

BUREAU EXECUTIF DU SIMOUV

Séance du 20 juin 2022

Compte-rendu des décisions

Article L.2121-25 du Code Général des Collectivités Territoriales

L'an deux mille vingt-deux, le lundi 20 juin à dix-huit heures, le Bureau Exécutif s'est réuni en salle SIMOUV sous la présidence de Monsieur Guy MARCHANT, à la suite de la convocation adressée par Monsieur le Président du SIMOUV et affichée le 14 juin 2022.

Liste des présents :

Madame Sandrine GOMBERT.

Messieurs Arnaud BAVAY, Ali BEN YAHIA, Jean-Roger BERRIER, Salvatore CASTIGLIONE, Jean-Paul COMYN, Laurent DEPAGNE, Arnaud L'HERMINÉ, Waldemar DOMIN, Xavier JOUANIN, Guy MARCHANT, Bruno RACZKIEWICZ, Jean-Paul RYCKELYNCK, Dominique SAVARY.

Liste des Vice-Présidents ayant donné pouvoir :

Sans objet

Liste des Vice-Présidents excusés :

Monsieur Arnaud BAVAY
Monsieur Dominique SAVARY

Liste des Vice-Présidents absents et non excusés :

Sans objet

Secrétaire de séance :

Monsieur Ali BEN YAHIA

DELIBERATION N°DBE2022/06/01 PORTANT SUR LA MISE A JOUR DU REGLEMENT INTERIEUR DU PERSONNEL DU SIMOUV

La loi n°2019-828 de transformation de la fonction publique promulguée au Journal Officiel le 6 août 2019 a posé les fondements d'une rénovation profonde des modalités de gestion des ressources humaines dans la sphère publique, notamment en termes d'aménagement du temps de travail des agents.

Ainsi, ces dispositions rappellent la durée annuelle légale du temps de travail applicable aux agents de la fonction publique territoriale conformément au décret n°2001-623 du 12 juillet 2001, à savoir 1 607 heures.

Ladite loi a également imposé aux collectivités territoriales ainsi qu'à leurs groupements, au plus tard pour le 1^{er} janvier 2022, de définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents et d'abroger, le cas échéant, les régimes de travail plus favorables mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2001-2 du 3 janvier 2001.

Dans ce cadre, il ressort que le règlement intérieur du personnel du SIMOUV n'indique pas expressément la durée légale du temps de travail des agents et ne précise pas les modalités de mise en œuvre de la journée de solidarité issue de la loi n°2004-626 du 30 juin 2004 (journée supplémentaire de travail non rémunéré créée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées).

A ce titre, l'article 6 de cette dernière prévoit, pour les fonctionnaires et agents non titulaires de la fonction publique, que la journée de solidarité est fixée par voie de délibération et peut être accomplie, après consultation du personnel et avis du Comité Technique Paritaire Intercommunal (CTPI), selon l'une des modalités suivantes :

- le travail d'un jour férié précédemment chômé autre que le 1^{er} mai ;
- le travail d'un jour de réduction du temps de travail tel que prévu par les règles en vigueur ;
- toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel.

Au vu de ces dispositions, de l'existence d'un système de comptage automatisé des heures travaillées et de l'avis des agents du SIMOUV, la solution proposée consiste à accomplir la journée de solidarité (journée supplémentaire de travail non rémunéré créée en vue d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées) au travers d'un fractionnement en minutes du volume d'heures correspondant sur l'ensemble des jours travaillés dans l'année, soit les durées de travail suivantes par jour ouvré :

- 7 heures et 50 minutes pour un agent à 39 heures par semaine ;
- 7 heures et 03 minutes pour un agent à 35 heures par semaine.

Ce fractionnement faisant l'objet d'un prorata pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

Le détail de ces modalités ainsi que le rappel au titre de la durée légale du temps de travail figurent au travers des projets de mise à jour du règlement intérieur et de son annexe relative à l'organisation du temps de travail.

Le décompte des 1 607 heures annuelles, établi sur une durée hebdomadaire de 35 heures (soit 7 heures par jour), a ainsi été acté comme suit :

Décompte des 1 607 heures annuelles de travail	
Nombre de jours de l'année (A) :	365
Nombre de jours non travaillés dans l'année (B) : - repos hebdomadaire = 104 jours (52 semaines x 2 jours) ; - congés annuels = 25 jours (5 semaines x 5 jours) ; - jours fériés = 8 jours (forfait).	137
Nombre de jours travaillés (= A - B)	228
Durée annuelle de travail (en heures) : 228 jours x 7 heures = 1 596 arrondies à ==>	1 600
Journée de solidarité selon loi n°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées (en heures)	7
TOTAL DE LA DUREE ANNUELLE DE TRAVAIL (EN HEURES)	1 607

Par ailleurs, suite aux remarques des services préfectoraux et après mise en œuvre de la délibération du Bureau Exécutif du 7 mars 2022 référencée dBE2022_03_01, les mises à jour suivantes ont également été apportées au règlement intérieur :

1) Suppression de toute référence aux congés dits « extra-légaux » (réduisant la durée effective du travail en l'absence de base légale ou réglementaire) en application de loi n°2019-828 du 6 août 2019 :

La notion de congés d'ancienneté (permettant à l'agent de disposer de jours de congés complémentaire en fonction de son ancienneté dans la structure), qui figurait toujours dans le règlement intérieur à titre d'exemple, a été supprimée.

2) Durée du congé paternité :

La loi n°2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour l'année 2021 a modifié les modalités d'attribution et d'utilisation des congés de paternité et d'accueil de l'enfant ainsi que la durée de ces derniers à compter du 1^{er} juillet 2021.

Le décret d'application correspondant pour la fonction publique territoriale prévoit ainsi, pour les enfants nés ou dont la naissance était supposée intervenir à compter du 1^{er} juillet 2021, que la prise du congé paternité se compose :

- d'une première période obligatoire composée de 4 jours calendaires consécutifs, faisant immédiatement suite au congé de naissance de 3 jours, soit un total de 7 jours obligatoirement pris suite à la naissance de l'enfant ;
- d'une seconde période non obligatoire de 21 jours calendaires (ou de 28 jours calendaires en cas de naissances multiples), qui peut être fractionnée en deux périodes d'une durée minimale de 5 jours chacune et qui n'est pas nécessairement accolée à la première période obligatoire.

Ces dispositions ont donc été reprises dans le projet de règlement intérieur.

Enfin, il a été précisé que le CTPI, réuni le 5 avril 2022, a émis un avis favorable sur ce dernier.

Après en avoir délibéré, le Bureau Exécutif a décidé à l'unanimité :

- **de prendre acte de la durée annuelle légale du temps du temps de travail applicable aux agents de la fonction publique territoriale, à savoir 1 607 heures (incluant la journée de solidarité), conformément au décompte susmentionné ;**
- **d'approuver en conséquence la mise à jour du règlement intérieur du personnel du SIMOUV et de son annexe relative à l'organisation du temps de travail ;**
- **d'autoriser Monsieur le Président à prendre l'ensemble des mesures nécessaires à l'exécution de la présente décision.**

DELIBERATION N°DBE2022/06/02 PORTANT SUR LA MISE A JOUR DES MODALITES D'ATTRIBUTION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Créé par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), mis en place pour la fonction publique de l'État, constitue l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

Ce dernier est composé comme suit :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée aux fonctions exercées et à l'expérience professionnelle (dont le versement mensuel est fixé au vu du niveau de responsabilité et d'expertise de l'agent) ;
- le complément indemnitaire annuel (CIA), tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent (dont le versement annuel relève de la libre appréciation de l'autorité territoriale).

Les personnels territoriaux peuvent ainsi bénéficier de primes et d'indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux collectivités pour instituer le RIFSEEP et fixer les conditions d'application correspondantes.

Dans ce cadre, le Bureau Exécutif a décidé, par délibération du 27 juin 2017 (mise à jour par délibération du 29 novembre 2019 au titre des agents de la filière technique), d'approuver la mise en œuvre du RIFSEEP en déterminant :

- les personnels bénéficiaires ;
- la nature des primes versées ;
- le montant de chacune de ces dernières dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation correspondantes ;
- les critères d'attribution ;
- la périodicité de versement.

Ainsi, concernant les agents momentanément indisponibles, la délibération susmentionnée a notamment prévu que :

« (...) D. Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Pour les agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) :

Ainsi, le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

L'indemnité cessera d'être versée pendant les congés de longue maladie, grave maladie et longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'indemnité qui lui a été versée durant son congé maladie ordinaire lui demeure acquise ».

Par application de ces dispositions et hormis les cas susmentionnés, les agents momentanément indisponibles conservent donc automatiquement le bénéfice de l'IFSE sans condition de durée.

Il ressort toutefois que les risques statutaires des agents du SIMOUV (prestations versées dans l'hypothèse de maladie, de maternité, d'incapacité de travail, d'invalidité, ...) font à ce jour l'objet d'un financement sur fonds propres au vu notamment du caractère inacceptable (prix excédant les crédits budgétaires alloués) des offres proposées en septembre 2021 par les compagnies d'assurance afin de couvrir ces aléas.

Dès lors, les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE pourraient faire l'objet d'une mise à jour comme suit (modifications / ajouts par rapport au texte d'origine en rouge) à compter du 1^{er} juillet 2022 :

« (...) D. Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Pour les agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions reprises au travers du tableau suivant :

<i>Nature de l'indisponibilité de l'agent</i>	<i>Base légale de maintien ou de suppression de l'IFSE</i>	<i>Décision concernant le versement de l'IFSE</i>
<i>Congé de maternité</i>	<i>Code Général de la Fonction Publique (article L.714-6)</i>	<i>Maintien du versement</i>
<i>Congé d'adoption</i>	<i>Code Général de la Fonction Publique (article L.714-6)</i>	<i>Maintien du versement</i>
<i>Congé de paternité et d'accueil d'enfant</i>	<i>Code Général de la Fonction Publique (article L.714-6)</i>	<i>Maintien du versement</i>
<i>Congés annuels</i>	<i>Délibération</i>	<i>Maintien du versement</i>
<i>Congés de maladie ordinaire</i>	<i>Délibération</i>	<i>Suppression du versement au-delà de 90 jours d'arrêts sur une année glissante (maintien en deçà de cette période)</i>
<i>Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle</i>	<i>Délibération</i>	<i>Suppression du versement au-delà de 90 jours d'arrêts sur une année glissante (maintien en deçà de cette période)</i>
<i>Congés pour invalidité temporaire imputable au service</i>	<i>Délibération</i>	<i>Suppression du versement au-delà de 90 jours d'arrêts sur une année glissante (maintien en deçà de cette période)</i>
<i>Congé de longue maladie</i>	<i>Délibération</i>	<i>Suppression du versement</i>
<i>Congé de grave maladie</i>	<i>Délibération</i>	<i>Suppression du versement</i>
<i>Congé de longue durée</i>	<i>Délibération</i>	<i>Suppression du versement</i>

Pour leur part, les modalités d'attribution du CIA ne feraient l'objet d'aucune modification dans la mesure où le versement de ce dernier, librement apprécié par l'autorité territoriale, est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Enfin, il a été précisé que le CTPI, réuni le 10 juin 2022, a émis un avis favorable sur le présent projet de mise à jour du RIFSEEP.

Après en avoir délibéré, le Bureau Exécutif a décidé à l'unanimité de :

- **mettre à jour la délibération n°dBE2017_06_02 du 27 juin 2017 selon les modalités susmentionnées ;**
- **de fixer l'entrée en vigueur des dispositions de la présente délibération à compter du 1^{er} juillet 2022, sous réserve de l'accomplissement préalable des formalités relatives au caractère exécutoire ;**
- **d'autoriser Monsieur le Président à prendre l'ensemble des mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.**

DELIBERATION N°DBE2022/06/03 PORTANT SUR LA MISE A JOUR DES MODALITES D'ATTRIBUTION DES GRATIFICATIONS DE STAGE

Afin de favoriser l'accès des étudiants de l'enseignement supérieur aux stages universitaires et d'améliorer leurs conditions financières, le Bureau Exécutif a décidé, par délibération n°dBE2014_07_17 du 4 juillet 2014 (partiellement modifiée par délibération du 11 décembre 2015), de fixer le montant des gratifications de stages à 15% du plafond horaire de la sécurité sociale (soit 3,90 € de l'heure au titre de l'année 2022) sous réserve du respect des critères suivants :

- 1- Durée du stage supérieure à deux mois (consécutifs ou non) ;
- 2- Assiduité du stagiaire ;
- 3- Qualité du travail rendu ;
- 4- Qualité relationnelle avec l'ensemble de l'équipe de travail.

Il a toutefois été rappelé que, conformément à l'article L.124-6 du Code de l'Education, le stagiaire bénéficie obligatoirement d'une gratification à partir du 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage lorsque la durée de ce dernier est supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à 2 mois consécutifs ou non.

A ce titre, compte tenu de la diversité des demandes de stage et de l'intérêt porté aux compétences du SIMOUV, il a été proposé de mettre à jour les dispositions de la délibération n°dBE2014_07_17 du 4 juillet 2014 afin de permettre le versement au stagiaire de la gratification à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage lorsque la durée de ce dernier est inférieure aux périodes susmentionnées.

Dans cette hypothèse, le versement de la gratification demeurerait soumis à l'appréciation par l'autorité territoriale des critères n°2 à n°4 exposés ci-avant.

La délibération du 4 juillet 2014 ferait donc l'objet d'une mise à jour comme suit à compter du 1^{er} juillet 2022 :

« (...) afin de favoriser l'accès des étudiants de l'enseignement supérieur aux stages universitaires et d'améliorer leurs conditions financières, il est proposé d'attribuer aux stagiaires, pour les stages d'une durée inférieure à deux mois, à une gratification, sous réserve de respecter les critères suivants :

- ~~1—Durée de stage supérieure à deux mois (consécutifs ou non);~~
- 1- Assiduité du stagiaire,
 - 2- Qualité du travail rendu,
 - 3- Qualité relationnelle avec l'ensemble de l'équipe de travail »

Après en avoir délibéré, le Bureau Exécutif a décidé à l'unanimité :

- **d'approuver la mise à jour de la délibération n°dBE2014_07_17 du 4 juillet 2014 selon les modalités susmentionnées ;**
- **de fixer l'entrée en vigueur des dispositions de la présente délibération à compter du 1^{er} juillet 2022, sous réserve de l'accomplissement préalable des formalités relatives au caractère exécutoire ;**
- **d'autoriser Monsieur le Président à prendre l'ensemble des mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.**

DELIBERATION N°DBE2022/06/04 PORTANT SUR LA CREATION D'UN EMPLOI NON PERMANENT POUR UN ACCROISSEMENT SAISONNIER D'ACTIVITE

Conformément aux dispositions de l'article L.313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

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

Sur le fondement de l'article L.332-23-2° du Code susmentionné, l'organe exécutif du SIMOUV dispose également de la faculté de recruter des agents contractuels sur des emplois non permanents afin de faire face à un accroissement saisonnier d'activité, ces emplois ne pouvant excéder 6 mois pendant une même période de 12 mois consécutifs.

Dans ce cadre, compte tenu de la charge actuelle de travail incombant au Syndicat et de la diversité des projets actuellement en cours, il convient de créer un emploi non permanent pour un accroissement saisonnier d'activité sur le grade d'adjoint administratif (catégorie hiérarchique C) à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires.

Cet emploi non permanent serait occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée maximale de 2 mois à compter du 4 juillet 2022.

Placé sous l'autorité du DGA en charge du pôle Mobilité & Cohérence Territoriale, l'agent assurerait des missions de secrétariat et d'assistance administrative au titre du suivi du SCoT et du PDU du Valenciennois (mise en forme de courriers et de notes, classement de documents, transcription de procès-verbaux, ...).

Il devrait justifier d'un diplôme de niveau baccalauréat (ou équivalent) ou d'une expérience professionnelle d'au moins six mois dans le secteur du secrétariat (de préférence auprès d'une entité publique).

La rémunération pour cet emploi serait établie sur la base du grade d'adjoint administratif, comprenant indemnité de résidence, supplément familial et régime indemnitaire.

Après en avoir délibéré, le Bureau Exécutif a décidé à l'unanimité :

➤ **d'autoriser la création, afin d'effectuer les missions susmentionnées, d'un emploi non permanent pour un accroissement saisonnier d'activité sur le grade d'adjoint administratif (catégorie hiérarchique C) à temps complet à raison de 35 heures hebdomadaires et pour une durée de maximale 2 mois à compter du 4 juillet 2022 ;**

➤ **de fixer la rémunération pour cet emploi sur la base du grade d'adjoint administratif, comprenant l'indemnité de résidence, le supplément familial et le régime indemnitaire ;**

➤ **de donner mandat à Monsieur le Président pour signer le contrat de recrutement correspondant.**

Les dépenses seront imputées sur les crédits ouverts au budget, chapitre 012.

DELIBERATION N°DBE2022/06/05 PORTANT SUR LA MISE EN PLACE D'UN CONTRAT D'APPRENTISSAGE

Conformément à l'article L.6221-1 du Code du Travail, le contrat d'apprentissage est un contrat par lequel l'employeur s'engage, outre le versement d'un salaire, à assurer à l'apprenti une formation professionnelle complète, dispensée pour partie en entreprise et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage. L'apprenti s'oblige, en retour, en vue de sa formation, à travailler pour cet employeur, pendant la durée du contrat, et à suivre cette formation.

L'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 29 ans révolus, et sans limite d'âge pour certaines catégories de travailleurs dont les personnes reconnues handicapées, d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une entreprise ou une administration, cette formation en alternance étant sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre.

Ce dispositif présente ainsi un intérêt tant pour les jeunes accueillis que pour les services accueillants au vu des diplômes préparés par les postulants et des qualifications requises par ces derniers.

Il ressort également que, au titre de l'exécution d'un contrat d'apprentissage, la collectivité est exonérée de l'ensemble des cotisations sociales d'origine légale, à l'exclusion de celles dues au titre des accidents du travail. En effet, l'Etat assure la prise en charge des cotisations d'assurance sociale et les allocations familiales dues par l'employeur.

Par ailleurs, il a été précisé que la rémunération versée à l'apprenti, correspondant à un pourcentage du SMIC, tient compte de son âge et de sa progression dans son ou ses cycles de formation.

Dans ce cadre, afin d'assurer une politique d'insertion professionnelle des jeunes, un contrat d'apprentissage pourrait être mis en œuvre, à titre prévisionnel, à compter du 7 septembre 2022 conformément au tableau suivant :

Service	Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la Formation
Marchés publics	1	Master 2 Contrats Publics	12 mois

L'apprenti(e) serait placé(e) sous l'autorité du Directeur Général Adjoint en charge des Ressources, qui assurerait la fonction de maître d'apprentissage.

Le coût estimé pour le SIMOUV de la formation serait de 7 500 € et ferait l'objet d'une demande de subvention auprès de la Région Hauts-de-France.

Enfin, il a été précisé que le Comité Technique Paritaire Intercommunal, réuni le 10 juin 2022, a émis un avis favorable sur la mise en place de ce contrat d'apprentissage.

Après en avoir délibéré, le Bureau Exécutif a décidé à l'unanimité :

➤ **d'approuver la mise en œuvre d'un contrat d'apprentissage selon les conditions susmentionnées ;**

➤ **de donner mandat à Monsieur le Président pour signer ce dernier ainsi que tout document nécessaire à son exécution, notamment la convention tripartite à intervenir avec le centre d'apprentissage.**

Les dépenses seront imputées sur les crédits ouverts au budget, chapitres 011 et 012.

La recette sera éventuellement imputée sur les crédits ouverts au budget, chapitre 77.