



PROCES VERBAL DE LA REUNION DU COMITE SYNDICAL Du 27 janvier 2026

N° 2026 / PV 1

L'an deux mil vingt-six, le vingt-sept janvier à dix-neuf heures, les membres du Comité Syndical, se sont réunis à la mairie de Fontenay-Trésigny, sur convocation de Patrick ROSSILLI, Président.

Nombre de délégués en exercice : 14

Nombre de délégués présents : 08

Etaient présents :

Mesdames et Messieurs, Christine MUZEAUX, Anne SCORTEGAGNA, Patrick ROSSILLI, Christian ROSSI, Sylvie GOBARD, Pascale LOUYER, Laurent LEVASTRE, Sylvie CHEVALIER (pouvoir de Michel LACAS),

Etaient absents :

Mesdames et Messieurs, Catherine BONNADIER, Patricia BORG, Gaëlle LOWAGIE, Hélène AFCHAIN, Michel LACAS, Jean-Pierre SIVADIER, Guy BRANET.

Secrétaire de séance : M. ROSSI

Ouverture de la séance par Monsieur ROSSILLI, Président.

Le procès-verbal de la séance du 7 octobre 2025 est approuvé à l'unanimité.

DEL20260127_01 - Débat d'Orientation Budgétaire 2026

Notice explicative

Le débat d'orientation budgétaire (DOB) est obligatoire pour les communes de plus de 3 500 habitants et leurs groupements (articles 11 et 12 de la loi du 6 février 1992), et doit se tenir 10 semaines maximum avant le vote du budget primitif.

L'article 107 de la loi nouvelle organisation territoriale de la République (NOTRe) du 7 août 2015 a modifié les articles L 2312-1, L3312-1, et L 5211-36 du Code général des collectivités territoriales (CGCT) relatifs au DOB en complétant les dispositions relatives à la forme et au contenu du débat.

Le débat d'orientation budgétaire doit s'appuyer sur un document, le rapport d'orientation budgétaire, qui présente notamment les orientations budgétaires ainsi que la structure de la dette.

Le Débat d'Orientation Budgétaire doit permettre au conseil syndical de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent les priorités qui seront affectées dans le budget primitif.

Il donne lieu à un débat qui est acté par une délibération spécifique.

Les membres du Comité Syndical sont invités à débattre de ces orientations et de prendre acte de la tenue de ce débat.

Il est annoncé que les créneaux de Gretz et Tournan prendront fin après les vacances d'avril, ou au plus tard début juin. M. LOUYER indique toutefois ne pas avoir reçu les mêmes informations : selon lui, la piscine de Tournan ne serait pas en mesure d'accueillir l'ensemble des créneaux.

M. ROSSILLI précise qu'il est toujours dans l'attente d'une réponse concernant les transports à bon de commande, tant pour les communes membres du syndicat que pour celles hors syndicat. Les coûts seraient désormais recalculés en fonction du kilométrage, avec une estimation comprise entre 150 € et 178 €. Il rappelle que la CCVB s'était engagée sur un montant de 150 €, et soulève donc la question de la prise en charge de la différence. Il espère obtenir une réponse d'ici le prochain comité syndical.

Fonctionnement – Recettes : Monsieur ILLY présente à l'ensemble des délégués une projection exposant les pistes de travail envisagées pour compenser la perte des créneaux des écoles de Tournan et Gretz.

Les propositions sont les suivantes :

- Retrouver des créneaux auprès des écoles qui ne fréquentent pas Fontenay-Trésigny,
- Proposer des stages en massé aux collègues de Fontenay-Trésigny,
- Recruter les organismes d'accueil et instituts spécialisés à destination d'enfants et adolescents en situation de handicap,
- Mobiliser les prescripteurs médicaux des seniors,
- Élargir l'accueil scolaire à toutes les sections de moyenne ou grande section de maternelle,
- Possibilité de créer un relai « sport santé » ,

M. ROSSI, s'interroge sur la possibilité que les maternelles soient limitées au petit bassin. Monsieur ILLY répond que non : elles peuvent accéder au grand bassin, la température de l'eau étant adaptée pour les accueillir.

Investissements : M. ILLY souligne que plusieurs investissements sont nécessaires pour améliorer l'accueil du public et renforcer la communication de l'établissement. Il propose notamment l'installation d'un écran d'information et de promotion dans l'espace d'accueil de la piscine, permettant de diffuser les horaires, les événements, les partenariats ainsi que les affichages obligatoires. Il précise que la création et la gestion des contenus seraient assurées par l'entreprise KOESIO.

Il souhaite également la mise en place d'un site internet dédié à la piscine, afin de faciliter la gestion et la promotion de l'équipement, ainsi que l'accès aux informations et aux réservations pour les usagers.

Par ailleurs, M. ILLY propose d'investir dans un éclairage LED couleur pour l'espace détente, qui bénéficie d'une forte fréquentation.

Concernant les économies attendues à la suite des travaux énergétiques, M. ILLY indique qu'une analyse est en cours avec la maîtrise d'œuvre ; les données sont en cours d'étude.

Documents transmis : *Rapport d'Orientation Budgétaire 2026, état de la dette*

DELIBERATION

Le Comité Syndical,

Vu le Code Général des Collectivités territoriales et notamment ses articles L.2312-1 et D.2312-3,
Vu l'article 107 de la loi NOTRe n°2015-991 du 7 août 2015 portant Nouvelle Organisation Territoriale de la République,

Vu le rapport d'orientation budgétaire 2026 du syndicat (ROB 2026), ci-annexé, retraçant les informations nécessaires au débat d'orientation budgétaire transmis à chaque membre du Comité Syndical,

Entendu la présentation du rapport et le débat qui s'en est suivi en séance du Comité Syndical,

Après en avoir débattu,

ARTICLE UNIQUE : PREND ACTE de la tenue du débat d'orientation budgétaire pour l'exercice 2026 qui a eu lieu sur la base d'un rapport, ci-annexé, portant sur le budget du SIEGCL.

DEL20260127_02 - Charges Intercommunales 2026

Notice explicative

Comme mentionné dans le rapport d'orientation budgétaire 2026, le résultat prévisionnel de clôture de la section de fonctionnement pour l'exercice 2025 s'élève à + 444 508,18 €. Cet excédent de clôture, à reporter en fonctionnement en 2026 à hauteur de 342 255,97 €, après déduction du résultat déficitaire de la section d'investissement, permet de construire le budget en tenant compte d'une diminution de 50 000 € du montant total de la participation des communes-membres par rapport à celui inscrit en 2025.

Ainsi, elle passerait de 400 000 € à 350 000 €.

Il est donc proposé au Comité Syndical d'inscrire 350 000 € pour la participation des communes-membres en 2026, montant en baisse de 50 000 € par rapport à celui inscrit au budget 2025.

Charges intercommunales (Chapitre 74) - SIEGCL - année 2026							
MONTANT TOTAL INSCRIT AU BUDGET 2026		350 000 €					
COMMUNES	Population au 1er janvier 2026	1/2 PART/POP.	CRENEAUX 2025/2026	1/2 PART/CRE	PARTICIPATIONS		Répartition par trimestre
					POP + CREN	EN %	
FONTENAY-TRESIGNY	6 038	NA	131	NA	210 000 €	60,00 %	52 500,00 €
MARLES-EN-BRIE	1 919	16 614,72 €	55	18 075,12 €	34 689,84 €	9,91 %	8 672,46 €
VILLENEUVE LE COMTE	1 901	16 458,87 €	56	18 403,76 €	34 862,63 €	9,96 %	8 715,66 €
LA HOUSSAYE-EN-BRIE	1 755	15 194,81 €	36	11 830,99 €	27 025,79 €	7,72 %	6 756,45 €
CHATRES	722	6 251,08 €	18	5 915,49 €	12 166,58 €	3,48 %	3 041,64 €
LES CHAPELLES BOURBON	465	4 025,97 €	18	5 915,49 €	9 941,47 €	2,84 %	2 485,37 €
FAVIERES	1 323	11 454,55 €	30	9 859,15 €	21 313,70 €	6,09 %	5 328,43 €
TOTAL (Hors Fontenay)	8 085	70 000 €	213	70 000 €	140 000 €	40,00 %	
Nombre d'habitants du syndicat	14 123			TOTAL	350 000 €	100,00 %	350 000,00 €

Pour mémoire les charges intercommunales sont versées trimestriellement (janvier, avril, juillet, octobre). 60% des charges sont versées par la commune de Fontenay-Trésigny où est implanté l'équipement. Les 40% restant sont répartis entre les six autres communes en proportion de leur nombre d'habitants et du nombre de créneaux scolaires utilisés.

DELIBERATION

Le Conseil Syndical,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu les statuts du syndicat,

Vu le budget 2025 et le Rapport d'Orientation Budgétaire 2026,

Considérant la nécessité pour le bon fonctionnement du Syndicat que la participation annuelle des communes membres doit être effectuée par des appels de fonds trimestriels,

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

ARTICLE 1 : VOTE la répartition des participations des Communes conformément au tableau suivant :

Charges intercommunales (Chapitre 74) - SIEGCL - année 2026							
MONTANT TOTAL INSCRIT AU BUDGET 2026		350 000 €					
COMMUNES	Population au 1er janvier 2026	1/2 PART/POP.	CRENEAUX 2025/2026	1/2 PART/CRE	PARTICIPATIONS		Répartition par trimestre
					POP + CREN	EN %	
FONTENAY-TRESIGNY	6 038	NA	131	NA	210 000 €	60,00 %	52 500,00 €
MARLES-EN-BRIE	1 919	16 614,72 €	55	18 075,12 €	34 689,84 €	9,91 %	8 672,46 €
VILLENEUVE LE COMTE	1 901	16 458,87 €	56	18 403,76 €	34 862,63 €	9,96 %	8 715,66 €
LA HOUSSAYE-EN-BRIE	1 755	15 194,81 €	36	11 830,99 €	27 025,79 €	7,72 %	6 756,45 €
CHATRES	722	6 251,08 €	18	5 915,49 €	12 166,58 €	3,48 %	3 041,64 €
LES CHAPELLES BOURBON	465	4 025,97 €	18	5 915,49 €	9 941,47 €	2,84 %	2 485,37 €
FAVIERES	1 323	11 454,55 €	30	9 859,15 €	21 313,70 €	6,09 %	5 328,43 €
<i>TOTAL (Hors Fontenay)</i>	8 085	70 000 €	213	70 000 €	140 000 €	40,00 %	
Nombre d'habitants du syndicat	14 123			TOTAL	350 000 €	100,00 %	350 000,00 €

ARTICLE 2 : INDIQUE que la participation annuelle des communes membres du syndicat se fera par appels de fonds trimestriels.

DEL20260127_03 - Régularisation du déficit de la régie de recettes de la piscine intercommunale de Fontenay-Trésigny

Notice explicative

Il convient de procéder à la régularisation d'un déficit constaté sur la régie de recettes de la piscine intercommunale de Fontenay-Trésigny, pour un montant de 898,35 €.

Ce déficit, antérieur à novembre 2022, n'a pu être expliqué malgré les recherches entreprises par le régisseur. L'origine de cet écart demeure donc indéterminée.

L'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics, a modifié le code de juridictions financières. Depuis son entrée en vigueur, il n'est plus possible de mettre en jeu la responsabilité personnelle et pécuniaire d'un régisseur, ni de constater un cas de force majeure à son bénéfice.

En conséquence, l'écart constaté doit être apuré par la collectivité.

Compte-tenu de la nécessité de remettre à zéro l'écart constaté, il est proposé aux membres du conseil syndical de prendre en charge le déficit de la régie de recettes de la piscine intercommunale de Fontenay-Trésigny, pour un montant de 898,35 €.

Il est précisé que le mandat correspondant sera imputé sur le budget 2026, à l'article 65883.

DELIBERATION

Le Conseil Syndical,

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code des juridictions financières,

Vu le Décret 2012-1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique,

Vu l'Ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics,

Vu le déficit constaté sur la régie de recettes de la piscine intercommunale de Fontenay-Trésigny, d'un montant de 898,35 € (huit cent quatre-vingt-dix-huit euros trente-cinq centimes),

Considérant que malgré les recherches entreprises par le régisseur, l'origine de cet écart n'a pu être déterminé,

Considérant qu'en application de l'Ordonnance susvisée, la responsabilité personnelle et pécuniaire du régisseur ne peut plus être engagée, ni un cas de force majeure constaté à son profit,

Considérant la nécessité d'apurer l'écart constaté afin de remettre à zéro la situation de la régie de recettes de la piscine intercommunale de Fontenay-Trésigny,

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

ARTICLE 1 : DECIDE de prendre en charge le déficit constaté de la régie de recettes de la piscine intercommunale de Fontenay-Trésigny, pour une montant de 898,35 € (huit cent quatre-vingt-dix-huit euros trente-cinq centimes).

ARTICLE 2 : DIT que cette dépense sera imputée sur le Budget 2026, à l'article 65883.

ARTICLE 3 : AUTORISE le Président à signer tout document nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

DEL20260127_04 - Nouvelle organisation du temps de travail et mise en place des RTT au sein de la piscine intercommunale de Fontenay-Trésigny

Notice explicative

Le projet de nouvelle organisation du temps de travail, incluant la mise en place des RTT pour l'ensemble des agents de la piscine, a été validé par les délégués lors du conseil syndical du 7 octobre 2025. Cette proposition a ensuite été examinée par le Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion, qui a émis un avis favorable.

À la suite de ces validations, il est proposé de mettre en œuvre cette nouvelle organisation à compter du 1er février 2026 :

L'établissement du SIEGCL souhaite améliorer le fonctionnement des services de la piscine, pour offrir un meilleur accueil aux usagers tout en permettant aux agents de mieux concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Pour cela, il est proposé de mettre en place un système de **Réduction du Temps de Travail (RTT)**. Ce dispositif permet aux agents travaillant à temps complet (fonctionnaires ou contractuels) de bénéficier de jours de repos supplémentaires. En échange, leur temps de travail hebdomadaire sera supérieur à la durée légale de 35 heures. Le nombre de jours de RTT dépendra du rythme de travail propre à l'établissement, en tenant compte des missions exercées.

Ce dispositif s'appuie sur les règles définies par la circulaire du 18 janvier 2012, qui précise les modalités d'application de l'article 115 de la loi de finances du 29 décembre 2010.

Les objectifs de cette nouvelle organisation sont :

- Se conformer à la réglementation en vigueur dans la fonction publique territoriale.
- Maintenir et améliorer la qualité du service public rendu aux habitants.
- Favoriser le bien-être des agents en équilibrant leur temps de travail et leur temps personnel.

Pour garantir une mise en œuvre cohérente, des échanges ont eu lieu avec :

- Le Président de l'établissement
- Le Directeur de la piscine
- La secrétaire chargée des ressources humaines

Une réunion d'information s'est également tenue avec les agents le vendredi 3 octobre 2025, afin de recueillir leurs avis et répondre à leurs questions.

Il est donc proposé de mettre en place un **cycle de travail annualisé**, qui permet d'adapter les horaires en fonction des périodes d'activité plus ou moins intenses. Ce système d'annualisation permettrait également de répondre au mieux aux besoins des usagers et de s'adapter à l'amplitude horaire d'accueil du public sans produire d'heures supplémentaires. Ce système inclut des jours de RTT et permet à l'établissement de respecter la durée annuelle légale de travail (1607 heures), tout en garantissant les droits des agents.

Il est proposé au Conseil Syndical d'approuver cette nouvelle organisation du temps de travail et sa mise en œuvre, détaillées dans le projet de délibération qui suit.

Document transmis : Règlement intérieur

DELIBERATION

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du Comité Social Territorial. Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail, et les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

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

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées.

Ainsi, les cycles peuvent varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Le temps de travail peut également être annualisé notamment pour les services alternant des périodes de haute activité et de faible activité.

Dans ce cadre, l'annualisation du temps de travail répond à un double objectif :

- Répartir le temps de travail des agents pendant les périodes de forte activité et le libérer pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité

- Maintenir une rémunération identique tout au long de l'année, c'est-à-dire y compris pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité

Ainsi, les heures effectuées au-delà de la durée hebdomadaire de travail de l'agent dont le temps de travail est annualisé pendant les périodes de forte activité seront récupérées par ce dernier pendant les périodes d'inactivité ou de faible activité.

Les collectivités et établissements publics peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées :

- La **durée annuelle légale de travail** pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1607 heures (soit 35 heures hebdomadaires) calculée de la façon suivante :

Nombre de jours sur l'année	365
Repos hebdomadaires : 2 jours x 52 semaines	-104
Congés annuels : 5 fois les obligations hebdomadaires de travail	-25
Jours fériés	-8
Nombre de jours travaillés	=228
Nombre de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1596h arrondi à 1600h
+ journée de solidarité	+7h
Total en heures :	1 607 heures

- Le temps de travail effectif est encadré par des **garanties minimales**, qui s'imposent tant aux autorités territoriales qu'aux agents : il s'agit de bornes au-delà desquelles il n'est pas possible de travailler. Ces garanties sont prévues à l'article 3-I du décret précité du 25 août 2000.

Il s'agit de respecter les dispositions suivantes :

Durée maximale hebdomadaire	48h
Durée maximale quotidienne	10 heures
Amplitude maximale de la journée de travail	12h, y compris temps de pause et de repas
Repos minimum journalier :	11 h
Repos minimum hebdomadaire :	35h
Pause :	20 minutes, par tranche de 6 heures de travail effectif
Pause méridienne	En pratique : recommandation de 45 minimum hors temps de travail effectif

Il est proposé d'instaurer pour tous les agents de l'établissement un cycle de travail annualisé, du fait des missions exercées par les agents, pour répondre au mieux aux besoins des usagers et pour s'adapter à l'amplitude horaire d'accueil du public.

→ **FIXATION DE LA DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL**

Le SIEGCL souhaite pouvoir fixer le temps de travail hebdomadaire à **37h00 par semaine annualisé** aux agents à temps complet (titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet).

Les agents à temps complet bénéficieront de **12 jours de réduction de temps de travail (ARTT)** afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures.

L'annualisation du temps de travail des agents du SIEGCL nécessitera un suivi précis et se matérialisera par un planning individuel annuel. Un décompte du relevé d'heures sera remis à l'agent trimestriellement afin d'assurer un suivi précis d'heures

Pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel, le nombre de jours ARTT est proratisé à hauteur de leur quotité de travail (dont le nombre peut être arrondi à la demi-journée supérieure).

Les agents nommés sur des postes à **temps non complet ne génèrent** quant à eux **pas de jours de RTT**. Ils effectuent une durée hebdomadaire d'emploi conforme à celle déterminée dans leur acte d'engagement et sont rémunérés à hauteur de ce temps de travail.

Durée hebdomadaire de travail	37h
Nombre de jours ARTT pour un agent à temps complet	12
Temps partiel à 80%	10
Temps partiel 50%	6

Il convient de rappeler que les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n° 2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

Ne sont, toutefois, pas concernés : le congé pour exercer un mandat électif local, les décharges d'activité pour mandat syndical, ou encore le congé de formation professionnelle.

I. MODALITES DE FONCTIONNEMENT

1. LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ

Le respect des **1607 heures** de travail annuel dans la fonction publique découle de la loi de transformation de la fonction publique du **6 août 2019**, qui vise à harmoniser la durée du travail des agents publics en supprimant les régimes dérogatoires. Cela signifie que tous les établissements publics et les collectivités doivent appliquer cette durée légale, sauf exceptions spécifiques.

Dans la fonction publique territoriale, la journée de solidarité est une journée de travail supplémentaire non rémunérée, instaurée pour financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées et handicapées. Les établissements publics et collectivités territoriales peuvent choisir différentes modalités pour accomplir cette journée, notamment :

- Travailler un jour férié précédemment chômé (autre que le 1er mai).
- Supprimer une journée de RTT.
- Toute autre organisation permettant d'ajouter 7 heures de travail, à l'exclusion des jours de congé annuel.

La suppression d'une journée de RTT est donc l'une des options possibles pour respecter cette obligation, permettant aux agents de ne pas travailler un jour férié tout en remplissant leur devoir de solidarité. Cette décision est prise par délibération de l'organe exécutif de l'établissement public et après avis du comité social territorial.

Ainsi compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, l'établissement du SIEGCL souhaite que la journée de solidarité soit instituée :

- Par la réduction d'une journée de RTT pour les agents en bénéficiant

La journée de solidarité sera prélevée la semaine du 1er juin chaque année. Le service RH sera chargé d'effectuer le contrôle du respect de cette obligation.

2. LA POSE DES RTT

L'agent peut poser ses jours de RTT dès l'acquisition, mais il convient d'en définir les modalités :

- La pose des RTT, en accord avec le responsable de service, est libre dans le respect des nécessités de service et des obligations de continuité de service public.
- Au minimum, la moitié des RTT devront être soldés au 30 juin de l'année en cours. En cas d'impossibilité pour raison de service, les RTT devront être replanifiés en accord avec le responsable de service.
- L'agent devra solder ses RTT avant son départ définitif de la collectivité.
- Les jours de RTT non pris pourront être versés sur le CET ou faire l'objet d'un don de jours, à la demande de l'agent. Les jours de RTT sont à solder au 31 décembre ou au plus tard avant le dernier jour des vacances de Noël, dans le cas contraire ils seront considérés comme perdus

Les jours de RTT peuvent être pris :

- Sur n'importe laquelle des journées normalement travaillées par l'agent
- Avant ou après des jours de congés annuels ou de fractionnement, ainsi qu'entre deux périodes de congés annuels
- Par demi-journée. Aucune demi-journée ne pourra excéder 4h30 consécutives. Au-delà, une journée de RTT devra être posée.

→ Organisation dans la gestion des RTT :

Afin d'offrir et de garantir un service public de qualité aux usagers, il est proposé l'organisation suivante :

Gestion des RTT (12 jours)

- 1 jour pour la journée de solidarité
- Solde des RTT en fonction des nécessités de service.

3. LES JOURNÉES RESERVÉES PAR L'AUTORITÉ TERRITORIALE

L'établissement pourra être fermé, à raison de 3 jours maximum par an lors de certains ponts (jour ouvré précédé ou suivi d'un jour férié national). Les dates de fermeture seront définies, par principe, avant le 31 décembre de chaque année N-1, après avis des membres du conseil syndical. Ces jours de fermetures seront posés en RTT.

Les jours de RTT non imposés seront réattribués à l'agent.

⇒ *Exemple : Le pont de l'ascension, les services de la collectivité sont fermés suivant le calendrier scolaire. Une journée RTT est imposée à l'agent.*

Le Conseil Syndical,

Vu le Code général des collectivités territoriales

Vu le code général de la fonction publique,

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

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 18 novembre 2025 ;

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

ARTICLE 1 : APPROUVE la nouvelle organisation du temps de travail des agents de l'établissement du SIEGCL et ses modalités comme mentionnées dans la présente délibération.

ARTICLE 2 : DIT que cette organisation sera effective à compter du 1^{er} janvier 2026 pour l'ensemble des agents de l'établissement.

DEL20260127_05 - Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité

Notice explicative

La Journée de solidarité constitue une mesure légale visant à financer des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou en situation de handicap. Pour les employeurs publics territoriaux, il appartient à l'organe délibérant de fixer, par délibération, les modalités d'accomplissement de cette journée pour l'ensemble des agents de la collectivité.

A ce titre, cette proposition a été examinée par le Comité Social Territorial placé auprès du Centre de Gestion, qui a émis un avis favorable.

Il est proposé au Conseil Syndical d'approuver ses modalités dans le projet de délibération qui suit.

DELIBERATION

Le Conseil Syndical,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L712-1,
Vu la Loi N°2004-626 du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instaurant une journée de solidarité, notamment à son article 6,
Vu les articles L3133-7 à L3133-10 du Code du travail,
Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 novembre 2025,

Considérant ce qui suit :

Le législateur a entendu instaurer une journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées.

Les modalités d'accomplissement de cette journée qui a pour vocation de participer au financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, n'est plus fixée par la loi mais par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et des établissements publics.

Cette journée de solidarité prend la forme d'une journée supplémentaire de travail non rémunérée, d'une durée de sept heures pour les personnels nommés sur des emplois à temps complet ; ramenée au prorata du temps de travail pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

DÉCIDE

ARTICLE 1 : D'INSTITUER la journée de solidarité de 7h aux agents fonctionnaires, stagiaires, titulaires, contractuels de droit public, selon le dispositif suivant :

- Le travail d'un jour de réduction du temps de travail (R.T.T) tel que prévu par les règles en vigueur

ARTICLE 2 : La durée de la journée de solidarité est proratisée en tenant compte de leur durée de travail hebdomadaire pour les agents à temps non complet ou à temps partiel.

ARTICLE 3 : Que, sauf disposition expresse de l'assemblée délibérante prise sur un nouvel avis du Comité Social Territorial compétent, ces dispositions seront reconduites tacitement chaque année ;

ARTICLE 4 : De charger l'autorité territoriale de veiller à la bonne exécution de cette délibération, qui prend effet à partir du 1^{er} février 2026 ;

DEL20260127_06 - Adhésion au service médecine professionnelle et préventive du CDG

Notice explicative

Service de médecine professionnelle et préventive

L'établissement du SIEGCL souhaite adhérer au service de médecine professionnelle et préventive du centre de gestion 77 pour l'année 2026.

Depuis 2023, en raison de l'absence de médecin du travail au centre de gestion, le service de médecine nous avait informés qu'il ne disposait plus de praticien et mettait fin à notre adhésion. Pour pallier à cette situation, l'établissement du SIEGCL a eu recours à des médecins agréés afin d'assurer le suivi de l'état de santé des agents. Après plusieurs démarches restées sans suite, une nouvelle possibilité d'adhésion au service de médecine du CDG a finalement été proposée à l'établissement pour l'année 2026, avec un suivi assuré par un(e) infirmier(e). Les visites médicales s'effectuent directement au centre de gestion de Lieusaint.

L'infirmier(e) en santé au travail se charge des visites d'embauches, visites périodiques de certains personnels. Pour l'ensemble de leurs missions, les infirmier(e)s sont soumis au respect des règles professionnelles et notamment au secret professionnel.

Il est donc nécessaire de délibérer pour l'adhésion et d'autoriser le Président à signer la convention pour l'année 2026.

Document transmis : Convention CDG

DELIBERATION

Le Comité Syndical,

Vu le code général de la fonction publique, notamment les dispositions relatives à la santé et à la sécurité au travail des agents publics ;

Vu le décret n°85-603 du 10 juin 1985 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la fonction publique territoriale ;

Vu la nécessité pour l'employeur public d'assurer le suivi médical réglementaire de ses agents ;

Vu la proposition du Centre de Gestion de Seine-et-Marne d'adhérer au service de médecine professionnelle et préventive à compter de l'année 2026,

Vu le projet de convention et les conditions financières ;

Entendu le Président expliquer l'intérêt pour le SIEGCL d'adhérer, pour ses agents, au service de médecine professionnelle et préventive proposé par le centre de gestion 77 pour l'année 2026 ;

Après en avoir délibéré à l'unanimité ;

DÉCIDE

ARTICLE 1 : DECIDE d'adhérer au service de médecine professionnelle et préventive proposé par le centre de gestion de Seine-et-Marne pour l'année 2026.

ARTICLE 2 : AUTORISE le Président à signer ladite convention par laquelle le SIEGCL lui confie la surveillance médicale de son personnel pour l'année 2026.

La séance a été levée à 19h50

Le Président,

P. ROSSILLI



Le secrétaire de séance,

C. ROSSI

