



## Comité syndical du PETR du Pays de l'Auxois Morvan

### procès verbal du Comité syndical du 10 février 2022

**Président : Patrick MOLINOZ**

**Secrétaire de séance :** Laurence PORTE

**Lieu de la réunion :** Venarey-Les Laumes

**Nombre de membres du Comité Syndical :** 47 titulaires (et 47 suppléants)

**Nombre de membres présents : 21 (dont 20 votants)**

**Date de convocation :** 4 février 2022

L'an deux mil vingt deux le dix février à dix-huit heures, les Membres du Comité Syndical du PETR du Pays de l'Auxois Morvan, désignés par les Conseils Communautaires, légalement convoqués, se sont réunis salle du Pantographe à Venarey-Les Laumes, sous la présidence de Monsieur Patrick MOLINOZ.

**Membres présents :** Alain BECARD, Marc GALZENATI, Eric ASTOLFI, Danièle MATHIOT, Laurence PORTE (Montbardois) ; Arnault LEMAIRE, Marc CHEVILLON (Ouche et Montagne) ; Patrick MOLINOZ, Florence DELARUE, Gilbert THOREY, Amandine MONARD, Jean-Marc RIGAUD, GUY MONIN, Bernard FRANJOU (Pays d'Alésia et de la Seine) ; Denis NEAULT, Patrick BLIGNY, Alain GUINIOT, Gérard BROUILLON (Pays d'Arnay-Liernais) ; Hervé LOUIS, Annick BAKRY, Jean-Marie SIVRY (Saulieu).

**Membres excusés :** Alain BECARD, Yves BILBOT, Philippe LUCOTTE, Maryse NADALIN, Colette RÉMOND, Aurélio RIBEIRO (Montbardois) ; Patrick SEGUIN, Philippe ALGRAIN, Michel ROIGNOT, Paul ROBINAT, Thierry JEAN, Pascal CHAUVENET (Ouche et Montagne) ; Marie-Christine LENOIR (Pays d'Alésia et de la Seine) ; Pierre POILLOT, Graziella GUERRE, Eveline DELOINCE (Pays d'Arnay-Liernais) ; Maryse BOLLENGIER, Françoise GUERRIER, Jean-Paul QUESTÉ, Eric LESNIEWSKA-CHOQUET (Saulieu) ; Jean-Michel PÉTRÉAU, Martine EAP-DUPIN, Catherine SADON, Jean-Marie VIRELY, Bernard CLERC, Eric BAULOT, Samuel GALAUD, Patricia NORE, Véronique ILLIG (Terres d'Auxois).

#### PAYS AUXOIS MORVAN



[www.auxoismorvan.fr](http://www.auxoismorvan.fr)



03 80 49 65 09



13 rue de l'hôtel de ville  
21350 Vitteaux

Le Comité syndical débute à 18h00.

Laurence PORTE est désignée Secrétaire de séance.

Il est procédé à l'appel des délégués. Le quorum étant réuni, Patrick MOLINOZ propose de débiter ce Comité syndical par l'adoption du procès verbal du précédent comité. Aucune observation n'étant faite, il est adopté à l'unanimité.

## I. Communications

### 1) Programme LEADER

\* Programmation LEADER 2014-2022 :

Patrick MOLINOZ rappelle qu'une enveloppe complémentaire a été accordée au Pays Auxois Morvan, portant à 2 893 416 € le montant de crédits LEADER pour notre territoire. Un travail de recensement des projets et de vérification de leur éligibilité temporelle a été réalisé depuis décembre, afin de pouvoir être certains de consommer l'intégralité de notre enveloppe. Nous devons rendre notre vivier de projets pour le 28 janvier dernier. Au vu du fort dynamisme de notre territoire, nous avons demandé à la Région une enveloppe complémentaire de 100 000 €. Notre vivier de projet nous indique que d'ici juin, nous devons instruire a minima 30 dossiers LEADER.

\* Programmation LEADER 2023-2027

Patrick MOLINOZ précise que 2022-2023 est une année charnière pour le Pays puisqu'il s'agit renégocier les différents contrats qui nous lient à la Région Bourgogne Franche-Comté. Lors de sa séance plénière du 27 janvier dernier, la Région Bourgogne-Franche-Comté a validé le lancement de son appel à candidatures pour la prochaine programmation LEADER 2023-2027. La date limite de dépôt de notre candidature est fixée au 29 juillet 2022. Les points essentiels de la prochaine candidature sont :

- Territoire de projet en contractualisation avec la Région (min 15 000 hab, périmètre d'un seul tenant, EPCI indivisible)
- 2 à 4 axes stratégiques (dont 1 obligatoire)
- Stratégie multisectorielle
- Coopération non obligatoire mais conseillée
- Candidature 20 pages max (50 pages sur le précédent programme)
- 25 territoires GAL sélectionnés (pour garantir des enveloppes minimales suffisantes aux GAL)

Les 7 thématiques proposées (4 maximum à choisir) sont :

- **Accompagner les territoires dans l'adaptation au changement climatique, en accélérant la transition écologique, énergétique et numérique des territoires (urbanisme durable, transition énergétique et écologique, gestion économe des ressources, alimentation de proximité et de qualité) => Obligatoire**
- Améliorer l'attractivité des territoires, en garantissant un socle commun de services aux citoyens (*il est à noter que LEADER sera l'unique outil européen permettant le financement de services en zone rurale sur la prochaine programmation*)
- Renouveler le modèle d'urbanisme pour une qualité paysagère urbaine durable
- Préserver et valoriser les ressources naturelles et paysagères
- Développer l'économie de proximité
- Développer les programmes culturels, le sport pour tous, les loisirs et la vie associative
- Développer l'éco-tourisme, le tourisme social et solidaire et la promotion du territoire

Une concertation sera mise en place afin d'élaborer le prochain programme. Un comité de pilotage « Candidature » va être mis en place, avec tous les Présidents de communautés de communes et les maires des anciens chef-lieux de canton, afin de pouvoir élaborer cette candidature. Le 1<sup>er</sup> comité de pilotage se tiendra le jeudi 24 février 2022. Il est prévu également de concerter nos partenaires, les maires de toutes les communes, mais également

les membres du comité syndical. Des points d'avancement à chaque Comité syndical seront faits.

## 2) Nouvelle politique contractuelle 2022-2028 Territoires de projets

Patrick MOLINOZ rappelle que les politiques territoriales régionales s'inscrivent pleinement dans les orientations du SRADDET dont elles contribuent directement à la mise en œuvre. Trois grands principes clés du schéma guident ainsi la Région dans ce nouveau cadre d'intervention :

- **La transition énergétique et écologique** (l'objectif du SRADDET est de tendre vers une région à énergie positive à l'horizon 2050). Ces objectifs régionaux, qui s'inscrivent pleinement dans les stratégies nationales, doivent guider les stratégies territoriales et inspirer leurs ambitions, dans tous les secteurs et les projets de développement.
- **Le renforcement des centralités, en privilégiant la sobriété foncière** : le modèle spatial promu par le SRADDET est celui du renforcement des centralités existantes, quelles que soient leurs tailles, et de la sobriété foncière, pour ne plus s'inscrire dans un modèle d'étalement et s'engager résolument dans un accompagnement des redynamisations des centres. Il a vocation à être poursuivi via les politiques territoriales.
- **Le développement de l'accueil et de l'attractivité régionale**, basé sur des logiques de coopération et de complémentarité : fil conducteur du SRADDET, le développement de l'accueil et de l'attractivité régionale ne pourra réellement advenir qu'avec les contributions de ses territoires, de plus en plus investis dans des rapports de coopérations, de complémentarités et de réciprocités.

Concernant spécifiquement la nouvelle politique territoriale, adoptée par le Région le 27 janvier dernier, et notamment le programme « Contrats de Territoire », le socle stratégique des futurs contrats territoriaux reposera donc sur le SRADDET : ils devront le décliner et permettre sa mise en œuvre, en donnant une lisibilité toute particulière aux trois ambitions suivantes :

- l'inscription des territoires dans une trajectoire de transitions énergétique et écologique,
- le renforcement des centralités en privilégiant la sobriété foncière,
- la contribution à l'attractivité régionale basée sur des logiques de complémentarités et de coopérations.

**a. Les périmètres d'intervention** : Il s'agit pour la Région de proposer un cadre d'intervention pour les territoires de projet organisés en PETR / pays et/ou de démarches de Schéma de Cohésion Territoriale (Scot ou PLUI valant Scot), signataires des contrats 2018-2021. C'est l'échelle la plus pertinente pour favoriser les coopérations entre le monde urbain et le monde rural dont il ne faut pas opposer les intérêts. 35 territoires de contractualisation sont concernés et couvrent le territoire régional.

**b. Les thématiques d'intervention** : Des thématiques d'intervention ciblées structureront le contrat. **Deux thématiques auront un caractère obligatoire, portant la nécessité de s'investir dans plusieurs axes de développement.** L'objectif est de tendre à ce que les territoires inscrivent leurs actions dans des typologies d'intervention différentes, sortant notamment d'une potentielle logique de « tout équipement » comme cela a pu être le cas jusqu'à présent. Les territoires auront la possibilité d'y inscrire leurs projets de façon immédiate, dès la signature du contrat, ou plus progressivement, sur la durée du contrat. **Ces thématiques obligatoires consistent à :**

- **accompagner les territoires dans l'adaptation au changement climatique** : urbanisme durable, transition énergétique et écologique, gestion durable des ressources, alimentation de proximité et de qualité (**a minima 30% de l'enveloppe globale devra être affectée à cet axe**) ;
- **conforter l'attractivité par le développement de l'offre de services à la population, économie de proximité (au maximum 50% de l'enveloppe devra être affectée à cet axe).**

Des **thématiques d'intervention optionnelles** seront proposées :

- **l'accès à la santé pour tous** (soutien à l'environnement en santé en proximité en lien avec l'offre de soins de 1er recours, actions en lien avec la santé-environnement, actions en lien feuille de route régionale santé)
- la **mobilité durable du quotidien** (articulation attendue avec les COM)
- une **option supplémentaire, laissée au choix du territoire, et liée à une stratégie spécifique territoriale.**

Le principe de souplesse guidera ces nouveaux contrats. En plus de la possibilité d'inscription progressive des opérations au contrat, en fonction de leur maturité, il sera possible de soutenir des expérimentations conduites à l'échelle des territoires, cohérentes avec les orientations régionales. Les contrats permettront, selon la typologie d'opération, d'accompagner les porteurs dès la phase études ou en phase des travaux. Il s'agit d'accompagner des projets :

- qui s'inscrivent dans une stratégie globale de territoire
- qui participent à la transition énergétique et environnementale
- qui associent les habitants et les usagers.

**c. Une accentuation de la différenciation territoriale :** Le principe de différenciation et de solidarité territoriale sera appliqué dans la politique de cohésion et plus particulièrement sur les contrats territoriaux :

- par une modulation des moyens alloués : **les enveloppes financières réservées pour chaque contrat seront calculées selon des critères de fragilité :**

o dynamiques et accès aux équipements

o indice de développement humain reprenant des éléments liés à la santé, à l'éducation et au niveau de vie, permettant une attention aux territoires les plus fragiles

o potentiel financier des territoires

- par un **soutien renforcé à l'ingénierie de projet dans les territoires les plus fragiles** : les modalités d'intervention seront déclinées courant 2022 pour une application en 2023, mais devront différencier fortement l'intervention de la Région au bénéfice des territoires fragiles
- par la **prise en compte des équilibres territoriaux** (urbain/périurbain/rural) et des spécificités territoriales (métropoles et villes moyennes notamment).

**d. L'organisation du contrat :** Le contrat courra sur une durée de 7 ans, de 2022 à 2028 couvrant les différents mandats locaux de la période y compris ceux résultant des élections de 2026. Ils s'appuieront sur :

- les **stratégies de développement et leurs déclinaisons opérationnelles définies dès la signature du contrat, sur la base d'un projet de territoire ;**
- des modalités de mise en œuvre progressives, construit en périodes successives de 2 à 3 ans, garantissant de la lisibilité pour les structures de contractualisation et la Région et un soutien régional approprié pour les porteurs de projet.

Les territoires proposeront, selon la volumétrie de leur choix, une programmation sur 2 ou 3 ans 2022/2023, 2024/2025 et 2026/2028 (clause de revoyure pour cette dernière période). Ces programmations pourront être enrichies autant que de besoin, en fonction des besoins des territoires, sur un principe de fil de l'eau.

**La 1ère programmation sera établie au démarrage du contrat. L'enveloppe du contrat sera répartie à hauteur de 80% pour la période 2022/2025-2026 et 20% pour la période 2026- 2028, de manière à réserver des crédits pour les deux mandats municipaux et communautaires. Les financements non sollicités à l'issue de la 1ère période ne pourront être redéployés sur la seconde période.**

**e. La gouvernance régionale :** La durée longue du contrat nécessite une présence renforcée de la Région aux côtés des territoires, de manière à permettre un suivi politique régulier des contrats. Cette présence politique sera forte lors de la période de négociation et signature des contrats, et lors des phases de programmation des nouvelles opérations, avec des

revues de territoire fréquentes, à convenir avec le territoire. Des élus référents seront désignés pour le suivi de ces contrats.

**f. Les éco conditions : Les contrats continueront à soutenir des opérations exemplaires, avec la nécessité de respecter des éco-conditions à la fois en termes de performance énergétique des bâtiments mais aussi sur les aménagements d'espaces publics** (préservation de la ressource et biodiversité) et de la sobriété foncière, avec le maintien des éco-conditions existantes, cohérentes avec les évolutions règlementaires. Les services de la Région et les structures de contractualisation seront en proximité des maîtres d'ouvrage pour leur permettre d'intégrer ces prescriptions dès le démarrage de leur projet.

### **3) Commission Projet Alimentaire Territorial Auxois Morvan (PAT) et présentation des résultats de l'étude d'implantation de casiers alimentaires conduite par Agrosup**

Concernant la mise en œuvre du Projet Alimentaire Territorial, Patrick MOLINOZ rappelle qu'à l'occasion du Bureau du 15 décembre dernier il a été acté de mettre en place une Commission PAT. Le PAT ayant de nombreux sujets transversaux : santé, économie, social, attractivité, tourisme, la constitution d'une commission PAT permet de :

- Valider les projets à présenter au Comité syndical
- Faire le suivi des actions : écrire les cahiers des charges, lien avec les acteurs du territoire
- Être réactif sur les propositions des partenaires
- Porter à connaissance de chaque EPCI de l'avancement des projets
- Travailler en lien étroit avec les orientations déclinées dans les CRTE et les actions menées dans ce cadre

Cette commission est composée, a minima, d'1 agent technique et d'1 élu référent par EPCI, des maires des communes anciens chefs lieux de canton et/ou ayant un projet en lien avec le PAT, des structures associées (notamment, Chambre d'agriculture, associations...). A noter également que le rôle de cette commission dans la définition des projets à engager est essentiel, les actions devant être définies et chiffrées au plus tard en mai 2022 afin de bénéficier des fonds LEADER complémentaires au budget PNA (Plan National pour l'Alimentation).

Patrick MOLINOZ cède la parole à Magali DENOYELLE, Chargée de mission PAT pour une présentation des axes de travail retenus pas la commission.

Magali DENOYELLE rappelle que la commission s'est réunie le 27 janvier dernier à Vitteaux. Après un rappel des axes stratégiques du PAT Auxois Morvan et des actions potentielles pouvant être déclinées et mises en œuvre dans ce cadre (présentées également en comité syndical du 21 décembre dernier), il a été acté d'engager les projets suivants :

1) Le PETR **propose aux communautés de communes intéressées de mandater un prestataire pour les accompagner dans leur réflexion sur la restauration collective**. La COPAS et Ouche et Montagne sont d'ores et déjà dans cette réflexion et intéressées par cet accompagnement. La Chambre d'Agriculture et l'association Bio Bourgogne viendront présenter dans les prochaines semaines les modalités possibles de cet accompagnement. Ces 2 communautés de communes sont en cours d'écriture de leur nouveau marché pour la prochaine rentrée scolaire et se réservent la possibilité d'en revoir les conditions et modalités chaque année.

2) Le PETR propose d'engager une étude de **recensement quantitatif et qualitatif des terrains agricoles disponibles détenus par les collectivités** afin d'accélérer l'installation de nouveaux porteurs de projets en réponse aux besoins du territoire identifiés dans le diagnostic. Il s'avère en effet que les candidats à l'installation se heurtent fréquemment à la difficulté, voire l'impossibilité de trouver des terres disponibles, les agriculteurs cédants étant peu enclins à « morceler » leur foncier. Il est donc compliqué de trouver par exemple 2 ou 3 hectares pour installer une exploitation maraîchère. La piste du foncier disponible auprès des collectivités territoriale pourrait être une alternative à explorer. Le PETR se rapprochera des prestataires susceptibles de mener une telle étude (financée dans le cadre de l'appel à projet PNA pour lequel nous avons été retenus en septembre dernier) et proposera une réunion de présentation.

3) Des **actions de promotion du Point Accueil Installation (PAI) de la Chambre d'Agriculture** sont à organiser (notamment lors de la Conférence des Maires organisée par le PETR au mois de mai prochain). Une action pour la facilitation de la transmission des exploitations est également envisagée au cours du deuxième semestre, voir un « café installation », ainsi que la tenue d'un comptoir des initiatives dans le cadre de la démarche RARES (visant à accompagner les porteurs de projets agricoles et ruraux atypiques : couplant par exemple exploitation agricole, vente à la ferme, accueil en hébergement touristique...).

4) Un consensus se dégage sur l'**importance de promouvoir une agriculture respectueuse de l'environnement** (travail minimum du sol et conservation des matières organiques en surface). L'agriculture de conservation des sols paraît particulièrement adaptée à notre territoire. Le PETR propose de creuser la possibilité de développer une filière de production autour de ce mode de production et non pas sur un produit spécifique et unique.

**Concernant l'Etude Agrosup**, Magali DENOYELLE rappelle que par délibération du 14 octobre dernier, le Comité syndical avait validé l'engagement d'une étude sur l'implantation de casiers alimentaires sur le territoire de l'Auxois Morvan. Dans le cadre du Projet Alimentaire Territorial et de ses actions de soutien à l'économie de proximité, l'implantation de casiers alimentaires de retrait/distributeurs est en effet apparue comme une solution recueillant l'adhésion de nombreux producteurs locaux. Le lieu d'implantation et les modalités d'approvisionnement sont des conditions essentielles pour la bonne mise en œuvre de cette solution permettant notamment au producteur, d'une part d'étendre sa zone de chalandise et d'autre part d'étendre ses horaires de vente. Pour le consommateur, cette solution présente l'intérêt de pouvoir satisfaire son désir de consommer local lorsque ses lieux et horaires de travail, notamment, l'empêchent de pouvoir se rendre directement chez le producteur ou sur le point de vente.

Afin d'aider à la prise de décision, le PETR a souhaité engager une étude de faisabilité sur cette implantation de casiers sur son territoire et propose de la confier à des étudiants d'Agrosup Dijon (dont le cursus de formation prévoit l'étude de cas in situ).

Magali DENOYELLE cède la parole aux étudiant d'Agrosup pour une présentation de leurs travaux et des résultats de l'étude (cf diaporama annexé au présent procès verbal)

Patrick MOLINOZ remercie Magali DENOYELLE et les étudiants d'Agrosup pour la qualité de cette étude. Elle constitue une aide précieuse à la décision pour l'implantation des futurs casiers de retrait de produits locaux.

Les axes de travail du PAT présenté par Magali DENOYELLE sont approuvés par le Comité syndical.

#### **4) Point d'étape Territoire d'Industrie**

Patrick MOLINOZ cède la parole à Alain MATHIEU, Directeur du PETR, pour une présentation d'un point de situation sur le label Territoire d'Industrie.

Alain MATHIEU rappelle que le PETR porte le label « Territoire d'Industrie » pour le compte des communautés de communes engagées (Montbardois, COPAS, Terres d'Auxois et Saulieu). Identifié Territoire d'Industrie pilote lors du comité de pilotage régional du 25 janvier 2019, le territoire a signé un protocole d'accord le 21 mars 2019 au sein duquel 4 axes d'intervention ont été identifiés :

- Renforcer l'attractivité et faciliter les recrutements en territoire d'industrie rural
- Faire de l'Auxois-Morvan un territoire numérique 4.0
- Créer des liens entre territoire d'industrie et contrat de transition écologique
- Renforcer l'attractivité par une politique immobilière et foncière innovante

A ce jour, 9 fiches actions ont été validées (et engagées et/ou réalisées pour certaines en tout ou partie).

**Trois plus-values majeures sont à tirer du dispositif pour le territoire** (à défaut d'un fléchage financier, l'atout du dispositif réside dans la dynamique qu'il crée ou est susceptible de créer) :

- Créer une **synergie partenariale autour des porteurs de projets**
- **Recréer du lien entre entreprises et collectivités**
- Mettre en avant le territoire et ses acteurs économiques pour **renforcer l'attractivité de notre territoire**

La crise sanitaire a mis en sommeil le dispositif au niveau régional comme au niveau national. Les services du PETR ont donc récemment repris contact avec Jean Christophe DESCIEUX, Chargé de relations avec les territoires pour la Région (Direction de l'économie) et Jamila JAAIDANE pour l'ANCT - Délégation Territoires d'industrie en région, afin de connaître la position de l'État sur ce dispositif, sur la dynamique régionale et nationale du label, et sur l'articulation entre ce dispositif et les Contrat de Relance et de Transition Ecologique.

Il est ressorti de ces échanges que **Guillaume BASSET, Délégué national Territoires d'Industrie, devrait prochainement dévoiler une nouvelle feuille de route actant de la redynamisation du dispositif**. Le mot d'ordre n'est plus tant de contractualiser (formellement) que de détecter et/ou faire avancer les projets. **L'État souhaite prioriser 2 axes majeurs** dans le dispositif TI : **l'accès au foncier à travers les friches industrielles**, selon la ligne « zéro artificialisation des sols », d'une part, et **le développement des compétences, la formation**, d'autre part.

Concernant les CRTE et l'articulation avec le label Territoire d'Industrie, il n'y a pas de doctrine officielle. Il convient cependant de considérer que c'est une chance supplémentaire pour les projets d'être doublement identifiés dans TI et dans les CRTE. Ainsi, les EPCI concernés sont fortement invités à intégrer les actions inscrites dans Territoire d'Industrie dans leur CRTE. Les deux dispositifs doivent co-habiter afin d'être en transversalité. Le PETR peut continuer à porter la label Territoire d'Industrie, d'autant plus si des actions transversales voient le jour.

Au vu de ces éléments, il est proposé d'**organiser un comité de pilotage en mars/avril 2022** pour dresser un bilan de l'étape 2018-2021, présenter les projets en cours et éventuels nouveaux projets détectés, et revoir le cas échéant les préambules, objectifs de chaque axe.

Il est également proposé de **réactiver le groupe « emploi-formation »**. Ce groupe, composé des représentants des acteurs de l'emploi, de l'insertion et de la formation du territoire, avait été mis en place à l'initiative de la directrice de l'agence Idées interim de Montbard et des services du PETR à la suite d'échanges au sein du comité de pilotage Territoire d'Industrie. A l'occasion des réunions tenues avant la crise sanitaire, ce groupe a permis d'identifier et de pointer les difficultés en matière de recrutement et de formation sur le territoire. Il est proposé de **réaliser un diagnostic**, en s'appuyant notamment sur les diagnostics emploi commandés par la Région fin 2020-2021 au cabinet Katalyse, **afin de faire émerger un plan d'action faisant consensus entre entreprises, collectivités et acteurs de l'emploi/formation de l'Auxois Morvan** pour répondre et anticiper les besoins de compétences nécessaires au maintien et au développement économique des territoires.

Patrick MOLINOZ remercie Alain MATHIEU et propose de passer à la suite des communications. Il cède la parole à Alain BECARD, Président de la Communauté de communes du Montbardois, qui devait intervenir lors du précédent comité syndical sur la situation hospitalière en Haute Côte-d'Or et plus particulièrement sur la proposition de convention de Groupement Hospitalier de Territoire 21/52 (en son absence, Catherine SADON avait à cette occasion fait un point de situation de l'hôpital de Semur-en-Auxois).

Alain BECARD précise qu'après une expérience de 4 ans, les élus n'ont pas souhaité poursuivre et répondre favorablement à la demande d'engagement pour 10 ans sur la convention de Groupement Hospitalier de Territoire (GHT). Cette convention fait globalement l'unanimité contre elle en ce sens qu'elle tend à renforcer une certaine forme de « métropolisation » et d'une mise à l'écart des établissements ruraux. La direction du CH-HCO a également émis un avis défavorable. Aujourd'hui, il n'y a aucune lisibilité sur la suite et nous sommes en attente d'échanges avec l'Agence Régionale de Santé. Il est clair qu'il y a un manque de reconnaissance des établissements du territoire et qu'il convient donc de faire preuve de la plus grande vigilance.

Laurence PORTE considère qu'il convient de faire preuve de la même vigilance concernant les questions liées à l'enseignement et à la mobilité. C'est plus globalement toute la problématique du maintien des services dans les territoires ruraux, territoires qui doivent être prioritaires sur les questions de santé.

Patrick MOLINOZ remercie les intervenants et propose de passer à la suite de l'ordre du jour.

## II. Délibérations

### 1) N° 2022-01 Compte de gestion 2021

Patrick MOLINOZ rappelle aux membres du Comité syndical que le compte de gestion est établi par Madame la Trésorière de Venarey-Les Laumes, à la clôture de l'exercice, pour le budget principal du PETR Pays de l'Auxois Morvan, et qu'il constitue la réédition des comptes du comptable à l'ordonnateur. Il doit être voté préalablement au compte administratif.

Après s'être fait présenter les budgets primitifs de l'exercice 2021 et les décisions modificatives qui s'y rattachent, les titres définitifs des créances à recouvrer, le détail des dépenses effectuées et celui des mandats délivrés, les bordereaux de titre de recettes, de mandats, le compte de gestion dressé par le receveur accompagné des états de développement des comptes de tiers ainsi que les états de l'actif, du passif, des restes à recouvrer et des restes à payer,

Après s'être assuré que le receveur a repris dans ses écritures le montant de chacun des soldes figurant au bilan de l'exercice 2021, celui de tous les titres émis et de tous les mandats de paiement ordonnancés et qu'il a procédé à toutes les opérations d'ordre qu'il lui a été prescrit de passer dans ses écritures,

Considérant que les opérations de recettes et de dépenses paraissent régulières et suffisamment justifiées,

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par**

**Pour : 20**

**Contre :**

**Abstentions :**

1) Vote le compte de gestion 2021 pour le Budget principal PETR, après en avoir examiné les opérations qui y sont retracées et les résultats de l'exercice.

### 2) N° 2022-02 Compte Administratif 2021

Le compte administratif du Budget principal de l'exercice 2021, vous a été remis. Ce document retrace l'exécution du budget de l'année écoulée et fait apparaître les résultats à la clôture de l'exercice. Ce compte administratif illustre les investissements réalisés ou engagés et les actions menées. En application de l'article L 2121-14 du code général des collectivités territoriales, le Comité Syndical élit un président de séance ad hoc pour débattre et voter le compte administratif.

Mme Laurence PORTE élue présidente de séance rapporte le compte administratif de l'exercice 2021, dressé par Patrick MOLINOZ, Président.

Donne acte de la présentation faite du compte administratif 2021, qui est résumé par les tableaux ci-joints. Constate pour la comptabilité principale les identités de valeurs avec les indications du compte de gestion relatives aux reports à nouveau, au résultat d'exploitation de l'exercice et au fonds de roulement du bilan d'entrée et du bilan de sortie, aux débits et aux crédits portés à titre budgétaire aux différents comptes. Reconnaît la sincérité des restes à réaliser. Arrête les résultats définitifs tels que résumés ci-dessous :

BUDGET PRINCIPAL						
		Recettes	Dépenses	Résultat de l'exercice	Résultat reporté	Résultat de clôture
Réalizations	Section de fonctionnement	553 319,94 €	519 826,18 €	33 493,76 €	45 763,18 €	<b>79 256,94 €</b>
	Section d'investissement	54 018,79 €	125 371,16 €	- 71 352,37 €	36 493,18 €	<b>- 34 859,19 €</b>
	<b>Budget total</b>	<b>607 338,73 €</b>	<b>645 197,34 €</b>	<b>- 37 858,61 €</b>	<b>82 256,36 €</b>	<b>44 397,75 €</b>
Restes à réaliser	Section de fonctionnement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €



	Section d'investissement	75 241,72 €	24 300,00 €	50 941,72 €	0,00 €	50 941,72 €
	<b>Budget total</b>	<b>75 241,72 €</b>	<b>24 300,00 €</b>	<b>50 941,72 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>50 941,72 €</b>

**Le résultat brut global de clôture 2021 du budget principal est donc de 44 397,75 €.** Le résultat net global de clôture (prenant en compte les restes à réaliser et le cumulé) est de **95 339,47 €.**

Vu le code général des collectivités territoriales, et notamment ses articles L 1612-12, L 2121-14 et L 2121-31,  
Vu le compte administratif de l'exercice 2021 du PETR du Pays de l'Auxois Morvan présenté par Mme Laurence PORTE  
Monsieur le président ayant quitté la séance, en vertu des dispositions de l'article L 2121-14 du CGCT,

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par**

**Pour : 19**  
**Contre :**  
**Abstentions :**

1) Approuve le Compte Administratif 2021 pour le Budget principal

### **3) N° 2022-03 Affectation des résultats**

Patrick MOLINOZ rappelle que, conformément à l'article L 2311-5 du CGCT, les résultats sont affectés par l'assemblée délibérante après constatation des résultats définitifs lors du vote du compte administratif. Toutefois, les résultats peuvent être estimés avant l'adoption du compte administratif et du compte de gestion. Ainsi, le Comité Syndical peut, au titre de l'exercice clos et avant l'adoption de son compte administratif, procéder à la reprise anticipée des résultats.

BUDGET PRINCIPAL						
		Recettes	Dépenses	Résultat de l'exercice	Résultat reporté	Résultat de clôture
Réalizations	Section de fonctionnement	553 319,94 €	519 826,18 €	33 493,76 €	45 763,18 €	<b>79 256,94 €</b>
	Section d'investissement	54 018,79 €	125 371,16 €	- 71 352,37 €	36 493,18 €	<b>- 34 859,19 €</b>
	<b>Budget total</b>	<b>607 338,73 €</b>	<b>645 197,34 €</b>	<b>- 37 858,61 €</b>	<b>82 256,36 €</b>	<b>44 397,75 €</b>
Restes à réaliser	Section de fonctionnement	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
	Section d'investissement	75 241,72 €	24 300,00 €	50 941,72 €	0,00 €	50 941,72 €
	<b>Budget total</b>	<b>75 241,72 €</b>	<b>24 300,00 €</b>	<b>50 941,72 €</b>	<b>0,00 €</b>	<b>50 941,72 €</b>

Monsieur le Président propose de reporter par anticipation ces résultats au Budget Primitif 2022, à savoir :

Résultat reporté en fonctionnement Excédent (002) : 79 256,94 €  
Résultat reporté en Investissement Déficit (001) : 34 859,19 €

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par**

**Pour : 20**  
**Contre :**  
**Abstentions :**

1) Approuve les résultats présentés  
2) Charge Monsieur le Président de procéder à toutes les écritures comptables

#### **4) N° 2022-04 Budget Primitif pour 2022**

Patrick MOLINOZ précise que ce budget traduit la mise œuvre des axes présentés lors du débat d'orientations budgétaires de décembre dernier et qu'il s'inscrit dans le prolongement des actions engagées l'an dernier autour du renforcement de l'identité de l'Auxois Morvan. Une attention particulière sera notamment portée sur la **publication de l'application servicielle « l'Auxois Morvan dans la poche »** et sur les actions de communication auprès du grand public pour la faire connaître.

Il convient de noter que l'année **2022 est une année stratégique puisque ce sera celle de la définition de notre stratégie territoriale**. Stratégie qui nous permettra de nous inscrire à la fois dans la nouvelle contractualisation LEADER 2021-2027, dans le nouveau Contrat de Territoire avec la Région BFC et dans la stratégie FEDER Rural (nouveau pour la période 2022-2027). Ces trois axes doivent nous permettre de mobiliser plusieurs millions d'euros au bénéfice des communes, intercommunalités et acteurs du de l'Auxois Morvan.

Comme chaque année, le **Pays d'art et d'histoire** (dont l'action pourra être étendue à la Communauté de communes Pouilly-en-Auxois Bligny-sur-Ouche une fois l'extension du label acquise) conduira les actions de médiation autour du patrimoine et les actions pédagogiques auprès du jeune public et des seniors.

L'attention particulière accordée en 2021 au **soutien à l'économie de proximité**, notamment au travers de la mise en œuvre du Fonds Régional des Territoires (Pacte de relance adopté par la Région Bourgogne Franche-Comté dans le cadre de la crise sanitaire), sera poursuivie.

Enfin, la mise en œuvre du **Projet Alimentaire Territorial** (labellisé niveau 1 par le Ministère de l'Agriculture et de l'Alimentation) montera en puissance, tout comme la relance de la démarche des Productions Auxois Naturellement.

Concernant la **participation qui sera sollicitée auprès des communautés de communes**, il sera proposé de **maintenir la cotisation à 3,35€** (comme les années précédentes). Il convient toutefois de noter que la question de l'augmentation de cette participation se posera l'année prochaine en raison des contraintes budgétaires qui pèsent sur le PETR (en raison notamment soit du maintien ou de la baisse des cofinancements de nos partenaires, Etat, Région, Département, depuis 2014).

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 2312-1 et suivants,

Vu la Délibération du 21 Décembre 2021 du Comité Syndical relative au Débat d'orientations budgétaires,

Le présent projet de délibération vous présente le budget primitif pour 2022 du PETR du Pays de l'Auxois Morvan. Pour mener à bien l'ensemble des actions prévues au titre de ce budget primitif pour 2022, il vous est proposé les inscriptions budgétaires suivantes :

#### **Au titre du Budget principal :**

Section de Fonctionnement :

Dépenses : 769 175,88 euros

Recettes : 769 175,88 euros

Section d'Investissement :

Dépenses : 207 299,86 euros

Recettes : 207 299,86 euros

Résultat cumulé :

79 256,94 € (excédent antérieur reporté section de fonctionnement)

34 859,19 € (déficit antérieur reporté section d'investissement)

#### **Participation des collectivités adhérentes**

Compte-tenu de ces différents éléments, et dans le prolongement des orientations budgétaires définies le 21 décembre 2021, il est proposé que la participation par habitant des collectivités adhérentes soit fixée à :

Actions Pays	: 2,05 €
Actions LEADER	: 0,65 €
Actions Pays d'Art et d'Histoire	: 0,65 €
<b>Total BUDGET PAYS</b>	<b>: 3,35 €</b>

Pour mémoire, l'article 3 du Décret n° 2010-1723 du 30 décembre 2010 authentifiant les chiffres des populations de métropole, des départements d'outre-mer, de Saint-Barthélemy, de Saint-Martin et de Saint-Pierre-et-Miquelon dispose que : « *Sauf disposition législative ou réglementaire contraire, le chiffre de la population totale est celui auquel il convient de se référer pour l'application des lois et règlements à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011* ». C'est donc sur la base des chiffres de recensement de l'INSEE au 1<sup>er</sup> janvier 2022 concernant la population totale de chacune des collectivités que cette participation est calculée. Il vous est demandé de bien vouloir en délibérer,

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par**

**Pour : 20**  
**Contre :**  
**Abstentions :**

- 1) Approuve le budget primitif principal pour 2022, équilibré en dépenses et en recettes à un montant de 769 175,88 euros au titre du fonctionnement à un montant de 207 299,86 euros au titre de l'investissement ;
- 2) Valide la participation des Communautés de communes membres du PETR à 3,35 € ;
- 3) Autorise Monsieur le Président à mettre en œuvre et à exécuter le présent budget.

#### **5) N° 2022-05 Demande de subvention Direction Régionale des Affaires Culturelles (programmation Pays d'art et d'histoire 2022)**

Patrick MOLINOZ précise que la présente délibération tend à l'autoriser à présenter une demande de subvention auprès de la DRAC Bourgogne Franche-Comté, au titre des actions prévues dans le cadre de la programmation 2022 du Pays d'art et d'histoire. Pour mémoire, ces actions concernent :

#### ***Des projets pédagogiques (scolaire et extra-scolaire)***

Le Pays Auxois Morvan participe à l'élaboration de projets d'Éducation Artistique et Culturelle, aux formations des enseignants et propose d'accompagner les classes notamment par des ateliers et des visites.

- Projets scolaires : accompagnement des classes (ateliers, visites, création d'outils...) et des structures culturelles (définition de leur offre à destination du jeune public).
- Projets avec les accueils de loisirs, centre sociaux et médiathèques notamment par de la formation et des projets spécifiques.
- Développement de mallettes pédagogiques à disposition des acteurs du territoire

#### ***Des actions et outils de médiation et de sensibilisation pour les habitants et touristes***

Des actions et documents de médiation seront créés avec les partenaires culturels et touristiques afin de proposer une offre supplémentaire sur le territoire pour les habitants et visiteurs notamment sur la thématique des paysages et du patrimoine industriel. Les documents seront disponibles gratuitement dans les offices de tourisme.

- Réalisation de livrets sur le patrimoine industriel de l'Auxois Morvan
- Visites-guidées et conférences sur la thématique des paysages de l'Auxois Morvan
- Formation des guides et médiateurs

***Des supports et actions de communication :*** afin de communiquer sur ces projets, des supports promotionnels seront mis en place (affiches, flyers, cartes postales, vidéo...). Un événement, la fête de la Beuffenie, sera organisé avec les offices de tourisme lors d'une journée afin d'inaugurer le circuit familial des « Soupes de la Sorcière ».

**Le montant de la demande de subvention sollicitée auprès de la DRAC Bourgogne Franche-Comté concernant les actions 2022 de la convention VPAH s'élève à 15 000 €.**

Plan de financement prévisionnel :

Dépenses		Recettes		
Poste de dépenses	Montant	Type de recettes	Assiette éligible	Subvention
Communication	6 000 €	DRAC		15 000 €
Médiation jeune public	10 950 €	Autofinancement		27 828 €
Médiation habitants et touristes	25 878 €			
<b>Total</b>	<b>42 828 €</b>	<b>Total</b>		<b>42 828 €</b>

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par**

**Pour : 20**  
**Contre :**  
**Abstentions :**

- 1) Autorise Monsieur le Président à solliciter un soutien financier à hauteur de 15 000€ auprès de la DRAC Bourgogne Franche-Comté ;
- 2) Autorise Monsieur le Président à signer tous documents se rapportant à cette demande.

#### **6) N° 2022-06 Mise en place du télétravail**

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;  
 Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;  
 Vu la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique, notamment l'article 133.  
 Vu le décret n° 85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans 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 et dans la magistrature ;  
 Vu le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature ;  
 Vu l'accord cadre relatif au télétravail dans la fonction publique signé le 13 juillet 2021 ;  
 Vu le décret n°2021-1123 du 26 août 2021 portant création d'une allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et magistrats ;  
 Vu l'arrêté du 26 août 2021 pris pour l'application du décret n° 2021-1123 du 26 août 2021 relatif au versement de l'allocation forfaitaire de télétravail au bénéfice des agents publics et des magistrats ;  
 Vu l'avis du comité technique en date du 8 février 2022.

#### **Considérant ce qui suit :**

La transformation numérique a, en quelques années, bouleversé les modes de vie et produit des effets importants sur le monde du travail. Elle a un impact sur les formes, les conditions et l'organisation du travail et implique de nouveaux modes de production, de collaboration, de méthodes de pensée. Pour l'administration, l'enjeu n'est pas seulement de s'adapter ; c'est aussi d'en tirer pleinement parti tant pour moderniser ses modes de fonctionnement que pour proposer aux agents de meilleures conditions d'exercice de leurs fonctions. Le développement du télétravail s'inscrit dans cette dynamique.

Le décret n° 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature est applicable, depuis le 13 février 2016, aux collectivités et établissements publics locaux.

Le télétravail désigne toute forme d'organisation du travail dans laquelle les fonctions qui auraient pu être exercées par un agent dans les locaux de son employeur sont réalisées hors de ces locaux de façon régulière et volontaire en utilisant les technologies de l'information et de la communication. Les enjeux du télétravail sont multiples :

- il vise la recherche de l'amélioration des conditions de travail et de l'efficacité. Il permet de réfléchir à une meilleure organisation possible, prenant en compte à la fois la demande et l'intérêt de l'agent mais aussi celui de la collectivité / l'établissement, travailler autrement tout en assurant, voire en améliorant, la qualité de service.
- il implique l'exercice d'une nouvelle forme de management fondé sur la confiance, plus participatif, centré sur l'autonomie et la responsabilisation (formalisation des objectifs, rationalisation des procédures de travail, renforcement de la motivation, évaluation du travail accompli...).
- il constitue également un moyen d'agir en faveur du développement durable, en limitant les déplacements « domicile/travail » et donc en diminuant les impacts environnementaux des activités des personnels.
- il peut également faciliter le maintien dans l'emploi d'agents en situation de handicap, ainsi que l'emploi de personnels ayant des contraintes d'éloignement, de logement, de mobilité ou de traitements médicaux

Le télétravail doit cependant rester un mode optionnel d'organisation du travail :

- qui requiert l'accord de l'agent et celui du responsable de service et qui reste donc réversible ;
- qui n'est possible que pour une part de la durée hebdomadaire de service, afin de garantir le maintien des liens avec le collectif de travail ;
- qui ne se conçoit que pour certaines activités ;
- qui implique la mise en œuvre d'outils numériques spécifiques pour pouvoir exercer l'activité et communiquer avec la hiérarchie ainsi que le collectif de travail et les usagers, le cas échéant ;
- qui nécessite une adaptation des modes de management de la part des encadrants et des méthodes de suivi d'activité demandées au télétravailleur.

La présente délibération définit les modalités d'organisation du télétravail au sein du PETR Auxois Morvan.

Un bilan du télétravail est réalisé annuellement. Il est communiqué au comité technique et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétents. Les modalités du dispositif seront ajustées, le cas échéant, aux besoins et aux intérêts de la collectivité / l'établissement et des agents en télétravail.

#### **Décide :**

#### **Article 1 : Bénéficiaires du télétravail**

Le télétravail concerne potentiellement l'ensemble des agents de la collectivité fonctionnaires titulaires et stagiaires et contractuels de droit public et de droit privé, exerçant leur fonction au sein de la collectivité / l'établissement, et sous réserve :

- que l'exercice des fonctions en télétravail soit compatible avec la bonne organisation du service,
- que leurs fonctions ou leurs activités soient compatibles avec une organisation en télétravail et qu'elles puissent alimenter la période de télétravail.
- qu'ils disposent de l'autonomie nécessaire à l'exercice de fonctions en télétravail,
- qu'ils satisfassent aux conditions relatives au logement et prérequis techniques.

#### **Article 2 : Activités éligibles au télétravail**

Sont éligibles au télétravail l'ensemble des activités exercées par les agents à l'exception des activités suivantes :

- nécessité d'assurer un accueil ou une présence physique dans les locaux de la collectivité ;
- accomplissement de travaux nécessitant l'utilisation en format papier de dossiers de tous types ou nécessitant des impressions ou manipulations en grand nombre ;
- accomplissement de travaux portant sur des documents confidentiels ou des données à caractère sensible, dès lors que le respect de la confidentialité de ces documents ou données ne peut être assuré en-dehors des locaux de travail ;

- toute activité professionnelle supposant qu'un agent exerce hors des locaux de la *collectivité*, notamment pour les activités nécessitant une présence sur des lieux particuliers ;
- nécessité de présence sur un lieu déterminé différent du lieu d'affectation (réunions, missions, formations...)

L'inéligibilité de certaines activités au télétravail, si celles-ci ne constituent pas la totalité des activités exercées par l'agent, ne s'oppose pas à la possibilité pour l'agent d'accéder au télétravail dès lors qu'un volume suffisant d'activités télétravaillables peuvent être identifiées et regroupées.

### **Article 3 : Locaux mis à disposition pour l'exercice du télétravail**

Le lieu d'exercice du télétravail doit :

- répondre aux exigences de conformité des installations précisées par l'employeur et attestées par l'agent.
- bénéficier d'accès internet à haut débit permettant l'utilisation des outils informatiques et logiciels nécessaires aux fonctions ;
- à défaut bénéficier d'une ligne téléphonique IP paramétrée sur l'ordinateur portable : une ligne téléphonique fixe ou mobile à laquelle l'agent peut être joint, et de laquelle il peut appeler, sans surcoût, tout numéro fixe national non surtaxé ;
- disposer d'un endroit calme et réservé au télétravail ;
- être couvert par une assurance multirisques habitation garantissant l'exercice des fonctions en télétravail.

Le télétravail peut avoir lieu :

- soit au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé,
- soit dans un local professionnel mis à disposition par une autre collectivité

L'acte individuel de télétravail précisera le ou les lieux où l'agent exerce ses fonctions en télétravail.

### **Article 4 : Règles à respecter en matière de sécurité des systèmes d'information et de protection des données**

La mise en œuvre du télétravail nécessite le respect de règles de sécurité en matière informatique.

L'agent en situation de télétravail s'engage à utiliser le matériel informatique qui lui est confié dans le respect des règles en vigueur en matière de sécurité des systèmes d'information.

Le télétravailleur doit se conformer à l'ensemble des règles en vigueur au sein de son service en matière de sécurité des systèmes d'information et en particulier aux règles relatives à la protection et à la confidentialité des données et des dossiers en les rendant inaccessibles aux tiers.

Par ailleurs, le télétravailleur s'engage à respecter la confidentialité des informations obtenues ou recueillies dans le cadre de son travail et à ne pas les utiliser à des fins personnelles.

Seul l'agent visé par l'acte individuel peut utiliser le matériel mis à disposition par l'administration.

Les données à caractère personnel ne peuvent être recueillies et traitées que pour un usage déterminé et légitime, correspondant aux missions de la collectivité.

L'agent en télétravail ne rassemble ni ne diffuse de téléchargement illicite via l'internet à l'aide des outils informatiques fournis par l'employeur. Il s'engage à réserver l'usage des outils informatiques mis à disposition par l'administration à un usage strictement professionnel.

Il est nécessaire, afin d'assurer la bonne gestion du parc informatique, et de permettre les mises à jour de sécurité informatique, de ramener le matériel mis à disposition au moins tous les mois.

### **Article 5 : règles à respecter en matière de temps de travail, de sécurité et de protection de la santé**

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur.

L'agent en télétravail est soumis à la même durée du travail que les agents au sein de la collectivité ou de l'établissement. La durée du travail respecte les garanties minimales prévues à l'article 3 du décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

L'agent assurant ses fonctions en télétravail doit effectuer les mêmes horaires que ceux réalisés habituellement au sein de la collectivité.

Durant le temps de travail l'agent est à la disposition de son employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Par ailleurs, l'agent n'est pas autorisé à quitter son lieu de télétravail pendant ses heures de travail. Si l'agent quitte son lieu de télétravail pendant ses heures de travail sans autorisation préalable de l'autorité territoriale, il pourra faire l'objet d'une procédure disciplinaire pour manquement au devoir d'obéissance hiérarchique.

L'agent pourra également se voir infliger une absence de service fait pour le temps passé en dehors de son lieu de télétravail.

L'agent télétravailleur bénéficie de la même couverture accident, maladie, décès et prévoyance que les autres agents.

Les agents travaillant à leur domicile sont couverts pour les accidents survenus à l'occasion de l'exécution des tâches confiées par l'employeur. Tout accident intervenant en dehors du lieu de télétravail pendant les heures normalement travaillées ne pourra donner lieu à une reconnaissance d'imputabilité au service. Le télétravailleur s'engage à déclarer tout accident survenu sur le lieu de télétravail. La procédure classique de traitement des accidents du travail sera ensuite observée.

L'agent télétravailleur bénéficie de la médecine préventive dans les mêmes conditions que l'ensemble des agents.

Le poste du télétravailleur fait l'objet d'une évaluation des risques professionnels au même titre que l'ensemble des postes de travail du service. Il doit répondre aux règles de sécurité et permettre un exercice optimal du travail.

Les risques liés au poste en télétravail sont pris en compte dans le document unique d'évaluation des risques.

L'employeur garantit à tout agent le droit de ne pas être connecté à un outil numérique professionnel en dehors de son temps de travail et le respect des temps de repos et de congé ainsi que la vie personnelle de l'agent.

Il sensibilise et forme les agents aux bons usages des outils numériques et à la nécessité pour chacun d'être vigilant au respect du droit à la déconnexion des autres.

Lors de l'entretien d'évaluation annuel, l'employeur conduit un échange spécifique avec l'agent en télétravail sur les conditions de son activité et sa charge de travail.

#### **Article 6 : modalités d'accès des institutions compétentes sur le lieu d'exercice du télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité**

Les membres du comité peuvent réaliser une visite des locaux où s'exerce le télétravail afin de s'assurer de la bonne application des règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité, dans les limites du respect de la vie privée. Ces visites concernent exclusivement l'espace de travail dédié aux activités professionnelles de l'agent et, le cas échéant, les installations techniques y afférentes.

Dans le cas où l'agent exerce ses fonctions en télétravail à son domicile, ces visites sont subordonnées à l'information préalable de l'agent en télétravail en respectant un délai de prévenance de 15 jours calendaires, et à l'accord écrit de celui-ci.

Les missions du CHSCT doivent donner lieu à un rapport présenté au comité.

#### **Article 7 : modalités de contrôle et de comptabilisation du temps de travail**

L'agent doit remplir, périodiquement, des formulaires dénommés « feuilles de temps » ou auto-déclarations.

#### **Article 8 : modalités de prise en charge des coûts découlant directement de l'exercice du télétravail**

Il est mis à la disposition des agents autorisés à exercer leurs fonctions en télétravail les outils de travail suivants :

- ordinateur portable ;

- téléphone portable ;
- accès à la messagerie professionnelle ;
- accès aux logiciels indispensables à l'exercice des fonctions ;

Toutefois, l'autorité territoriale pourra autoriser l'utilisation de l'équipement informatique personnel de l'agent lorsque le télétravail est accordé temporairement en raison d'une situation exceptionnelle.

La collectivité fournit, installe et assure la maintenance de ces équipements.

Lorsque le télétravail a lieu au domicile de l'agent, ce dernier assure la mise en place des matériels et leur connexion au réseau.

Afin de pouvoir bénéficier des opérations de support, d'entretien et de maintenance, il appartient au télétravailleur de rapporter les matériels fournis, sauf en cas d'impossibilité de sa part.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les matériels qui lui ont été confiés.

L'agent en télétravail :

- ne doit pas utiliser ces équipements à d'autres fins que celles pour lesquelles ils lui sont confiés, et notamment à des fins personnelles sans autorisation ;
- s'oblige à une bonne utilisation des équipements qui lui seront confiés.

A l'issue de la durée d'autorisation d'exercice des fonctions en télétravail, l'agent restitue à l'administration les équipements qui lui ont été confiés.

### **Article 9 : modalités de formation aux équipements et outils nécessaires à l'exercice du télétravail**

Les agents qui doivent s'approprier un outil spécifique (applicatif ou autre) se verront proposer une action de formation correspondante.

### **Article 10 : Modalités et durée de l'autorisation d'exercer ses fonctions en télétravail**

#### 10.1 : Demande de l'agent :

L'autorisation est subordonnée à une demande expresse formulée par l'agent. Celle-ci précise les modalités d'organisation souhaitées, notamment les jours de la semaine travaillés sous cette forme ainsi que le ou les lieux d'exercice.

Lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent ou dans un autre lieu privé, l'agent devra fournir à l'appui de sa demande écrite :

- Une attestation de conformité des installations aux spécifications techniques est jointe à la demande conformément au modèle joint en annexe.
- Une attestation de l'assurance auprès de laquelle il a souscrit son contrat d'assurance multirisques habitation précisant qu'elle couvre l'exercice du télétravail sur le lieu choisi par l'agent ;

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit formuler une nouvelle demande.

#### 10.2 : Réponse à la demande :

L'autorité territoriale apprécie la compatibilité de la demande avec la nature des activités exercées, l'intérêt du service et, lorsque le télétravail est organisé au domicile de l'agent, la conformité des installations aux spécifications techniques.

Une réponse écrite est donnée à la demande de télétravail dans un délai d'un mois maximum à compter de la date de sa réception.

L'acte autorisant l'exercice des fonctions en télétravail mentionne :

- Les fonctions de l'agent exercées en télétravail,
- Le lieu ou les lieux d'exercice en télétravail,



- Les modalités de mise en œuvre du télétravail et, s'il y a lieu, sa durée, ainsi que les plages horaires durant lesquelles l'agent exerçant ses activités en télétravail est à la disposition de son employeur et peut être joint, par référence au cycle de travail de l'agent ou aux amplitudes horaires de travail habituelles,
- La date de prise d'effet de l'exercice des fonctions en télétravail,
- Le cas échéant, la période d'adaptation et sa durée.

Lors de la notification de cet acte, l'autorité ou le chef de service remet à l'agent intéressé :

- Un document d'information indiquant les conditions d'application à sa situation professionnelle de l'exercice des fonctions en télétravail, notamment :
  - La nature et le fonctionnement des dispositifs de contrôle et de comptabilisation du temps de travail
  - La nature des équipements mis à disposition de l'agent exerçant ses activités en télétravail et leurs conditions d'installation et de restitution, les conditions d'utilisation, de renouvellement et de maintenance de ces équipements et de fourniture, par l'employeur, d'un service d'appui technique ;
- Une copie des règles prévues par la délibération et un document rappelant ses droits et obligations en matière de temps de travail et d'hygiène et de sécurité.

Le refus opposé à une demande d'autorisation de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être motivés et précédés d'un entretien.

En dehors de la période d'adaptation, il peut être mis fin au télétravail, à tout moment et par écrit, à l'initiative l'autorité territoriale ou de l'agent, moyennant un délai de prévenance de deux mois.

Dans le cas où il est mis fin à l'autorisation de télétravail à l'initiative de l'autorité territoriale, le délai de prévenance peut être réduit en cas de nécessité du service dûment motivée. Pendant la période d'adaptation, ce délai est ramené à un mois.

Le refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail ainsi que l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration doivent être précédés d'un entretien, motivés.

La commission administrative paritaire ou la commission consultative paritaire compétentes peuvent être saisies, par l'agent intéressé, du refus opposé à une demande initiale ou de renouvellement de télétravail formulée par lui pour l'exercice d'activités éligibles fixées par la délibération, ainsi que de l'interruption du télétravail à l'initiative de l'administration.

Ce refus peut également faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa notification.

### 10.3) Durée et quotité de l'autorisation :

Au sein de la collectivité, le recours au télétravail s'effectuera :

- De manière régulière :

A ce titre, l'autorisation pourra être délivrée pour un recours régulier au télétravail.

Attribution de jours flottants :

Elle attribuera un volume de jours flottants de télétravail dans la limite de 85 jours par an dont l'agent peut demander l'utilisation à l'autorité ou au chef de service.

L'agent ne pourra pas utiliser plus de 2 jours flottants par semaine, et le temps de présence sur le lieu d'affectation ne pourra être inférieur à 3 jours.

L'agent ne pourra pas télétravailler les lundi et vendredi.

Dans le cadre de cette autorisation, l'agent devra fournir un planning prévisionnel mensuel afin de faire valider en amont les jours de télétravail flottants souhaités.

Dans tous les cas, l'autorité ou le chef de service pourra refuser, dans l'intérêt du service, la validation d'un jour flottant si la présence de l'agent s'avère nécessaire sur site.

La durée de l'autorisation est d'un an maximum. L'autorisation peut être renouvelée par décision expresse, après entretien avec l'autorité ou le supérieur hiérarchique direct et sur avis de ce dernier.

En cas de changement de fonctions, l'agent intéressé doit présenter une nouvelle demande.

L'autorisation peut prévoir une période d'adaptation de trois mois maximum.

#### 10.4 : Dérogations aux quotités :

Il peut être dérogé aux quotités prévues ci-dessous :

- Pour une durée de six mois maximum, à la demande des agents dont l'état de santé, le handicap ou l'état de grossesse le justifient et après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ; cette dérogation est renouvelable, après avis du service de médecine préventive ou du médecin du travail ;
- Lorsqu'une autorisation temporaire de télétravail a été demandée et accordée en raison d'une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site (pandémie, événement climatique ...)

#### **Article 11 : Prise en charge, par l'employeur, des coûts découlant de l'exercice de télétravail**

Il est versé un forfait télétravail d'un montant de 2,50 euros par journée de télétravail effectuée dans la limite de 220 euros par an.

Ce forfait peut être versé aux agents en télétravail dans des tiers lieux sous réserve que ces derniers n'offrent pas un service de restauration collective financé par l'employeur.

Ce forfait est versé selon une périodicité trimestrielle sur la base du nombre de jours de télétravail demandé par l'agent et autorisé par l'employeur. Le cas échéant, il fait l'objet d'une régularisation au regard des jours de télétravail réellement effectués au cours de l'année civile. Cette régularisation intervient à la fin du premier trimestre de l'année suivante.

Un jour posé, et validé par le supérieur hiérarchique, mais non pris du fait du fait de l'agent, ne sera pas pris en charge.

#### **Article 12 : Le télétravail en cas de circonstances exceptionnelles**

En cas de circonstances exceptionnelles durables, notamment en cas de pandémie ou de catastrophe naturelle, l'employeur peut imposer le télétravail pour permettre de concilier la protection des agents et la continuité du service public.

Ce régime spécifique s'accompagne d'un dialogue social soutenu et ces modalités exceptionnelles sont intégrées aux plans de continuité d'activité.

Les dispositions en matière d'indemnisation s'appliquent en cas de recours au télétravail imposé en période de crise.

#### **Article 13 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> mars 2022. Après en avoir délibéré,

**Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par**

**Pour : 20**  
**Contre :**  
**Abstentions :**

1) Décide de mettre en place le télétravail et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

#### **7) N° 2022-07 Mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et C.I.A.)**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

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

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

Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application du RIFSEEP aux différents cadres d'emplois de la fonction publique d'Etat et territoriale,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Technique placé auprès du CDG21 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité en date du 8 février 2022,

Considérant qu'il appartient au Comité syndical de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, Monsieur le Président propose à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. :

Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé de deux parties :

**L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,

Le **Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **LES BENEFICIAIRES :**

Le Comité syndical décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) et le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les grades concernés par le RIFSEEP sont :

- Attaché territorial principal
- Attaché territorial
- Attaché de conservation du patrimoine
- Rédacteur principal 1<sup>ère</sup> classe
- Rédacteur principal 2<sup>ème</sup> classe
- Rédacteur
- Adjoint administratif territorial principal 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint administratif territorial principal 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint administratif territorial
- Adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe
- Adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe
- Adjoint technique

#### **MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE**

##### **1) Le principe**

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) 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 et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

**\* Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

- Nombre d'agents encadrés
- management d'équipe
- conduite de projets stratégiques

**\* Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**

- Compétences particulières et techniques liées au poste
- Valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent (réglementaires, techniques...)

**\* Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**

- Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, public rencontré...
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel...

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

**2) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Il est proposé de retenir des plafonds de versement de l'IFSE différents de ceux déterminés par les services de l'État indiqués dans les tableaux de répartition des emplois en groupes de fonctions ci-dessous.

**I Emplois de catégorie A**

La catégorie A est répartie en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants suivants :

*tableau pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des attachés de conservation du patrimoine*

<b>Groupes fonctions</b>		<b>Montants plafond annuels non logé</b>
<b>Groupe 1</b>	<b>Direction générale des services</b>	<b>9 000 €</b>
<b>Groupe 2</b>	<b>Chargé de mission Gestionnaire, secrétariat administratif</b>	<b>5 000 €</b>

**II Emplois de catégorie B**

La catégorie B est répartie en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants suivants :

*tableau pour le cadre d'emplois des rédacteurs*

<b>Groupes fonctions</b>

		Montant plafond annuel
Groupe 1	Chargé de mission, chef de projet	8 000 €
Groupe 2	Adjoint chef de projet	5 000 €

### III Emplois de catégorie C

La catégorie C est répartie en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants suivants :

*tableau pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs et adjoints techniques*

Groupes fonctions		Montants plafond annuels non logé
Groupe 1	Agent responsable de projet, de service	5 000 €
Groupe 2	Agent d'accueil, exécution	4 000 €

**3) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :** Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. En cas de changement de fonctions,
2. Au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

#### **4) Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :**

En application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

#### **5) Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :**

Elle sera versée mensuellement.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

**6) Effet :** Les dispositions de la présente délibération prendront effet **le 1<sup>er</sup> mars 2022**.

#### **MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)**

N.B. : La mise en place de ce complément est obligatoire.

**1) Le principe :** Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (dans le ce cadre de la procédure d'évaluation professionnelle). Il sera déterminé en tenant compte des **critères** suivants :

- La réalisation des objectifs définis

- Les compétences professionnelles et techniques
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La capacité de travail en équipe
- Expertise et connaissance accrue de son domaine d'intervention

## 2) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque agent est classé dans un groupe fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus.

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0% et 100% du montant maximal.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<b>Catégorie A</b>		
<b>Groupes fonctions</b>		<b>Montant plafond annuel</b>
<b>Groupe 1</b>	<b>DGS</b>	<b>1 500 €</b>
<b>Groupe 2</b>	<b>Chargé de mission Gestionnaire, secrétariat administratif</b>	<b>750 €</b>

  

<b>Catégorie B</b>		
<b>Groupes fonctions</b>		<b>Montant plafond annuel</b>
<b>Groupe 1</b>	<b>Chargé de mission, chef de projet</b>	<b>1 200 €</b>
<b>Groupe 2</b>	<b>Adjoint chef de projet</b>	<b>600 €</b>

  

<b>Catégorie C</b>		
<b>Groupes fonctions</b>		<b>Montant plafond annuel</b>
<b>Groupe 1</b>	<b>Agent responsable de projet, de service</b>	<b>1 080 €</b>
<b>Groupe 2</b>	<b>Agent d'accueil, exécution</b>	<b>600 €</b>

## 3) Le réexamen du montant du CIA :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, chaque année, compte tenu de l'entretien annuel d'évaluation.

## 4) Les modalités de maintien ou de suppression du Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire, le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.), après 4 mois d'absence pour maladie, fera l'objet d'un réexamen au regard de l'évaluation professionnelle des agents.

### 5) Périodicité de versement du Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.) :

Le Complément Indemnitare Annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### 6) Effet : Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1<sup>er</sup> mars 2022.

Les règles du cumul du R.I.F.S.E.E.P. sont exclusives, par principe, de tout autre régime indemnitare de même nature. Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec : l'Indemnitare Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (I.F.T.S.), l'Indemnitare d'Administration et de Technicité (I.A.T.) et l'Indemnitare d'Exercice de Missions des Préfectures (I.E.M.P.).

Il est en revanche cumulable avec : L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...), la prime de responsabilité versée au DGS. L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuelle.

A compter du 1<sup>er</sup> mars 2022, le versement de l'IFTS sera interrompu.

Après en avoir délibéré,

#### Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par

**Pour : 20**

**Contre :**

**Abstentions :**

- 1) Décide d'adopter le régime indemnitare ainsi proposé à compter du 1<sup>er</sup> mars 2022 ;
- 2) les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget du PETR.

### III. Questions diverses

L'ordre jour étant épuisé et aucune question diverse n'étant proposée, Patrick MOLINOZ remercie les délégués et prononce la clôture de ce comité syndical.

Secrétaire de séance : Laurence PORTE

Patrick MOLINOZ



Président du PETR du Pays de l'Auxois Morvan