

## **PROCES-VERBAL**

### **DU COMITE SYNDICAL DU 13 DECEMBRE 2023**

L'an deux mille vingt-trois, le 13 décembre à dix-neuf heures, le Comité syndical dûment convoqué le 7 décembre deux mille vingt-trois, s'est réuni salle du Conseil à LIGNE, en session ordinaire, sous la Présidence de Madame Anne-Marie CORDIER.

Nombre de délégués titulaires en exercice : 16

Nombre de délégués présents (titulaires et suppléants) : 13

Nombre de délégués participant au vote : 12

#### **Titulaires présents :**

Elus Couffé : Daniel PAGEAU, Roseline VALEAU

Elus Le Cellier : Michaël DAVID,

Elus Ligné : Anne-Marie CORDIER, Stéphanie BÉRITAULT, Déborah SIDDI,

Elus Mouzeil : Daniel GARNIER, Jacqueline LE TEXIER, Florence BEZIER, LE BRESTEC Damien

#### **Titulaires absents excusés :**

Elus Couffé : Suzanne LELAURE (pouvoir à Cécile COTTINEAU) Frédéric DELANOUE,

Elus Le Cellier : VERMOSEN Céline, Philippe MOREL, Aurelia AUDRAIN,

Elus Ligné : Maurice PERRION (pouvoir à Anita MENET jusqu'au point 6)

Elus Mouzeil :

#### **Suppléants présents :**

Elus Couffé : COTTINEAU Cécile (pouvoir de Suzanne DELAURE),

Elus Le Cellier :

Elus Ligné : JOURDON Deborah, MENET Anita (pouvoir de Maurice PERRION jusqu'au point 6) ,

Elus Mouzeil :

#### **Suppléants absents excusés :**

Elus Couffé : MBILEMBI BOMODO Eugénie FEILLARD Sylvie, LE MOAL Sylvie

Elus Le Cellier : HERBETTE Stéphanie, BAUDEL Alice, ERMENEUX Alix, HERBETTE Stéphanie, PICAT Didier

Elus Ligné : NIEL Guillaume, VASSAULT DUVAL Aurélie

Elus Mouzeil JULIENNE Marina, DESORMEAUX Benoît, RAFFIN Marie, TRUIN Nathalie

**Secrétaire de séance : Stéphanie BERITAULT**

### **ORDRE DU JOUR :**

Approbation du compte rendu du Comité Syndical du 11 octobre 2023

#### **1. DÉCISIONS SYNDICALES**

- 1.1 Changement de délégué syndical suppléant
- 1.2 Modification du règlement intérieur de la petite crèche des Lucioles
- 1.3 Modification des tarifs jeunesse

- 1.4 Demande de subvention BIENAITRE PARENTS
- 1.5 Approbation des Lignes directrices de gestion
- 1.6 Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle
- 1.7 Recours à l'apprentissage – Petite crèche « les Lucioles »
- 1.8 Besoin d'emplois temporaires et saisonniers 2024
- 1.9 Mise à jour du tableau des effectifs
- 1.10 Création d'un poste de vacataire – référent santé accueil inclusif
- 1.11 Adhésion au service national universel
- 1.12 Pertes sur créances irrécouvrables : créances éteintes (395.25 €) et reprise sur provision

## **2. ACTUALITES**

### **3. COMPTE RENDUS DES COMMISSIONS et COMITÉS DE PILOTAGE**

Compte-rendu de la commission petite-enfance 8 novembre 2023

Compte-rendu de la commission enfance du 22 novembre 2023

Compte-rendu de la commission jeunesse 21 novembre 2023

### **4. QUESTIONS DIVERSES**

Le procès-verbal du 11 octobre 2023 est adopté à l'unanimité.

Madame Anne-Marie CORDIER demande l'inscription d'un nouveau point à l'ordre du jour :

- 1.13 Ouverture de crédits d'investissement avant le vote du budget 2024

L'ajout de ce point est accepté à l'unanimité.

## **N°13.12.2023-01 : CHANGEMENT DE DELEGUE SYNDICAL SUPPLEANT**

### **Madame la Présidente rappelle à l'assemblée :**

Les statuts du SIVOM du Secteur de Ligné prévoient qu'en cas de vacances parmi les délégués, le conseil municipal concerné pourvoit à son remplacement.

Madame La Présidente informe les membres du comité syndical que Madame Mélanie BRIAULT, élue de LIGNE a souhaité démissionner de ses fonctions de déléguée suppléante au sein du SIVOM du secteur de Ligné.

Par délibération en date 5 juillet 2023, la commune de LIGNE a désigné :

Madame Deborah JOURDON en tant que membre suppléante et membre de la commission « enfance » ;

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les statuts du SIVOM du secteur de Ligné,

Vu la délibération de la Commune de LIGNE en date du 5 juillet 2023 désignant un nouveau délégué suppléant,

Vu l'exposé des motifs,

### **Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- Prendre acte de ce changement de délégués au sein du comité syndical

## **N°13.12.2023-02 : MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA PETITE CRECHE LES LUCIOLES**

Madame la Présidente explique à l'assemblée que des modifications sont à apporter concernant les réservations de l'accueil occasionnel (page 6) et l'administration de médicaments (page 13).

En effet, pour faire face aux problématiques de remplissage de la structure, les familles peuvent désormais réserver avec plus de souplesse des places occasionnelles et ajuster leur demande au fil de leurs besoins sur une période plus large. Nul besoin d'appeler dès 10h le mardi et de se limiter à 2 jours/semaine, comme il l'était précisé jusqu'à aujourd'hui en page 6 du règlement intérieur.

Lors de la mise à jour du règlement en juin 2023 sur les nouvelles modalités à appliquer en cas d'administration d'un médicament à un enfant, demandée par la PMI, une correction aurait dû être apportée à la partie suivante. Une phrase contradictoire entraîne la confusion autour de la procédure à suivre.

Il convient en conséquence de modifier les règlements intérieurs de la Petite Crèche Les Lucioles.

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu l'avis favorable de la commission petite enfance émis le 8 novembre 2023 sur les modifications apportées au règlement intérieur de la petite crèche « Les Lucioles ».

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- **de modifier du règlement intérieur des Lucioles de la manière suivante :**

### **Page 6**

#### **L'accueil occasionnel :**

- L'enfant est déjà connu de la structure, il y est inscrit et l'a déjà fréquenté. Il s'agit d'un accueil ponctuel selon les places disponibles.
- Ce mode de garde permet aux parents de confier leur(s) enfant(s) à une équipe qualifiée, afin de consacrer leur temps à des obligations personnelles ou à des activités de leur choix.
- La structure est un lieu de vie et de rencontre pour les petits et les familles. Elle permet à l'enfant de se séparer en douceur de son milieu familial et de faire ses premières expériences au sein d'un groupe.
- Les places sont attribuées sur réservation et ouvertes à partir de la dernière semaine de chaque mois pour le mois suivant ~~à raison de 2 jours maximum par semaine. Elles peuvent être retenues une semaine à l'avance, à partir du mardi 10 heures, ou au dernier moment, dans la limite des places disponibles.~~ Il convient de contacter directement la structure.

### **Page 13**

**Dans l'encart « en cas de maladie »** il est indiqué que « les équipes pourront administrer des soins et des médicaments tant qu'ils sont actes de la vie courante et sous les conditions suivantes :

- L'ordonnance doit être valide
- Les représentants légaux ou titulaires de l'autorité parentale de l'enfant doivent signer une autorisation
- Les médicaments doivent être fournis par les parents et notés au nom de l'enfant »

**Dans l'encart suivant nommé « médicaments »**, il est nécessaire de procéder à la suppression de la phrase suivante : « la prise de médicament doit être assurée par la famille le matin et le soir ».

## N°13.12.2023-03 : MODIFICATION DES TARIFS JEUNESSE

Lors de la commission jeunesse du 21 novembre 2023, il a été proposé une nouvelle grille tarifaire des activités proposées par le service jeunesse.

Les modifications sont effectuées sur la base d'un travail analytique complet basé sur le coût réel des activités hors charges de personnel, et une étude des QF moyens des familles utilisatrices. L'objectif étant de proposer une augmentation justifiée et équitable pour tous les adhérents.

Pour cela, une augmentation des tranches de QF (de 10 à 14), un ajustement des fourchettes par tranches de 5 € et l'ajout d'un tarif G, un retrait du tarif repas unique non utilisé par le service sont proposés dans cette nouvelle grille tarifaire.

### Ancienne grille tarifaire :

Quotient familial	Adhésion à l'année	Repas	< 11 € Tarif A	de 11€ à 15€ Tarif B	de 16€ à 20€ Tarif C	de 21 € à 29 € Tarif D	de 30 € à 40 € Tarif E	> 40-€ Tarif F
<400	10 €	— 2 €	2,00 €	3,10 €	4,10 €	5,10 €	6,10 €	10,20 €
401 à 550			3,60 €	4,60 €	6,10 €	9,20 €	12,80 €	15,30 €
551 à 700			4,10 €	5,10 €	7,10 €	10,20 €	13,80 €	17,90 €
701 à 850			4,60 €	6,10 €	8,20 €	11,20 €	15,80 €	19,90 €
851 à 1000			5,10 €	7,10 €	9,20 €	12,80 €	18,40 €	21,90 €
1001 à 1200			5,60 €	7,70 €	9,70 €	13,80 €	19,40 €	24,00 €
1201 à 1400			6,10 €	8,20 €	10,70 €	15,30 €	21,40 €	26,00 €
1401 à 1600			6,40 €	8,40 €	11,00 €	15,60 €	21,70 €	27,50 €
1601 à 1800			6,60 €	8,70 €	11,20 €	15,80 €	21,90 €	29,10 €
1801			6,90 €	8,90 €	11,50 €	16,10 €	22,20 €	30,60 €

### Nouvelle grille tarifaire :

Quotient familial	Adhésion à l'année	TARIFA <11 €	TARIF B >11€ à 15€	TARIF C >16€ à 20€	TARIF D >21 € à 25 €	TARIF E >26€ à 30€	TARIF F >31 à 35 €	TARIF G >35 €
<400	10 €	2,6 €	4 €	5,3 €	7,6 €	8,9 €	11,4 €	12,6 €
401 à 550		3,9 €	5,8 €	7,5 €	11 €	12,9 €	16,5 €	18,3 €
551 à 700		4,9 €	7,2 €	9,4 €	13,9 €	16,1 €	20,6 €	23,1 €
701 à 850		5,8 €	8,4 €	11,1 €	16,6 €	18,8 €	23,8 €	26,8 €
851 à 1000		6,4 €	9,4 €	12,6 €	18,5 €	21 €	26 €	29,5 €
1001 à 1150		7 €	10,3 €	13,9 €	19,8 €	22,6 €	27,6 €	31,9 €
1151 à 1300		7,5 €	11,1 €	15,1 €	20,9 €	23,9 €	29,0 €	33,6 €
1301 à 1450		8 €	11,7 €	16,1 €	21,9 €	25,1 €	30,3 €	35 €
1451 à 1600		8,5 €	12,4 €	17 €	22,6 €	26,3 €	31,3 €	36,4 €
1601 à 1750		9 €	12,9 €	17,8 €	23,4 €	27,1 €	32,1 €	37,5 €
1751 à 1900		9,5 €	13,4 €	18,4 €	23,9 €	27,8 €	32,9 €	38,4 €
1901 à 2150		10 €	13,9 €	19 €	24,4 €	28,5 €	33,5 €	39 €
2151 à 2300		10,5 €	14,4 €	19,6 €	24,8 €	29,3 €	34,3 €	39,5 €
>2301		11 €	15 €	20 €	25 €	30 €	35 €	40 €

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu l'avis favorable de la commission jeunesse émis le 21 novembre 2023 sur les modifications apportées à la grille tarifaire du service jeunesse,

Monsieur Michael DAVID explique qu'il a été difficile de faire évoluer la grille précédente et qu'il a fallu recréer une grille pour permettre une augmentation linéaire. Madame Florence BEZIER, vice-présidente en charge de la jeunesse précise qu'il a été observé ce qu'il se passe sur les autres territoires.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

Suffrages exprimés :			
Voix pour : 12	Voix contre : 0	Abstention : 0	Ne prend pas part au vote : 0

- D'approuver la nouvelle grille tarifaire des activités du service jeunesse
- Dit que les tarifs seront applicables à compter du 1<sup>er</sup> février 2024
- Dit que les tarifs d'adhésion votés par délibération 21.06.2023-07 du 21 juin 2023 restent inchangés

### **N°13.12.2023-04 DEMANDE DE SUBVENTION (BIENAITRE PARENTS)**

L'association BIENAITRE PARENTS sollicite une subvention au titre de l'exercice 2023 pour les ateliers parents-enfants qu'elle mène sur le territoire du SIVOM. Ces ateliers nommés « Bougeothèque » font appel à une psychomotricienne pour proposer un temps de rencontre entre parents par le biais de l'éveil corporel, et accompagner les parents dans un suivi du développement moteur de leur enfant de 18 mois à 5 ans. Ils ont lieu à Ligné 2 fois par mois, font appel à une contribution des familles et sont ouverts à tous les parents accompagnés de leur enfant.

Dans le cadre du soutien à la parentalité, le SIVOM mène des actions de façon transversale via les activités des services petite enfance, enfance et jeunesse sur le secteur.

Madame Cécile COTTINEAU souhaite que l'ensemble des demandes de subventions soit examiné lors de la même séance. Elle espère que cet examen tardif ne se reproduira pas en 2024.

Madame la Présidente lui répond qu'il s'agit d'une exception et que l'année prochaine toutes les demandes seront examinées en même temps.

Afin d'encourager les initiatives de l'association, de développer du partenariat autour de la parentalité et de soutenir les actions de proximité qui ont pour objectif de renforcer la relation parent-enfant,

**et après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- **De valider** le montant d'une subvention de 300 € à l'association BIENAITRE PARENTS
- **D'autoriser** Mme La Présidente à effectuer ce versement

### **N°13.12.2023-05 APPROBATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION**

Madame la Présidente explique à l'assemblée que l'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, prévoit l'élaboration de lignes directrices de gestion (LDG) et leur adoption par le Comité syndical après avis du Comité social territorial.

Les collectivités territoriales n'ont été destinataires des instructions relatives aux modalités de mise en œuvre de celles-ci, que fin 2020, pour application à compter du 1 janvier 2021.

**L'élaboration de lignes directrices poursuit les objectifs suivants :**

- Renouveler l'organisation du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective,
- Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace,
- Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics,
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la fonction publique et le secteur privé,
- Renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique.

**Les lignes directrices de gestion visent ainsi à :**

1° - déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC),

2° - fixer des orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. En effet, les Commissions Administratives Paritaires n'examine plus les décisions en matière d'avancement et de promotion depuis le 1er janvier 2021,

3° - favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Elles constituent le document de référence pour la Gestion des Ressources Humaines de la collectivité. L'élaboration des LDG permet de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et d'anticiper les impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées. Elles s'adressent à l'ensemble des agents.

**Portée juridique des LDG :**

Un agent peut invoquer les LDG en cas de recours devant le tribunal administratif contre une décision individuelle qui ne lui serait pas favorable. Il pourra également faire appel à un représentant syndical, désigné par l'organisation représentative de son choix (siégeant au Comité Social territorial) pour l'assister dans l'exercice des recours administratifs contre une décision individuelle défavorable prise en matière d'avancement, de promotion ou de mutation.

A sa demande, les éléments relatifs à sa situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des LDG lui sont communiqués.

L'autorité territoriale met en œuvre les orientations en matière de promotion et de valorisation des parcours « sans préjudice de son pouvoir d'appréciation » en fonction des situations individuelles, des circonstances, d'un motif d'intérêt général et des contraintes budgétaires.

Vu la loi n 0 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n 0 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment son article 33-5 ;

Vu le décret n 02019-1265 du 29 novembre 2019 relatif aux lignes directrices de gestion et à l'évolution des attributions des commissions administratives paritaires ;

Vu l'avis favorable rendu par le Comité Social Territorial en date du 17 novembre 2023 ;

Considérant que dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du Comité social territorial, pour déterminer la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et définir les enjeux et les objectifs de la politique de ressources humaines à conduire au sein de la collectivité territoriale ou de l'établissement public, compte tenu des politiques publiques mises en œuvre et de la situation des effectifs, des métiers et des compétences ;

Considérant que les lignes directrices de gestion sont établies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années ; qu'elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure, Les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines sont arrêtées comme suit :

#### **I — Etat des lieux :**

##### **A — Des pratiques RH existantes**

Les documents RH de la collectivité sont les suivants :

- Le tableau des emplois et des effectifs,
- La délibération relative au RIFSEEP,
- Les ratios d'avancement de grade fixés par délibération du 11 octobre 2023,
- Entretiens professionnels annuels

##### **B — Etat des lieux général de la collectivité et enjeux**

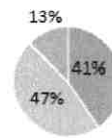
En 2021, le SIVOM du secteur de Ligné a lancé un audit des services qui a conclu à la nécessité de renforcer l'équipe administrative jusqu'alors composé d'une seule personne à temps plein par la création d'un poste de direction à 60% au 1<sup>er</sup> juillet 2022. Ce poste se justifiait par la strate de population du SIVOM et par l'augmentation à venir des effectifs en raison de la reprise en gestion sivomale d'une association. Par ailleurs, la création de ce poste visait à pouvoir faciliter l'engagement de dossier majeur notamment en matière de Ressources humaines dont l'élaboration des lignes directrices de gestion, la mise en place d'un règlement du temps de travail et du compte épargne temps, l'élaboration du document unique d'évaluation des risques professionnelles.

Aujourd'hui, le bilan social 2022 donne la photographie suivante sur des agents de la collectivité :

## Données de cadrage - les effectifs au 31 décembre 2022

⇒ 32 agents employés par la collectivité au 31 décembre 2022

- > 13 fonctionnaires
- > 15 contractuels permanents
- > 4 contractuels non permanents



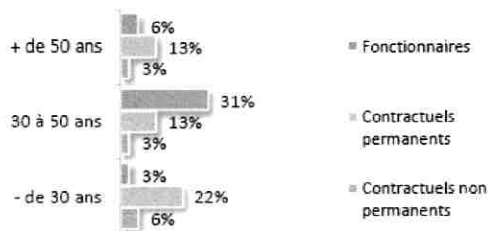
- fonctionnaires
- contractuels permanents
- contractuels non permanents

⇒ En moyenne, les agents de la collectivité ont 39 ans

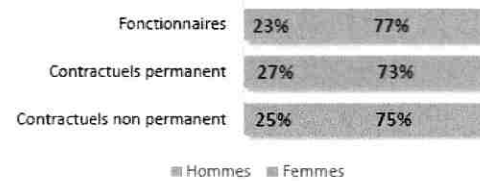
Âge moyen	
Fonctionnaires	41,35 ans
Contractuels permanents	37,5 ans
Ensemble	39,29 ans
Contractuels non permanents	35 ans

- > 12,7 fonctionnaires
- > 7,1 contractuels permanents
- > 1,6 contractuel non permanent

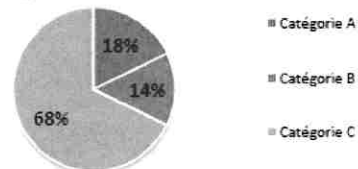
Pyramide des âges des agents titulaires et contractuels, permanents et non permanents



⇒ Répartition par genre et par statut



⇒ Répartition des agents permanents par catégorie



⇒ Répartition des emplois permanents par filière et par statut

Filière	Fonctionnaires	Contractuels	Tous
Administrative		13%	7%
Technique			
Culturelle			
Sportive	7%		3%
Médico-sociale	60%	7%	33%
Police			
Incendie			
Animation	33%	80%	57%
Total	100%	100%	100%

⇒ Les principaux cadres d'emplois des agents permanents

Adjoints territoriaux d'animation	53%
Educateurs de jeunes enfants	13%
Agents sociaux	7%
Aides-soignants	7%
Auxiliaires de puériculture	7%

*Synthèse sur la santé, la sécurité et les conditions de travail réalisée par le Centre de Gestion de Loire-Atlantique par extraction des données du Rapport sur l'État de la Collectivité 2022 transmis en 2022 par la collectivité*

Avec la reprise en gestion l'accueil périscolaire et de loisirs de Ligné en 2022, les effectifs tendent à augmenter de manière significative. Par ailleurs, on constate un fort taux de rotation + 66.1%. Si celui-ci doit être relativisé car il est fortement impacté par les emplois temporaires et saisonniers, la collectivité a connu des mouvements de personnel à la sortie de la crise COVID important notamment en petite enfance et en jeunesse.

Le bilan social 2022 met également en exergue l'absence de démarche de prévention (absence de DUERP) et de plan de prévention des risques psychosociaux ainsi que l'absence d'évolution professionnelle des agents en raison de l'absence de ligne directrice de gestion.

Par ailleurs, le SIVOM a lancé en 2022 une étude Enfance Jeunesse visant à mener une étude prospective sur les besoins du territoire dans les années à venir. Cette étude a permis de mettre en avant que les ressources humaines constituent un enjeu fort du projet politique : adaptation des moyens humains, attractivité des postes, formation et valorisation des métiers sont inscrits dans les plans d'action de la petite enfance, de l'enfance et de la jeunesse.



Au vu de l'état des lieux et du projet politique, un projet de Ligne directrice de gestion a été rédigé et soumis au bureau syndical le 27 septembre 2023 ainsi qu'aux agents de la collectivité lors de deux temps d'échange le 3 et 10 octobre 2023.

## II — La stratégie pluriannuelle de pilotage des RH :

La collectivité souhaite répondre aux enjeux suivants :

- 1 – définir une politique RH attractive, équitable, transparente en lien avec le projet politique et les capacités budgétaires du SIVOM
- 2- mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs
- 3 – Développer l'égalité professionnelle et la qualité de vie au travail

Ces 3 axes constituent le fil conducteur du plan d'action à mettre en œuvre pour les années à venir. Il se décline en actions prioritaires à programmer et constitue la feuille de route de la Direction générale des services en charge de la gestion des ressources humaines.

Définition du projet ou de l'action dans l'ordre des priorités	Calendrier de réalisation
1 – définir une politique RH attractive, équitable, transparente en lien avec le projet politique et les capacités budgétaires du SIVOM	
La définition des lignes directrices de gestion	2023
La redéfinition des cycles de travail et du temps de travail	2023/2024
Le compte épargne temps : définition des modalités d'abondement et d'utilisation du compte épargne temps	2024
L'évaluation et l'évolution du RIFSEEP	2024
L'évaluation et l'évolution de l'action sociale proposée aux agents	2025
2- mettre en œuvre une gestion prospective des compétences et des effectifs	
Anticiper les évolutions des emplois et compétences au regard des mutations des métiers et des organisations en favorisant notamment le recours à l'apprentissage	2023-2024
Concevoir et mettre en œuvre un plan de formation afin d'accompagner les agents dans la professionnalisation croissante de leurs métiers	2025
3- Améliorer la sécurité au travail et la qualité de vie au travail et développer l'égalité professionnelle	
Consolider la sécurité au travail par l'élaboration et l'organisation du pilotage du Document Unique et PPRPS	2024
Favoriser l'intégration dans la fonction publique territoriale des personnels en CDI suite à la reprise en gestion d'une association	Tout au long du mandat
Mettre en place le télétravail	2025
Améliorer l'égalité Hommes/Femmes et l'accueil des professionnels en situation de handicap : prévenir les écarts de rémunération, garantir l'égal accès, prévenir les discriminations, actes de violences (harcèlement moral ou sexuel, et agissement sexiste) par l'intermédiaire d'un diagnostic	Tout au long du mandat

## III — Promotion et valorisation des parcours professionnels :

La carrière des agents fonctionnaires comporte un caractère évolutif comprenant des avancements d'échelon, de grade et des promotions internes.

Les avancements d'échelon s'effectuent selon un cadencement unique sans qu'aucun avis hiérarchique ne soit nécessaire.

Les avancements de grade et les promotions internes sont proposés par l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique, selon des critères définis par chaque collectivité.

### **Avancement de grade**

L'avancement de grade correspond à un changement de grade à l'intérieur du cadre d'emplois auquel appartient le fonctionnaire, permettant d'accéder à un niveau de fonctions et d'emplois plus élevé.

Peuvent avancer de grade les fonctionnaires en position d'activité ou de détachement.

L'avancement de grade ne constitue pas un droit et peut être accordé aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle le justifie.

Depuis l'article 49 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante après avis du Comité Social territorial, doit fixer le taux de promotion à appliquer aux grades d'avancement.

Par délibération du comité syndical en date du 11 octobre 2023, le Sivom du secteur de Ligné a fixé ce taux de promotion à 100% pour tous les avancements de grade dans tous les cadres d'emplois pour les agents de catégorie A, B et C.

Cependant la fixation de ce taux de promotion à 100 % des agents promouvables (nombre maximal de fonctionnaires pouvant être promus) ne doit pas entraîner des avancements systématiques, au risque de dénaturer le sens même de cette possibilité de déroulement de carrière.

Le nombre de dossiers proposés à l'avancement de grade sera déterminé annuellement par l'autorité territoriale pour donner suite aux bilans suivants les entretiens professionnels et en fonction de l'enveloppe allouée.

Outre la manière de servir, l'emploi et les responsabilités exercées par l'agent peuvent être pris en considération.

Des critères spécifiques ont été retenus par le Sivom du secteur de Ligné mais ils seront cependant conditionnés par un avis hiérarchique favorable.

La collectivité définit les critères suivants, en tenant compte de l'équilibre des nominations entre les femmes et les hommes mais également sous réserve de ses capacités financières :

- Avoir un an effectif et révolu d'exercice dans le poste au sein de la collectivité
- Respecter un laps de temps de 3 ans entre deux avancements de grade sauf réussite à un examen professionnel ou réussite à un concours
- Respecter un laps de temps minimal de 3 ans pour bénéficier d'un avancement de grade après une promotion interne sauf réussite à un examen professionnel
- Reconnaître l'expérience acquise et la valeur professionnelle (prise en compte de la technicité du poste d'origine et de la reconnaissance de missions spécifiques déjà exercées par l'agent permettant de mettre en cohérence ses missions par rapport à son grade d'avancement souhaité)
- Reconnaître l'investissement et la motivation
- Diversité du parcours : compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif....
- Prendre en compte l'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen professionnel

### **Promotion interne**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, les Commissions Administratives Paritaires (CAP) ne sont plus compétentes pour examiner les dossiers d'agents candidats à une promotion interne. Jusqu'à présent, elles rendaient un avis et, au vu de celui-ci, le Président du Centre de Gestion (CDG) dressait ensuite la liste d'aptitude. Désormais, il revient au Président du CDG d'établir un projet de Lignes Directrices de Gestion permettant la sélection directe des candidats, sans avis préalable de la CAP.

Pour ce faire, le Président du CDG établit un projet de LDG qu'il soumet à l'avis qu'il soumet à l'avis de CST du Centre de gestion de Loire atlantique.

A l'issue de cette consultation, le Président du CDG arrête les lignes directrices de gestion relatives à la promotion interne, par arrêté.

Les LDG permettront l'analyse des dossiers des candidats à une promotion interne.

En l'espèce, la collectivité n'a donc pas à établir de LDG, à ce titre.

Elle définit cependant des critères internes pour sélectionner les dossiers de promotion à déposer auprès du CDG.

Chaque cadre d'emplois définit les fonctions et missions correspondantes à ce dernier.

L'accès à un nouveau cadre d'emplois doit par conséquent être conditionné par le fait que l'agent exerce des fonctions relevant de celui-ci ou soit nommé, dans le cadre de la mobilité interne, sur un emploi correspondant.

En outre, l'agent doit avoir accompli les formations d'intégration et de professionnalisation propres à son cadre d'emplois, telles que définies par le Statut de la Fonction Publique Territoriale (Lois des 26 janvier et 12 juillet 1984 et décret du 29 mai 2008, relatif à la formation statutaire obligatoire).

La nomination au titre de la promotion interne est subordonnée à l'existence de l'emploi correspondant. Les emplois sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Une éventuelle création doit être fondée sur les besoins du service et ne pas apparaître comme ayant été prise dans le seul but de faire avancer un fonctionnaire (CE, 10 juillet 1996, Cachalou-Trochme, n°143265).

Préalablement à la nomination dans l'emploi, la création et la vacance d'emploi doivent faire l'objet d'une déclaration adressée au Centre de Gestion. Cette disposition obligatoire concerne l'ensemble des collectivités et établissements affiliés ou non au Centre de gestion.

Le non-respect de cette formalité est susceptible d'entraîner la nullité des nominations.

La liste d'aptitude est établie par ordre alphabétique.

Les agents sont libres d'accepter la nomination sur le poste proposé dans le nouveau grade. Dans le cas contraire, ils perdent le bénéfice de cette promotion.

L'inscription d'un agent sur une liste d'aptitude ne vaut pas recrutement.

La décision de nomination au titre de la promotion interne intervient par arrêté de l'autorité territoriale. L'inscription sur la liste d'aptitude n'implique pas la nomination, même si la collectivité a proposé l'inscription du fonctionnaire sur cette liste et qu'un poste est vacant.

La nomination est laissée à la discrétion de l'autorité territoriale qui n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur la liste d'aptitude.

La nomination sur un emploi territorial d'un fonctionnaire inscrit sur une liste d'aptitude passe par un « choix » de la collectivité et le respect de la procédure normale de nomination.

Les promotions internes seront examinées en tenant compte de l'enveloppe budgétaire et des critères de pré-sélection suivants :

- Avoir un an effectif et révolu d'ancienneté au sein de la collectivité
- La valeur professionnelle à partir des comptes-rendus d'entretien professionnel annuel
- L'investissement et la motivation
- Les formations suivies
- L'effort de formation et/ou de préparation d'un concours ou d'un examen professionnel
- Diversité du parcours : compétences acquises dans le secteur privé, syndical, associatif....
- L'aptitude à l'agent à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

L'ordre de priorité sera déterminé en prenant chacun des critères dans l'ordre ci-dessus.

Règlementairement l'ancienneté dans le grade peut permettre de départager deux candidats ex-aequo.

Il est rappelé que les promotions internes sont examinées et validées par le Centre de gestion qui dispose de ses propres critères de choix.

En conséquence, les propositions formulées par l'autorité territoriale, pourront ne pas être retenues par le Centre de gestion.

#### **IV - Date d'effet et durée des Lignes Directrices de Gestion :**

Les LDG sont prévues pour une durée de 6 ans. Elles peuvent faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le Comité Social territorial du 17 novembre 2023, a validé la mise en œuvre des lignes directrices de gestion telles que définies ci-avant.

Date d'effet : à compter du caractère exécutoire de la présente délibération

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- **APPROUVER** les lignes directrices de gestion relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines du SIVOM du Secteur de Ligné, telles que définies ci-dessus, pour une durée de 6 ans.

Arrivée de Monsieur Maurice PERRION à 20h08

### **N°13.12.2023-06 Instauration d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle**

#### **Madame la Présidente rappelle à l'assemblée :**

En application du décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023, le comité syndical peut instaurer par délibération la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle, applicable à certains agents publics territoriaux.

L'objet de cette prime est de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics compte tenu du contexte d'inflation.

Elle peut être versée aux fonctionnaires, aux agents contractuels de droit public et aux assistants maternels et familiaux qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- Avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale, un établissement public territorial ou un groupement d'intérêt public avant le 1<sup>er</sup> janvier 2023,
- Etre employés et rémunérés par l'une de ces structures au 30 juin 2023,
- Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023, déduction faite de la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) et de la rémunération perçue au titre des heures supplémentaires effectuées et du temps additionnel de travail, dans la limite du plafond d'exonération.

La prime est versée par :

- la collectivité territoriale, l'établissement public ou le groupement d'intérêt public (GIP) qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023.
- Ou par chaque collectivité territoriale, établissement public ou GIP lorsque plusieurs employeurs publics emploient et rémunèrent l'agent au 30 juin 2023.

Il appartient à l'organe délibérant de déterminer le montant de la prime, dans la limite du plafond prévu pour chaque niveau de rémunération défini par le décret. Il est proposé à l'assemblée de déterminer les montants forfaitaires suivants :

<b>Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023</b>	<b>Montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle</b>
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 € ( <i>maximum 800 €</i> )
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 € ( <i>maximum 700 €</i> )
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 € ( <i>maximum 600 €</i> )
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 € ( <i>maximum 500 €</i> )
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 € ( <i>maximum 400 €</i> )
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 € ( <i>maximum 350 €</i> )
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 € ( <i>maximum 300 €</i> )

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023. Il n'est en revanche pas possible de moduler le montant de la prime afin de tenir compte de la manière de servir.

La prime peut être versée en une ou plusieurs fractions, avant le 30 juin 2024. Elle n'est pas reductible.

Il est proposé à l'assemblée de retenir un versement unique au mois de décembre 2023.

Elle est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par l'agent, à l'exception de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle versée aux agents publics de la fonction publique d'Etat ou de la fonction publique hospitalière ainsi qu'aux militaires.

L'attribution de la prime exceptionnelle à chaque agent fait l'objet d'un arrêté individuel.

**VU** le code général des collectivités territoriales,

**VU** le code général de la fonction publique,

**VU** le décret n°2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale,

**VU** l'avis du comité social territorial en date du 28 novembre 2023,

**Sur rapport de Madame la Présidente,**

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- D'instaurer la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour les agents publics éligibles,
- De déterminer les montants forfaitaires suivants :

<b>Rémunération brute perçue au titre de la période courant du 1<sup>er</sup> juillet 2022 au 30 juin 2023</b>	<b>Montant de la prime de pouvoir d'achat exceptionnelle</b>
Inférieure ou égale à 23 700 €	800 € (maximum 800 €)
Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	700 € (maximum 700 €)
Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	600 € (maximum 600 €)
Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	500 € (maximum 500 €)
Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	400 € (maximum 400 €)
Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	350 € (maximum 350 €)
Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	300 € (maximum 300 €)

- De prévoir un versement unique au mois de décembre 2023
- Dit que les crédits correspondants sont inscrits au budget,
- D'autoriser la Présidente à prendre et à signer les arrêtés individuels conformément aux modalités définies par la présente délibération.

## **N°13.12.2023-07 RECOURS A L'APPRENTISSAGE – PETITE CRECHE LES LUCIOLES**

Madame La Présidente rappelle qu'un des axes forts du PEDT et que l'on retrouve dans les lignes directrices de gestion porte sur un travail sur l'attractivité des postes et notamment ceux de la petite enfance. En effet, ce secteur connaît une pénurie de l'offre de garde accentuée par des difficultés à recruter sur les structures d'accueil collectif. Dans un souci, d'anticiper nos besoins futurs et de participer à l'effort de formation pour répondre à la demande d'emploi de ce secteur d'activité, il est proposé d'avoir recours à l'apprentissage.

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code du travail et notamment les article L6227-1 à L6227-12 et D6271-1 à D6275- 5 ,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 17 novembre 2023,

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus (des dérogations à cette limite d'âge d'entrée en apprentissage sont possibles) et sans limite d'âge pour les personnes reconnues travailleur handicapé (avec des financements spécifiques du FIPHFP), d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre;

Madame Cécile COTTINEAU demande si le tuteur bénéficiera d'un accompagnement.

Madame la Présidente lui répond que tuteur bénéficiera d'une formation organisée par la CNFPT.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

Suffrages exprimés :			
Voix pour : 12	Voix contre : 0	Abstention : 0	Ne prend pas part au vote : 0

- Recourir au contrat d'apprentissage,
- Conclure, un contrat d'apprentissage conformément au tableau suivant :
- Précise que les crédits nécessaires (salaires et frais de formation notamment) seront inscrits au budget,
- Autorise Mme la Présidente ou son représentant à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Organismes de Formation d'Apprentis.

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation
Petite crèche Les Lucioles – LE CELLIER	1	EJE	3 ans

### **N°13.12.2023-08 BESOINS EMPLOIS TEMPORAIRES ET SAISONNIERS 2024**

L'article L332-23-1 du CGCT dispose que « Les collectivités et établissements mentionnés aux articles L. 4 et L. 5 peuvent recruter temporairement des agents contractuels sur des emplois non permanents pour faire face à un besoin lié à :

1° Un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximale de douze mois ;

2° Un accroissement saisonnier d'activité, pour une durée maximale de six mois.

Le contrat peut être renouvelé dans la limite de sa durée maximale au cours d'une période de dix-huit mois consécutifs s'il est conclu au titre du 1° et de douze mois consécutifs s'il est conclu au titre du 2. »

Les services d'accueil de loisirs et périscolaires du SIVOM du secteur de Ligné font régulièrement face à des accroissements d'activité et des effectifs, le matin et le soir.

Par ailleurs, dans le cadre des activités proposées durant les périodes scolaires par les structures ALSH, il est nécessaire de recruter des personnels pour faire face aux besoins liés aux accroissements saisonniers d'activité.

Compte-tenu de ces éléments il y a donc lieu de créer :

- 2 emplois temporaires non-permanents pour les structures ALSH et périscolaires « Graine de loustic » à Mouzeil et « l'île aux enfants » à Ligné selon les modalités suivantes :

Service	Période	Nombre d'emploi	Grade	Nature des fonctions	Volume horaire
ALSH/Périscolaire	Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024	2	Adjoint d'animation	Animateur	1615 h (2023 :1948h)

- 8 emplois saisonniers pour les structures ALSH et périscolaires « graine de loustic » à Mouzeil et « l'île aux enfants » à Ligné selon les modalités suivantes :

Service	Période	Nombre d'emploi	Grade	Nature des fonctions	Volume horaire
ALSH	Vacances Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024	8	Adjoint d'animation	Animateur	1049 h (idem 2023)

La rémunération sera limitée à l'indice terminal du grade de référence. Conformément à l'article 1-2 du décret n°88-145 du 15 février 1988 « *Le montant de la rémunération est fixé par l'autorité territoriale en prenant en compte, notamment, les fonctions occupées, la qualification requise pour leur exercice, la qualification détenue par l'agent ainsi que son expérience.* »

Il est précisé que le recrutement d'agents temporaires ou saisonniers devra s'inscrire dans un objectif de maîtrise de la masse salariale et que les tableaux ci-dessus exposés récapitulent un plafond d'emploi qui seront mobilisés en fonction d'une analyse précise des besoins des services.

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment l'article L. 332-23 1° ;

Vu l'exposé des motifs,

Monsieur Daniel PAGEAU, délégué syndical et maire de COUFFE, demande si en cas de création d'une structure petite enfance plus grande à COUFFE, des postes pourront être créés.

Madame la Présidente qu'il conviendra de travailler au moment du vote du budget sur l'éventuelle intégration de l'évolution de la structure au budget 2024. Cela dépendra également du calendrier de réalisation.

Madame Capucine CARIOU précise qu'un travail est en cours afin de transmettre à COUFFE un re-trouplanning des procédures administratives.

Madame Florence BEZIER demande si le service jeunesse aura besoin de renfort temporaire et saisonnier.

Madame CAPUCINE CARIOU, coordinatrice du SIVOM, lui répond qu'avec 4 personnes au service jeunesse, il n'est pas nécessaire de faire appel à des emplois saisonniers durant les vacances.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**



<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- De créer les emplois non permanents liés à un accroissement temporaire d'activité figurant sur les tableaux ci-dessous exposés :
  - 2 emplois temporaires non-permanents pour les structures ALSH et périscolaires « Graine de loustic » à Mouzeil et « l'île aux enfants » à Ligné selon les modalités suivantes :

Service	Période	Nombre d'emploi	Grade	Nature des fonctions	Volume Horaire
ALSH/Périscolaire	Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2024	2	Adjoint d'animation	Animateur	1615 h (2023 :1948h)

- 8 emplois saisonniers pour les structures ALSH et périscolaires « graine de loustic » à Mouzeil et « l'île aux enfants » à Ligné selon les modalités suivantes :

Service	Période	Nombre d'emploi	Grade	Nature des fonctions	Volume horaire estimatif
ALSH	Vacances Du 1 <sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023	8	Adjoint d'animation	Animateur	1049 h (idem 2023)

- autorise la Présidente ou son représentant à recruter le personnel contractuel occasionnel durant l'année 2024 chaque fois que cela sera nécessaire et de fixer le niveau de rémunération selon la nature des fonctions et l'expérience professionnelle.

- dit que les crédits correspondants seront inscrits au budget 2024.

### **N°13.12.2023-09 MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS**

Un certain nombre de postes avaient été ouverts pour des recrutements. Après les opérations de recrutement et au vu des grades des personnes retenues, il est nécessaire de supprimer les postes non pourvus et de valider le tableau à la date du jour.

Vu le code général des collectivités territoriales

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

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

Vu la délibération N°22-12T12 DU 6 avril 2022 modifiée par n°2022-44 du 7 décembre 2022 créant le poste de directeur général des services et créant les emplois correspondants au tableau des effectifs,

Vu la délibération n°2021- 16T16du 17 mars 2021 modifiée par délibération N°2022-11T11 DU 06/04/2022 et délibération 21.06.2023-09 du 21 juin 2023 créant l'emploi de responsable de structure jeunesse et créant les emplois correspondants au tableau des effectifs,

Vu la délibération N°22.03.2023--11 du 22 mars 2023 créant le poste d'animateur jeunesse et créant les emplois correspondants au tableau des effectifs,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 17 novembre 2023 autorisant la suppression des emplois,

Conformément à l'article 34 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au comité syndical de fixer l'effectif des emplois à temps complet et à temps non complet nécessaire au fonctionnement des services.

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- Supprime les emplois suivants au tableau des effectifs :

- 1 poste d'attaché principal à 21h - (recrutement d'un attaché territorial);
- 1 poste d'ETAPS de catégorie B à 35h00 (recrutement d'un adjoint d'animation principal de 2<sup>nd</sup>e classe)
- 1 poste d'adjoint d'animation principal de 1<sup>ère</sup> classe de catégorie C à 21h (recrutement d'un adjoint d'animation)

- Adopte en conséquence le nouveau tableau des effectifs ci-après,

FILIERE	Date et n° de délibération portant création ou modification du temps de travail	Date d'application	Grade	Cat.	Durée du poste en centième (délibération et rémunération)	Durée hebdo. du poste en H/Mns	etp	Nbre de poste	Poste pourvu	Libellé de l'emploi
<b>Service Administratif</b>										
ADMINISTRATIVE	SUPPRESSION CST DU 17 NOVEMBRE 2023 Délibération 13 décembre 2023	1er juillet 2022	attaché principal		21.00	21		0	0	
ADMINISTRATIVE	N°22-12T12 DU 6 avril 2022 modifiée par n°2022-44 du 7 décembre 2022		attaché	A	21.00	21H00	0.6	1	1	directeur général des services
ANIMATION	N°17/2008 du 12 juin 2008	16 juillet 2008	Animateur	B	35.00	35H00	1	1	1	Coordonnateur
ADMINISTRATIVE	N°2022-31 du 5 octobre 2022	1er janvier 2023	Rédacteur principal de 2ème classe	B	21.00	21H00	0.6	1	1	gestionnaire comptable
ADMINISTRATIVE	N°2017-52T36 du 11 octobre 2017	1er décembre 2017	Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	35.00	35H00	1	1	0	Secrétaire Comptable
ADMINISTRATIVE	n°2023--13 DU 21 juin 2023	1er juillet 2023	adjoint administratif	C	24.50	24H30	0.7	1	1	assistant administratif et ressources humaines à temps non complet
<b>Service Jeunesse</b>										
SPORTIVE	SUPPRESSION CST DU 17 NOVEMBRE 2023 Délibération 13 décembre 2023	1er juillet 2023	ETAPTS		35.00	35		0	0	
ANIMATION	n°2021- 16T16du 17 mars 2021 modifiée par délibération N°2022-11T11 DU 06/04/2022 et délibération 21.06.2023-09 du 21 juin 2023		ANIMATEUR	B	35.00	35		1	0	
ANIMATION	n°2021- 16T16du 17 mars 2021 modifiée par délibération N°2022-11T11 DU 06/04/2022 et délibération 21.06.2023-09 du 21 juin 2023		ADJOINT D ANIMATION PRINCIPAL DE 1ère classe	C	35.00	35	1	1	0	
ANIMATION	n°2021- 16T16du 17 mars 2021 modifiée par délibération N°2022-11T11 DU 06/04/2022 et délibération 21.06.2023-09 du 21 juin 2023		ADJOINT D'animation principal de 2ème	C	35.00	35H00	1	1	1	Responsable Activités Jeunesse
ANIMATION	N°2016-57T37 du 7 décembre 2016	1er février 2017	Adjoint d'animation	C	35.00	35H00	1	1	1	Animateur
ANIMATION	N°2016-57T37 du 7 décembre 2016 modifié par délibération du 13 décembre 2023	1er janvier 2017	Adjoint d'animation	C	35.00	35H00	1	1	1	Animateur
ANIMATION	SUPPRESSION CST DU 17 NOVEMBRE 2023 Délibération 13 décembre 2023	1er avril 2023	<del>adjoint d'animation principal de 1ère classe</del>		21.00	21.00		0	0	
	SUPPRESSION CST DU 17 NOVEMBRE 2023 Délibération 13 décembre 2023		<del>adjoint d'animation principal de 2ème classe</del>		21.00	21.00		0	0	
	N°22.03.2023--11 du 22 mars 2023		adjoint d'animation	C	21.00	21h00	0.6	1	1	Animateur

Service ALSH & Périscolaire										
ANIMATION	N°2020-31T27 du 07 octobre 2020 modifié par délibération 11.10.2023-06 du du 11 octobre 2023	1er novembre 2023	Animateur	B	35.00	35H00	1	1	1	Directeur ALSH & Périscolaire
ANIMATION	N°2020-31T27 du 07 octobre 2020 modifié par délibération 11.10.2023-06 du du 11 octobre 2024		adjoint d'animation principal de 1ère classe	C	35.00	35H01		1	0	
ANIMATION	N°2020-31T27 du 07 octobre 2020 modifié par délibération 11.10.2023-06 du du 11 octobre 2025	12 octobre 2020	Adjoint d'animation principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	35.00	35H00		1	0	
ANIMATION	22.03.2023-10 du 22 mars 2013	1er avril 2023	Adjoint d'animation	C	30.00	30h00	0.86	1	1	Directeur adjoint Périscolaire
ANIMATION	N°2014-42T33 du 9 juillet 2014	1er septembre 2014	Adjoint d'animation	C	21.00	21H00	0.6	1	1	Animateur ALSH
ANIMATION	N°2019-0T0 du 10 octobre 2019	1er novembre 2019	Adjoint d'animation	C	17.50	17H30	0.5	1	1	Animateur ALSH & Périscolaire
ANIMATION	N°2017-23T19 du 15 mars 2017	1er avril 2017	Adjoint d'animation	C	12.12	12H07	0.35	1	1	Animateur Périscolaire
ANIMATION	n°11.10.2023-07 du 11 octobre 2023	11/10/2023	adjoint d'animation	C	30.00	30	0.86	1	1	animateur periscolaire et ALSH
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Animateur	B	35.00	35H00	1	1	1	Directeur APS ALSH "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	31.00	31H00	0.89	1	1	Directeur adjoint APS ALSH "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	17.50	17H30	0.5	1	1	Animateur "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	28.00	28H00	0.8	1	1	Animateur "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	28.00	28H00	0.8	1	1	Animateur "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	26.00	26H00		1	0	Animateur "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	26.00	26H00	0.74	1	1	Animateur "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	24.00	24H00		1	0	Animateur "L'île aux enfants"
ANIMATION	N°2022-13T13 du 06 avril 2022	1er juin 2022	Adjoint d'animation	C	22.50	22H30		1	0	Animateur "L'île aux enfants"
Services Halte-Garderie & Multi-accueil										
SOCIALE	N°2021-15T15 du 17 mars 2021	1er janvier 2021	Educatrice de Jeunes Enfants	A	35.00	35H00	1	1	1	Directeur Multi-Accueil "Les Lucioles"
SOCIALE	N°2021-15T15 du 17 mars 2021	1er janvier 2021	Educatrice de Jeunes Enfants	A	35.00	35H00	1	1	1	Directeur adjoint Multi-accueil "Les Lucioles"
MEDICO SOCIALE	N°2018-55 du 13 juin 2018	21-août-18	Auxiliaire de puériculture Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	35.00	35H00	1	1	1	Auxiliaire de puériculture Multi-Accueil "Les Lucioles"
MEDICO SOCIALE	n°21.06.2023-11 du 21 juin 2023	1er juillet 2023	Auxiliaire de puériculture	B	35.00	35H00	1	1	1	Auxiliaire de puériculture Multi-Accueil "Les Lucioles"
MEDICO SOCIALE	N°2021-30T30 du 22 septembre 2021	01-nov-21	Auxiliaire de puériculture Principal de 2 <sup>ème</sup> classe	B	29.25	29h15	0.84	1	1	Auxiliaire de puériculture Multi-accueil "Les Lucioles" & "Les Libellules"
SOCIALE	N°2018-55 du 13 juin 2018	21-août-18	Agent social	C	35.00	35h	1	1	1	Agent d'accueil Multi-accueil "Les Lucioles"
SOCIALE	N°2021-03T03 du 10 février 2021	01-mars-21	Agent social principal de 2 <sup>ème</sup> classe	C	35.00	35H		1	0	
SOCIALE	N°2018-55 du 13 juin 2018	21-août-18	Agent social	C	28.00	28h	0.8	1	1	Agent d'accueil Multi-accueil "Les Lucioles"
TECHNIQUE	n°21.06.2023-12	1er juillet 2023	adjoint technique polyvalent à temps non complet	C	20.00	20	0.57	1	1	agent de service polyvalent
Service Relais Petite Enfance										
SOCIALE	N°2021-15T15 du 17 mars 2021	1er janvier 2021	Educatrice de Jeunes Enfants	A	35.00	35H00	1	1	1	Responsable Relais Petite Enfance
SOCIALE	N°2021-15T15 du 17 mars 2021	1er avril 2023	Educatrice de Jeunes Enfants	A	31.50	31h30	0.9	1	1	Agent Relais Petite Enfance & Directeur HG "Les Libellules"

- Modifie en conséquence les délibérations la délibération N°22-12T12 DU 6 avril 2022 modifiée par n°2022-44 du 7 décembre 2022 créant le poste de directeur général des services et créant les emplois correspondants au tableau des effectifs, la délibération n°2021- 16T16du 17 mars 2021 modifiée par délibération N°2022-11T11 DU 06/04/2022 et délibération 21.06.2023-09 du 21 juin 2023 créant l'emploi de responsable de structure jeunesse et créant les emplois correspondants au tableau des effectifs, la délibération N°22.03.2023--11 du 22 mars 2023 créant le poste d'animateur jeunesse et créant les emplois correspondants au tableau des effectifs en supprimant les grades susvisés,

## **N°13.12.2023-10 CREATION D'UN POSTE DE VACATAIRE – REFERENT SANTE ACCUEIL INCLUSIF**

L'article R2324-39 du code de la santé publique dispose qu'un référent santé et accueil inclusif intervient dans chaque établissement d'accueil du jeune enfant.

Ce référent a pour mission

- Organiser les soins et l'administration des médicaments en crèche
- Faciliter l'accueil et l'intégration d'enfants porteurs de handicap ou atteints de maladie chronique
- Identifier des troubles de développement du Jeune Enfant
- Organiser des actions de promotion de la santé
- Former les équipes aux bonnes pratiques de soins
- Repérer les enfants en situation de danger ou « en risque de l'être »

Le référent santé doit intervenir au minimum :

- 10h annuelles dont 2h par trimestre dans une micro-crèche
- 20h dont 4 par trimestre dans une petite crèche

Afin de répondre à nos obligations, il est proposé de recruter un vacataire pour assurer ces missions à hauteur de 60h annuelles toutes structures confondues.

Les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent recruter des vacataires sous trois conditions suivantes :

- recrutement pour exécuter un acte déterminé,
- recrutement discontinu dans le temps et répondant à un besoin ponctuel de l'établissement public,
- rémunération attachée à l'acte.

Il est proposé également aux membres du comité Syndical que chaque vacation soit rémunérée :

- sur la base d'un taux horaire d'un montant brut de 50 €.

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

Vu l'article R2324-39 du code de la santé publique

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

**Suffrages exprimés :**

**Voix pour : 12**

**Voix contre : 0**

**Abstention : 0**

**Ne prend pas part au vote : 0**

- D'autoriser Madame la Présidente à recruter un vacataire pour une durée d'un an ;

- De fixer la rémunération de chaque vacation : sur la base d'un forfait brut de 50 € de l'heure

### **N°13.12.2023-11 ADHESION AU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code du service national, et notamment les articles L111-1, L111-2, L 112-1 et suivants,

Vu le décret n° 2020-922 du 29 juillet 2020 portant diverses dispositions relatives au service national universel, Considérant que depuis 2019, l'Etat a mis en place le Service national universel (SNU) avec pour finalité de renforcer la cohésion nationale en favorisant la culture de l'engagement et en affirmant les valeurs de la République ;

Considérant que le SNU s'adresse aux jeunes âgés de 15 à 17 ans et qu'il consiste à les impliquer davantage dans la vie de la Nation ;

Considérant que le dispositif se décline en trois phases dont les deux premières sont obligatoires et la dernière est facultative :

- **Phase 1** : un séjour de cohésion de 2 semaines qui se déroule dans un département autre que celui du lieu de domicile du volontaire ;
- **Phase 2** : une mission d'intérêt général de 84 h ou 12 jours minimum qui se déroule à proximité du lieu de domicile du volontaire ;
- **Phase 3** : un engagement facultatif à plus long terme tel que : service civique, réserve civique, réserve des armées, jeunes sapeurs-pompier....

Considérant que les collectivités territoriales peuvent accueillir ces jeunes volontaires au titre de la phase 2 pour l'accomplissement d'une Mission d'intérêt général (MIG) dans plusieurs domaines d'intervention dont notamment : défense et mémoire, sécurité, solidarité, santé, éducation, culture, sport, environnement et développement durable, citoyenneté ;

Considérant que l'accueil de jeunes volontaires afin de réaliser ces missions d'intérêt général doit faire l'objet d'une déclaration préalable sur le site internet dédié aux fins de contrôle, qu'il ne donne pas lieu à une contrepartie financière à l'égard des volontaires et qu'il nécessite la mise en place d'un mentor encadrant les jeunes volontaires ;

Considérant que le SIVOM du secteur de Ligné souhaite s'inscrire dans ce dispositif,

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

<b>Suffrages exprimés :</b>			
<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>

- Approuver l'adhésion du SIVOM du secteur de Ligné au dispositif du SNU et l'accueil, au sein de ses services, de jeunes volontaires pour la réalisation de missions d'intérêt général dans le cadre de la phase 2,
- Autoriser Madame la Présidente à prendre toutes les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le dispositif et à signer tous les documents s'y rapportant

### **N°13.12.2023-12 PERTES SUR CREANCES IRRECOURVABLES : CREANCES ETEINTES (395,25 €) ET REPRISE DE PROVISION**

Parmi les recettes du SIVOM du Secteur de Ligné, certaines créances s'avèrent irrécouvrables.

Elles correspondent à des titres émis dont le recouvrement ne peut être mené à son terme par le comptable

public en charge du recouvrement.

L'impossibilité de recouvrer ces créances peut être soit temporaire dans le cas des créances admises en non-valeur, soit définitive dans le cas des créances éteintes.

**L'admission en non-valeur** : aussi appelée créances irrécouvrables, ne libère pas le débiteur de son obligation de payer. Cette procédure correspond à un seul apurement comptable. L'admission en non-valeur, qui doit être prononcée par l'assemblée délibérante ne met pas obstacle à l'exercice des poursuites. La décision prise par le Comité Syndical n'éteint donc pas la dette du redevable. Le titre émis garde son caractère exécutoire et l'action en recouvrement demeure possible dès qu'il apparaît que le débiteur revient à « meilleure fortune ».

**Les créances éteintes** : Cette notion de créance éteinte nait du besoin de traiter budgétairement et comptablement des recettes dont l'apurement ne relève pas des cas prévus pour la réduction ou l'annulation de titres de recettes ou encore pour l'admission en non-valeur d'une créance.

La créance est éteinte lorsqu'une décision juridique extérieure définitive prononce son irrécouvrabilité (ex. surendettement de particuliers, liquidation judiciaire d'entreprises...).

Celle-ci s'impose à la collectivité créancière et s'oppose à toute action en recouvrement par le comptable public.

Une créance éteinte constitue donc une charge définitive pour la collectivité créancière.

Le SIVOM du secteur de Ligné a reçu de la part du comptable public une demande pour admission en créances éteintes suite à la décision d'effacement de la commission de surendettement des particuliers de Loire-Atlantique pour un montant de 395,25 €.

Par arrêté n° 2022-200 du 30 novembre 2022, des provisions pour dépréciations des comptes de redevables avaient été constituées pour un montant de 400 euros,

Elle indique également que par délibération du 7 décembre 2022, le Comité Syndical avait pris une décision modificative n° 1 pour permettre l'inscription de ces crédits au chapitre 68, article 6817 pour 400 euros,

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

**Suffrages exprimés :**

<b>Voix pour : 12</b>	<b>Voix contre : 0</b>	<b>Abstention : 0</b>	<b>Ne prend pas part au vote : 0</b>
-----------------------	------------------------	-----------------------	--------------------------------------

- Accéder à la demande du comptable public en enregistrant au compte 6542 (créances éteintes) une dépense de 395,25 €.
- Effectuer une reprise de provision sur créances douteuses à hauteur du même montant avec une comptabilisation à l'article 7817 (reprises sur dépréciations des actifs circulants).

**N°13.12.2023-13 OUVERTURE DE CREDITS D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET 2024**

Le budget primitif (BP) de l'exercice 2024 du SIVOM sera voté le 13 mars 2024. L'article L1612-1 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) prévoit ce cas de figure et régleme précise ment la possibilité de commencer à exécuter un budget avant son vote effectif.

Ces dispositions permettent d'éviter toute rupture d'activité durant le premier trimestre de l'année, sachant que les crédits ainsi ouverts seront intégrés dans le BP 2024 du SIVOM.

En investissement, il est ainsi possible :

- d'engager et mandater dès le 1er janvier 2024 les restes à réaliser de l'année 2023,

- d'engager et mandater de nouveaux crédits dans la limite du quart des crédits ouverts au budget de l'exercice précédent, non compris les crédits afférents au remboursement de la dette et les restes à réaliser.

Vu l'article L 1612-1 du CGCT, ,

Vu l'exposé des motifs,

**Après en avoir délibéré, le Comité syndical décide de :**

Suffrages exprimés :			
Voix pour : 12	Voix contre : 0	Abstention : 0	Ne prend pas part au vote : 0

- Ouvrir par anticipation les crédits d'investissements ci-dessous

DEPENSES INVESTISSEMENT					
CODE	CHAPITRE	BP+DM 2023	Restes à réaliser (RAR)	¼ des crédits BP2023-RAR	Ouverture par anticipation proposée
20	Immobilisations incorporelles	10 650 €	6 438.16 €	1 052.96 €	1000
21	Immobilisations corporelles	36 670 €	4 122.99 €	7 136.75 €	2000

## 2- ACTUALITES

### 3- COMPTE RENDUS DES COMMISSIONS et COMITÉS DE PILOTAGE

Compte-rendu de la commission petite-enfance 8 novembre 2023

Compte-rendu de la commission enfance du 22 novembre 2023

Compte-rendu de la commission jeunesse 21 novembre 2023

## 4- QUESTIONS DIVERSES

L'ordre du jour étant épuisé, Madame la Présidente, remercie les membres du comité syndical et lève la séance à 21H15.

Ordre des délibérations comité syndical du 13 décembre 2023	
n°13.12.2023-01	CHANGEMENT DE DELEGUE SYNDICAL SUPPLEANT
n°13.12.2023-02	MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DE LA PETITE CRECHE LES LUCIOLES
n°13.12.2023-03	MODIFICATION DES TARIFS JEUNESSE
n°13.12.2023-04	DEMANDE DE SUBVENTION (BIENAITRE PARENTS)
n°13.12.2023-05	APPROBATION DES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION
n°13.12.2023-06	INSTAURATION D'UNE PRIME DE POUVOIR D'ACHAT EXCEPTIONNELLE



n°13.12.2023-07	RECOURS A L'APPRENTISSAGE – PETITE CRECHE LES LUCIOLES
n°13.12.2023-08	BESOINS EMPLOIS TEMPORAIRES ET SAISONNIERS 2024
n°13.12.2023-09	MISE A JOUR DU TABLEAU DES EFFECTIFS
n°13.12.2023-10	CREATION D'UN POSTE DE VACATAIRE – REFERENT SANTE ACCUEIL INCLUSIF
n°13.12.2023-11	ADHESION AU SERVICE NATIONAL UNIVERSEL
n°13.12.2023-12	PERTES SUR CREANCES IRRECOUVRABLES : CREANCES ETEINTES (395,25 €) ET REPRISE DE PROVISION
n°13.12.2023-13	OUVERTURE DE CREDITS D'INVESTISSEMENT AVANT LE VOTE DU BUDGET 2024

**Titulaires présents :**

Elus Couffé : Daniel PAGEAU, Roseline VALEAU

Elus Le Cellier : Michaël DAVID,

Elus Ligné : Anne-Marie CORDIER, Stéphanie BÉRITAULT, Déborah SIDDI, Maurice PERRION (arrivée à 20h08 à partir du point 6)

Elus Mouzeil : Daniel GARNIER, Jacqueline LE TEXIER, Florence BEZIER, LE BRESTEC Damien

**Titulaires absents excusés :**

Elus Couffé : Suzanne LELAURE (pouvoir à Cecile COTTINEAU) Frédéric DELANOUE,

Elus Le Cellier : VERMOSEN Céline, Philippe MOREL, Aurelia AUDRAIN,

Elus Ligné : (pouvoir à Anita MENET jusqu'au point 6)

Elus Mouzeil :

**Suppléants présents :**

Elus Couffé : COTTINEAU Cécile (pouvoir de Suzanne DELAURE),

Elus Le Cellier :

Elus Ligné : JOURDON Deborah, MENET Anita,

Elus Mouzeil :

**Suppléants absents excusés :**

Elus Couffé : MBILEMBI BOMODO Eugénie FEILLARD Sylvie, LE MOAL Sylvie

Elus Le Cellier : HERBETTE Stéphanie, BAUDEL Alice, ERMENEUX Alix, HERBETTE Stéphanie, PICAT Didier

Elus Ligné : NIEL Guillaume, VASSAULT DUVAL Aurélie

Elus Mouzeil JULIENNE Marina, DESORMEAUX Benoît, RAFFIN Marie, TRUIN Nathalie

Anne Marie CORDIER

Présidente du SIVOM du secteur de ligné



Stéphanie BERITAULT

Secrétaire de Séance

