



Compte-rendu



L'an deux mille dix-huit, le 31 mai, les membres du Comité syndical se sont réunis à TARON SADIRAC VIELLENAVE sous la présidence de Mme Michèle PLANTE.

Membres présents :

Mmes BITAILLOU FRANCOISE, DUFRECHE MARIE-HELENE, MAILLOT MARIE CHRISTINE, PLANTE MICHELE

Mrs CAU-MIL THIERRY, CAZALIS JEAN, CERISERE JEAN-JACQUES, COSTADOAT PIERRE, ERIZABAL CHRISTOPHE, GUIRAUT JEAN, HUBERT MARTIN, JONVILLE BERNARD, LACOSTE PIERRE, LAHORE CHRISTOPHE, LAHORE JEAN-PAUL, LECHON ALAIN, MARTENS CARLE, MICHEL DOMINIQUE, MONSEGU MICHEL, PELANNE CHARLES

Etaient excusés :

Mme ARGILAGA MARIE-CLAUDE

Mrs LANNUSSE-CAZALE ANDRE, PAULIEN RENE

Secrétaire de séance : MAILLOT MARIE CHRISTINE



Administration Générale

N°2018-E1 – ADMINISTRATION GENERALE– CONVENTION CDG 64 POUR LA MEDIATION PREALABLE OBLIGATOIRE

RAPPORT

Mme la Présidente expose au Comité Syndical que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques s'est engagé dans l'expérimentation de la médiation préalable obligatoire permise par l'article 5 IV de la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXI^{ème} siècle qui permet, jusqu'en novembre 2020, d'introduire une phase de médiation avant tout contentieux au Tribunal Administratif.

Ce processus concernera obligatoirement les décisions administratives individuelles suivantes :

- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à l'un des éléments de rémunération mentionnés au premier alinéa de l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 ;
- Décisions de refus de détachement, de placement en disponibilité ou de congés non rémunérés prévus pour les agents contractuels aux articles 15,17, 18 et 35-2 du décret du 15 février 1988 ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la réintégration à l'issue d'un détachement, d'un placement en disponibilité ou d'un congé parental ou relatives au réemploi d'un agent contractuel à l'issue d'un congé mentionné au point précédent ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives au classement de l'agent à l'issue d'un avancement de grade ou d'un changement de cadre d'emplois obtenu par promotion interne ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- Décisions administratives individuelles défavorables relatives aux mesures appropriées prises par les employeurs publics à l'égard des travailleurs handicapés en application de l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 ;
- Décisions administratives individuelles défavorables concernant l'aménagement des conditions de travail des fonctionnaires qui ne sont plus en mesure d'exercer leurs fonctions dans les conditions prévues par l'article 1^{er} du décret du 30 septembre 1985.

Ce mode de règlement alternatif des conflits permet, dans le respect des principes de légalité et de bonne administration, de régler les différends de manière plus souple, plus rapide et moins onéreuse.

La conduite de la médiation sera assurée par des agents du Centre de Gestion formés et opérationnels, qui garantiront le respect des grands principes de la médiation : indépendance, neutralité, impartialité, confidentialité.

Toutefois, pour bénéficier de cette nouvelle prestation, qui sera incluse dans la cotisation additionnelle (sans augmentation de celle-ci), les collectivités doivent délibérer avant le 1^{er} septembre 2018.

Cette délibération n'engage à rien mais pourra permettre, dans l'hypothèse d'un conflit, d'éviter un contentieux au tribunal par cette phase de dialogue et d'aboutir à une résolution rapide et durable du différend.

DECISION

Considérant l'intérêt que représente l'adhésion à cette démarche,
Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

DECIDE d'expérimenter la médiation préalable obligatoire prévue à l'article 5-IV de la loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016, cette médiation étant assurée par le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale des Pyrénées-Atlantiques,

AUTORISE Mme la Présidente à signer la convention d'expérimentation de la médiation préalable obligatoire figurant en annexe.

N°2018-E2 – ADMINISTRATION GENERALE– MODIFICATION DU RIFSEEP

RAPPORT

- Vu** la délibération 2017-B3 du 18 juillet 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP
- Vu** la délibération 2018-B4 du 05 mars 2018 relative aux modifications du RIFSEEP avant saisine du CTI
- Vu** l'avis du CTI du CDG 64 en date du 24 avril 2018

Mme PLANTE rappelle au Comité Syndical les modifications exposées lors de la séance 2018-B4 qui doivent être apportées à la délibération de mise en œuvre du RIFSEEP n°2017-B3 du 18 juillet 2017, intégrant notamment la filière technique et la revalorisation des plafonds.

Elle précise que conformément à la réglementation, le Comité Technique Intercommunal a été saisi et que le dossier est passé pour avis en séance le 24 avril 2018.

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints d'animation
- Les agents sociaux
- Les ATSEM
- Les adjoints techniques

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

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

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions 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.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions suivants ont été créés sur le Syndicat et hiérarchisés comme suit :

- Catégorie A : groupe A1
- Catégorie B : groupe B1
- Catégorie C : groupe C1
groupe C2

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel. Seront appréciés notamment :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets du service
- La disponibilité
- Esprit d'innovation et créatif

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

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

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par le Syndicat des Ecoles de la Région de GARLIN, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seraient compris entre 0 et le montant maximums figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

- Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
A1	▪ Direction Générale des services	25 000,00 €	3 000,00 €	28 000,00 €

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
B1	▪ Adjointe de direction Responsable Finances RH	11 000,00 €	1 500,00 €	12 500,00 €

- Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
--------	---------	-------------------------------	------------------------------	------------------------

C1	▪ Encadrement ou coordination d'une équipe	3 000,00 €	300,00 €	3 300,00 €
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

Filière animation

- Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C1	▪ Encadrement ou coordination d'une équipe	3 000,00 €	300,00 €	3 300,00 €
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

Filière technique

- Adjoints techniques territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

Filière sociale

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- à la titularisation,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

Sur la base du montant annuel individuel attribué, l'IFSE sera versée :

- Pour les groupes A1, B1 et C1 mensuellement

- Pour le groupe C2 annuellement en décembre
Le CIA sera versé en une fraction au mois de décembre.

c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, tant pour le versement de l'IFSE que du CIA :

Congés de maladie ordinaire	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> ✓ versé intégralement pendant les 3 premiers mois, ✓ versé pour moitié pendant les 9 mois suivants, ✓ suspendu dans son intégralité au bout d'un an.
Congés annuels; congés pour accident de service ou maladie professionnelle; congés pour maternité, paternité et adoption	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, sauf dispositifs : <ul style="list-style-type: none"> ✓ liant les primes à la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte des résultats ; ✓ rétribuant des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent.
Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Pas de maintien du régime indemnitaire
Départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)	Maintien du régime indemnitaire
Temps partiel thérapeutique	Maintien du régime indemnitaire au prorata de la durée effective de service accomplie
Autorisations spéciales d'absence	Maintien du régime indemnitaire

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel de la Présidente. L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente et sera réexaminé comme précisé ci-dessus.

L'arrêté d'attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

La Présidente attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximum prévus dans les tableaux susvisés.

f. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanence, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 Août 2000 relatif à l'organisation du temps de travail ...)

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

ADOPTÉ les propositions de la Présidente relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

ABROGÉ la délibération en date du 20 décembre 2016 relative au régime indemnitaire applicable au personnel,

ABROGÉ la délibération 2017-B3 du 18 juillet 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP,

PRÉCISE que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

N°2018-E3 – ADMINISTRATION GENERALE– MISE EN PLACE DU COMPTE EPARGNE TEMPS

RAPPORT

Vu les dispositions de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié, les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps sont fixées par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique,

Vu le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 qui modifie le décret initial du 26 août 2004 en ouvrant notamment la possibilité aux agents de prendre leurs congés acquis au titre du C.E.T.,

Considérant l'avis du C.T. en date du 24 avril 2018,

Mme PLANTE expose au Comité Syndical le souhait de mettre en place le Compte Epargne Temps au sein de la collectivité et en décrit les fonctions et modalités de mise en œuvre.

Le compte épargne temps est ouvert aux agents titulaires et non titulaires justifiant d'une année de service. Les stagiaires et les non titulaires de droit privé ainsi que les enseignants artistiques ne peuvent bénéficier du C.E.T. L'initiative en revient à l'agent qui formule sa demande à l'autorité territoriale.

La réglementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'applications locales.

Mme la Présidente propose de fixer comme suit les modalités d'application locales du compte épargne temps prévu au bénéfice des agents territoriaux à compter du 1er juillet 2018. .

I/ L'ALIMENTATION DU C.E.T. :

Le C.E.T. est alimenté selon les dispositions de l'article 3 du décret du 26 août 2004 par :

- le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet) ainsi que les jours de fractionnement ;
- le report de jours de récupération au titre de RTT (récupération du temps de travail) ;
- les jours de repos compensateurs (récupération des heures supplémentaires ou complémentaires notamment)

Le C.E.T. peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

II/ PROCEDURE D'OUVERTURE ET D'ALIMENTATION DU C.E.T. :

L'ouverture du C.E.T. peut se faire à tout moment, à la demande de l'agent.

Le Comité Syndical fixe la date à laquelle doit au plus tard parvenir la demande de l'agent concernant l'alimentation du C.E.T. Celle-ci doit parvenir auprès du service gestionnaire du C.E.T. avant le 31 décembre de l'année en cours. Le détail des jours à reporter sera adressé à l'autorité territoriale.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an (*l'année de référence étant l'année civile*) Elle doit indiquer la nature (congés annuels ou RTT) et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Chaque année le service gestionnaire informera à l'agent de la situation de son C.E.T. (*des jours épargnés et ses jours consommés*), dans les 15 jours suivant la date limite prévue pour l'alimentation du compte. (*selon les dispositions de l'article 1 du décret du 26 août 2004*).

III/ L'UTILISATION DU C.E.T. :

L'agent peut utiliser tout ou partie de son C.E.T. dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service. Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale. Le C.E.T. peut être utilisé sans limitation de durée. L'agent peut utiliser tout ou partie de ses jours épargnés dans le C.E.T. . Qu'il soit titulaire ou non titulaire, il peut utiliser les jours épargnés sous la forme de congés, sous réserve de nécessités de service.

IV/ CLÔTURE DU CET

Le CET doit être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent non titulaire.

Lorsque ces dates sont prévisibles, la Présidente informera l'agent de la situation de son CET, de la date de clôture de son CET et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

APPROUVE la mise en place du Compte Epargne Temps à compter du 1^{er} juillet 2018

FIXE comme ci-dessus décrit les modalités d'application

N°2018-E4 – ADMINISTRATION GENERALE– PROGRAMME DE TRAVAUX 2018 – EQUIPEMENT NUMERIQUE

RAPPORT

Dans le cadre du développement du numérique à l'école, le Syndicat souhaite doter l'ensemble des classes des écoles de BOUEILH, DIUSSE et GARLIN d'équipements informatiques innovants tels que des vidéoprojecteurs interactifs, des ordinateurs portables, des tablettes, ...

Il est donc demandé au Comité Syndical :

- d'autoriser Mme la Présidente à solliciter auprès des Services de l'Etat compétents et de tout organisme les subventions éligibles à ce type de projet
- d'autoriser Mme la Présidente à intervenir à la signature de tous documents se rapportant à cette démarche

Il est précisé que ce programme d'investissement dispose de crédits à hauteur de 25 000.00 € inscrits au budget sous l'opération 104 : Equipement Numérique .

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

AUTORISE Mme la Présidente à solliciter auprès des Services de l'Etat compétents et de tout organisme les subventions éligibles à ce type de projet

AUTORISE Mme la Présidente à intervenir à la signature de tous documents se rapportant à cette démarche
N°2018-E4 – ADMINISTRATION GENERALE– PROGRAMME DE TRAVAUX 2018 – EQUIPEMENT NUMERIQUE

RAPPORT

Dans le cadre d'une opération de sécurisation de l'école élémentaire de GARLIN, il convient de refaire la totalité de la clôture extérieure qui entoure l'établissement, d'y implanter des portails ainsi qu'une ouverture à distance avec un système de visiophonie.

Il est donc demandé au Comité Syndical :

- d'autoriser Mme la Présidente à solliciter auprès des Services de l'Etat compétents et de tout organisme les subventions éligibles à ce type de projet
- d'autoriser Mme la Présidente à intervenir à la signature de tous documents se rapportant à cette démarche

Il est précisé que ce programme d'investissement dispose de crédits à hauteur de 25 000.00 € inscrits au budget sous l'opération 103 : Sécurisation des écoles.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

AUTORISE Mme la Présidente à solliciter auprès des Services de l'Etat compétents et de tout organisme les subventions éligibles à ce type de projet

AUTORISE Mme la Présidente à intervenir à la signature de tout document se rapportant à cette démarche

FINANCES

N°2018-E6 – FINANCES –TARIFS ALSH EXTRASCOLAIRE ET MERCREDIS

RAPPORT

Mme la Présidente expose au Comité Syndical la nécessité de modifier les tarifs de l'activité Accueil de Loisirs Sans Hébergement (ALSH) pour les périodes de vacances et des mercredis.

En effet, les tarifs actuels présentent des difficultés dans leur mise en application et nuisent à une lisibilité pour la structure, comme l'a relevé l'étude préalable au PEDT.

En outre, par décision du DASEN, dès la rentrée de septembre 2018, l'ensemble des écoles qui dépendent du Syndicat reviennent à une organisation du temps scolaire sur 4 jours. Il convient donc d'ouvrir l'ALSH le mercredi sur la journée entière, conformément aux engagements pris dans le cadre du PEDT.

Enfin, par conventionnement avec la CAF, les tarifs doivent être modulés en fonction des ressources, permettant ainsi au plus grand nombre un accès à l'ALSH.

Mme la Présidente propose donc qu'à compter du 09 juillet 2018, les tarifs soient identiques en période scolaire et en période de vacances :

ALSH	CAF 64		MSA 64	
	Allocataire	ATL	Allocataire	Bons vacances
Journée	9 €	5 €	9 €	3.5 €
Demi-journée	4.50 €	2.50 €	4.50 €	1.75 €

Il est précisé que ces tarifs s'entendent avec repas et concernent les ressortissants des caisses CAF et MSA des Pyrénées Atlantiques.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

DONNE un avis favorable aux tarifs ci-dessus

PRECISE que ces tarifs seront mis en œuvre pendant l'activité ALSH des vacances et du mercredi à compter du 9 juillet 2018

N°2018-E7 – FINANCES – TARIFS MINI SEJOURS ETE 2018

RAPPORT

L'ALSH organise 4 mini-séjours à l'extérieur pendant le séjour d'été 2018 :

- Partons à la Ferme pour le 6-9 ans du 16 au 18/07 Tarif : 51.00 €
- Bonne nuit les Petits pour les 3-6 ans du 26 au 27/07 Tarif : 34.00 €
- Aventures en Montagne pour les 9-12 ans du 8 au 10/08 Tarif : 108.00 €
- Intercentre Aire/Adour pour les 8-12 ans du 16 au 17/08 Tarif : 34.00 €

Mme la Présidente précise qu'en fonction des situations des familles, les tarifs sont modulés selon les aides.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

DONNE un avis favorable aux tarifs ci-dessus,

N°2018-E8 – FINANCES – AIDE A LA FORMATION

RAPPORT

En 2015, l'ex-Communauté de Communes du Canton de GARLIN avait décidé d'octroyer à Maroussia LOYSE, toujours actuellement agent du Syndicat, une prise en charge de 50% du financement d'un CAP Petite Enfance. Le coût global s'élevait à 1248 € soit une participation de 624 € par chacune des parties. Mlle LOYSE a déjà perçu 442€. Le solde s'élève à 182 €.

Considérant que l'engagement pris se doit d'être respecté, Mme la Présidente demande au Comité Syndical l'accord d'une prise en charge de fin de formation pour Mlle LOYSE à hauteur de 182.00 €.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

DONNE un avis favorable à l'aide à la formation au profit de Mlle LOYSE pour un montant de 182.00 €,

PRECISE que le remboursement sera effectué directement à l'agent et que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'année en cours

N°2018-E9 – ADMINISTRATION GENERALE – RESSOURCES HUMAINES – ORGANISATION DES SERVICES SEPTEMBRE 2018

RAPPORT

En raison notamment de la nouvelle organisation du temps scolaire à 4 jours à compter de septembre 2018, Mme PLANTE expose au Comité Syndical la nécessité de revoir dans la globalité l'organisation des services.

Elle précise qu'il y a lieu de reprendre :

- l'organigramme de l'EPCI et la définition des missions par service
- les fiches de postes
- le tableau des effectifs

Elle présente ensuite les propositions basées sur une étude complète des besoins.

Elle précise que conformément à la réglementation, il convient pour une part importante de cette réorganisation de saisir le Comité Technique Intercommunal pour avis. La prochaine session a lieu le 04 juillet 2018. Elle sollicite donc un avis de principe du Comité Syndical sur ces propositions.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

DONNE un avis favorable à la proposition de réorganisation des services

AUTORISE Mme la Présidente à saisir le Comité Technique Intercommunal pour avis