 6 à 7 millions qui devraient être injectés pour reporter le ratio versé par QBO au SIVOM.

Jean-Paul COZIEN fait part qu'un travail sera à effectuer, entre élus, pour sélectionner ce qui sera porté par l'agglomération, en lien avec la synthèse des actions qui récapitule les moyens humains et financiers.

Pour : 17
Abstention : 0
Contre : 0

La CTG (Convention Territoriale Globale) est le nouveau cadre contractuel porté par la CAF remplaçant les CEJ (Contrats Enfance Jeunesse). L'année 2022 avait permis de voter un document socle. Un avenant vient compléter les modalités de mise en œuvre de cette contractualisation.

Dès la fin de l'année 2021, le territoire de Quimper Bretagne Occidentale a amorcé la transition entre ces deux cadres de financement. Plusieurs comités de pilotage et comités techniques ont permis de préparer les attendus nécessaires à la contractualisation avec la Caisse des Allocations Familiales :

- ▶ un diagnostic du territoire a été mené par le cabinet Compas concernant les grandes politiques. Celui-ci mené entre janvier et mai a mis en lumière des réalités socioéconomiques du territoire et certaines problématiques associées.
- ▶ un séminaire participatif a été organisé pour établir les priorités thématiques partagée par les professionnels et élus du territoire. Ce sont ainsi près de 100 personnes qui ont pu participer aux ateliers du 17 mai.
- ▶ des objectifs stratégiques et opérationnels issus de la synthèse des participations du séminaire ont permis de donner une ligne conductrice à l'action de la CTG.
- ▶ une gouvernance a été retravaillée en octobre 2022 pour associer plus largement les élus communaux et ainsi garantir l'ancrage local de cette CTG.
- ▶ En décembre 2022 une CTG dite « séquencée » a été votée sur la base du travail de l'année en cours. Il était convenu que ce document soit enrichi en 2023 d'un plan d'actions coconstruit avec les partenaires et d'une revoyure sur l'ingénierie destinée à le mettre en œuvre. Ces éléments sont détaillés en annexe de cette délibération.

Ces éléments ont été préparés par les services des collectivités partenaires et validés par le comité politique de la CTG le 3 octobre 2023.

Il est proposé au comité syndical de prendre acte des éléments complémentaires apportés à la CTG afin que ceux-ci puissent venir s'appliquer.

Il est proposé d'autoriser le Président à signer l'avenant de la convention territoriale globale qui intègre le plan d'action et les dispositions relatives à l'ingénierie pour la mise en œuvre de la CTG.

Vu l'avis favorable du bureau du 28 novembre 2023,

Vu l'avis favorable de commission Finances et Administration Générale du 05 décembre 2023,

▼ **Après avoir délibéré, le Comité syndical, à l'unanimité :**

- ▶ prend acte des éléments complémentaires apportés à la CTG afin que ceux-ci puissent venir s'appliquer.
- ▶ autorise le Président à signer l'avenant de la convention territoriale globale qui intègre le plan d'action et les dispositions relatives à l'ingénierie pour la mise en œuvre de la CTG

14. QUESTIONS DIVERSES

- **Le centre social fête ses 30 ans** : projection du documentaire réalisé à cette occasion, vendredi 15 décembre 2023, à 19 heures, à Ti Glazik.
- Les prochains comités syndicaux auront lieu le 20 février 2024 et le 4 avril 2024.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 21h34.