

Département des Hauts-de-Seine

**Syndicat intercommunal
à vocation unique
du Haras Lupin**

ORDRE DU JOUR

Le Comité syndical est convoqué, en mairie de Vaucresson :

**Le 30 septembre 2022 à 8h30
Salle des mariages**

1. Délibération 1 Ouverture de la séance
2. Délibération 2 Mise à jour du tableau des effectifs
3. Délibération 3 Institution des modalités de versement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
4. Délibération 4 Fixation de la liste des emplois justifiant l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service
5. Délibération 5 Adhésion du SIVU au comité national d'action sociale (CNAS) pour le personnel
6. Délibération 6 Convention de mises à disposition individuelles d'agents de la Ville de Vaucresson au bénéfice du Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU) du Haras Lupin



Le Président.

Julien Magitteri

**SIVU du
Haras Lupin**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE
DU HARAS LUPIN**

COMITE DU 30 SEPTEMBRE 2022

Nombre de membres composant le comité : 4
Nombre de membres en exercice : 4
Nombre de membres présents :
Nombre de membres représentés :
Nombre de membres absents, non représentés :

Le quorum étant atteint, le Comité peut valablement délibérer en application des articles L. 2121-17 et L. 5211-1 du code général des collectivités territoriales.

Délibération n° 1 (2022-17) – Ouverture de la séance

L'an deux mille vingt-deux, le trente septembre à huit heures trente, le Comité syndical, dûment convoqué le vingt-deux mai par monsieur Julien Magitteri, président, s'est réuni à l'Hôtel de Ville de Vaucresson.

	Présents	Absents excusés	Procuration
Julien Magitteri			
Thierry Julienne			
Bruno Froideval			
Bruno Guerra			

L'article L. 2121-15 du code général des collectivités territoriales dispose qu'« *au début de chacune de ses séances, le conseil nomme un ou plusieurs de ses membres pour remplir les fonctions de secrétaire. Il peut adjoindre à ce ou ces secrétaires des auxiliaires, pris en dehors de ses membres, qui assistent aux séances mais sans participer aux délibérations* ». Il est ainsi proposé d'élire monsieur Thierry Julienne en qualité de secrétaire de séance à main levée, conformément à l'article L. 2121-21 du code général des collectivités territoriales.

Après en avoir délibéré, le Comité,

VU le code général des collectivités territoriales et notamment ses articles L. 2121-15 et L. 2121-21,

DECIDE à l'unanimité d'élire monsieur Bruno Froideval en qualité de secrétaire de séance à main levée.

Délibération adoptée par

Vote pour :

Vote contre :

Abstention :

Le Président,

Julien Magitteri

Délibération transmise en préfecture le :

Délibération affichée du :

au :

Dans un délai de deux mois à compter de sa publication, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise.

**SIVU du
Haras Lupin**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE
DU HARAS LUPIN**

TABLEAU DES EFFECTIFS

FILIERE	TABLEAU DES EFFECTIFS AVANT LE COMITE DU 30/09/2022	TABLEAU DES EFFECTIFS APRES LE COMITE DU 30/09/2022	EFFECTIFS POURVUS
TECHNIQUE			
Adjoint technique	2	3	2
TOTAL	2	3	2

**SIVU du
Haras Lupin**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE
DU HARAS LUPIN**

COMITE DU 30 SEPTEMBRE 2022

Nombre de membres composant le comité : 4
Nombre de membres en exercice : 4
Nombre de membres présents :
Nombre de membres représentés :
Nombre de membres absents, non représentés :

Le quorum étant atteint, le Comité peut valablement délibérer en application des articles L. 2121-17 et L. 5211-1 du code général des collectivités territoriales. (Pour le détail nominatif, se rapporter à la délibération n° 1 d'ouverture de séance)

Délibération n° 2 (2022-18) – Mise à jour du tableau des effectifs

Le Comité syndical procède régulièrement à la mise à jour du tableau des effectifs afin de tenir compte de l'évolution de ses effectifs (recrutements, mutations, détachements, disponibilités, départs en retraite, etc.) et de la progression de carrière des agents communaux qui peuvent ainsi accéder à des grades supérieurs.

A ce titre le Comité syndical est invité à se prononcer sur la création de poste sur le grade d'adjoint technique.

Il est précisé qu'afin d'assurer la continuité du service public, la collectivité peut être amenée à envisager le recrutement d'agents contractuels en remplacement de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels indisponibles, pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire, en l'absence de cadre d'emplois de fonctionnaires pouvant assurer les fonctions correspondant au profil recherché, ou bien encore lorsque les besoins des services ou la nature des fonctions le justifient.

La délibération portant création des emplois doit mentionner le grade ou, le cas échéant, les grades correspondant à l'emploi créé, mais également préciser si l'emploi peut également être pourvu par un agent contractuel sur le fondement de l'article 3-3 de loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, ainsi que la nature des fonctions, les niveaux de recrutement et de rémunération de l'emploi créé.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 portant transformation de la fonction publique,

VU le tableau des effectifs,

APPROUVE la création de poste exposée ci-dessous :

FILIERE	GRADE	MODIFICATION
Technique	Adjoint technique	+1

APPROUVE le tableau des effectifs joint à la présente délibération,

DIT que les postes créés au sein de la collectivité pourront être pourvus par des agents contractuels recrutés conformément aux dispositions prévues à l'article 3-3 de la loi n° 84-53.

DIT que les dépenses correspondantes sont inscrites au budget du SIVU du Haras Lupin.

SIVU du Haras Lupin – 8, Grande Rue – 92420 VAUCRESSON – Tél. : 01 71 02 80 00 – FAX : 01 71 02 80 49

Nombre de membres composant le comité : 4

Nombre de membres en exercice : 4

Nombre de membres présents :

Nombre de membres représentés :

Nombre de membres absents, non représentés :

Le quorum étant atteint, le Comité peut valablement délibérer en application des articles L. 2121-17 et L. 5211-1 du code général des collectivités territoriales. (Pour le détail nominatif, se reporter à la délibération n° 1 d'ouverture de séance)

Délibération n° 3 (2022-19) – Institution des modalités de versement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a institué le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat. En vertu du principe de parité, les dispositions de ce décret sont transposables à la fonction publique territoriale. Le RIFSEEP a vocation à se substituer aux primes et indemnités qui sont actuellement versées aux agents.

Ce dispositif comprend deux parts :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui a pour objectif de valoriser les fonctions, le poste occupé et l'expérience professionnelle des agents. L'IFSE constitue la part fixe du régime indemnitaire. Cette part est versée mensuellement.
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. À ce titre, le complément indemnitaire est versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent. Ces éléments sont appréciés notamment à l'occasion de l'entretien professionnel. Le CIA constitue la part variable du RIFSEEP ; elle est versée en deux fractions, aux mois de juin et de novembre.

Afin de permettre la mise en œuvre du RIFSEEP, par catégorie hiérarchique, chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions. Des montants plafonds, dans la limite de ceux qui sont fixés pour la fonction publique d'Etat, sont déterminés pour chaque groupe. Ces montants constituent des *maxima*, les attributions individuelles étant modulées en fonction des éléments d'appréciation tels que le poste occupé, le niveau d'expertise de l'agent, la manière de servir, l'engagement professionnel, etc.

Il appartient au Comité syndical de fixer, dans les limites prévues par les textes en vigueur, la nature et les conditions d'attribution des indemnités applicables au personnel.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} 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'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant 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 l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 l'arrêté du 2 novembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics des dispositions du 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 l'arrêté du 30 décembre 2016 portant application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du 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 l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du 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 l'arrêté du 16 juin 2017 publié au journal officiel du 12 août 2017 prévoyant l'adhésion au RIFSEEP du corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer, corps de référence pour le régime indemnitaire des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux,

VU l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du 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 l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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 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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité technique du centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne réuni le 8 septembre 2022,

VU le tableau des effectifs,

ARTICLE 1 : MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP : IFSE ET CIA

Le principe est acté de mettre en œuvre le RIFSEEP pour la totalité des cadres d'emplois du SIVU, dans le respect des plafonds réglementaires et des règles définies par l'employeur, après avis du comité technique.

Il est décidé de mettre en œuvre les deux composantes du RIFSEEP (IFSE et CIA), selon les modalités définies ci-après, et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA sera librement défini par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Les primes seront ajustées automatiquement lorsque les montants de référence ou les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Les montants maximaux (les plafonds) évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

La mise en place du RIFSEEP a vocation, pour les cadres d'emplois qui y sont éligibles, à remplacer le régime indemnitaire antérieurement versé aux agents du Syndicat. A ce titre, ce nouveau régime indemnitaire ne pourra pas se cumuler avec les primes et indemnités auxquelles il se substitue.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE

2.1 Les principes

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées, d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée, d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1 selon les critères suivants :

- Fonctions de direction, d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La cotation globale de tous les emplois a été ainsi établie :

Catégorie C
Groupe 1
Agent d'encadrement intermédiaire
Gardien de site avec sujétions particulières
Groupe 2
Agent technique

2.2 Les bénéficiaires

Il est décidé d'instituer, selon les modalités énoncées ci-après et dans la limite des plafonds définis par les textes applicables à la fonction publique d'Etat, l'IFSE aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels sur emplois permanents. Les montants alloués aux agents à temps non complet ou à temps partiel sont proratisés en fonction de leur quotité de temps effective.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Les agents de maîtrise territoriaux,
- Les adjoints techniques territoriaux.

La présente liste sera éventuellement complétée et amendée au fur et à mesure de la parution des textes réglementaires transposant à la fonction publique territoriale les textes pour la Fonction Publique de l'Etat et de l'évolution de la structure des effectifs du SIVU.

2.3 Les conditions de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Son montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

2.4 Les conditions de réexamen

Le montant de l'IFSE versé aux agents fera éventuellement l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- *A minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ou à la réussite à un concours.

Ce réexamen n'entraîne pas une revalorisation systématique du montant d'IFSE attribué à l'agent.

2.5 Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Néanmoins, il ne se substitue pas à :

- La nouvelle bonification indiciaire,
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche et jours fériés,
- Les indemnités pour travaux supplémentaires et astreintes,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (type frais de déplacement),
- La prime spéciale d'installation,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA),
- La rémunération des agents publics qui participent, à titre accessoire, à des activités de formation (correction et jury de concours par exemple),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales.

2.6 Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants : ancienneté dans le poste occupé et dans le domaine occupé, qualité du parcours professionnel, formation, capacité de transmission des savoirs.

2.7 Les conditions d'attribution

Pour chaque cadre d'emplois éligibles, le versement de l'IFSE donne lieu à la détermination de groupes de fonctions tenant compte des critères évoqués précédemment. L'IFSE est versée mensuellement et son montant est proratisé en fonction du temps de travail effectif des agents. A ce titre, bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois énumérés ci-après :

Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux		Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)	
Groupe de fonctions	Emplois	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent technique	10 800 €	6 750 €

Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux		Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)	
Groupe de fonctions	Emplois	Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Agent technique	10 800€	6 750€

2.8 Modulation de l'IFSE du fait des absences

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris CITIS) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Cette indemnité est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et durant la période de préparation au reclassement (PPR) prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique.

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

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Pendant les congés annuels, cette indemnité sera maintenue intégralement.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

3.1 Les principes

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés par la présente délibération, un complément indemnitaire annuel (CIA) qui a vocation à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Les montants indiqués ci-après constituent des plafonds conformément aux dispositions réglementaires.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation définitive de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

3.2 Les conditions de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel, aux mois de juin (35% de la somme perçue au titre de l'année précédente) et de novembre. Un examen particulier sera fait pour les agents qui intègrent les effectifs du Syndicat afin de déterminer s'ils bénéficient ou ne bénéficient pas du versement du CIA au cours de la première année de leurs prises de postes. Ce complément n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il a vocation à fluctuer à la baisse comme à la hausse en tenant compte de la manière de servir des agents. Il sera également modulé en fonction de l'absentéisme.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel et les agents qui sont recrutés à temps non complet bénéficieront du versement des composantes du RIFSEEP au prorata de leur temps effectif de travail. Il en va de même pour les agents qui seront recrutés en cours d'année.

3.3 Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- L'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions,
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste et aux évolutions des métiers et des techniques,
- La faculté à absorber une surcharge de travail,
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs,
- Et plus généralement le sens du service public.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle (manière de servir, atteinte des objectifs, formation, etc.).

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation définitive de l'autorité territoriale qui se réserve le droit de revoir les montants proposés par les chefs de services. Une harmonisation sera faite afin de permettre une homogénéisation de l'octroi du CIA. Le versement du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Pour le mois de juin, le SIVU versera 35% de la somme du CIA perçue au titre de l'année N-1. Un examen individuel sera effectué pour les agents qui intègrent les effectifs du SIVU.

Pour le mois de novembre, le chef de service sera sollicité afin de faire des propositions objectives de CIA tenant compte de la manière de servir au sens le plus large du terme en prenant en considération l'ensemble des critères énoncés ci-dessus. Une prise en compte de l'impact de l'absentéisme sur la manière de servir de l'agent sera opérée par le SIVU sur proposition du chef de service et arbitrage final de l'autorité territoriale.

3.4 Conditions d'attribution

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux		Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	1 260 €
Groupe 2	Agent technique	1 200 €

Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux		Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)
Groupe de fonctions	Emplois	
Groupe 1	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	1 260 €
Groupe 2	Agent technique	1 200€

ARTICLE 4 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL

L'article 88 de la loi n°84-53 prévoit que pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

ARTICLE 5 : REVALORISATION DES MONTANTS

Les montants maximum d'IFSE et de CIA indiqués dans la présente délibération seront revalorisés automatiquement en fonctions des montants attribués aux agents de la fonction publique d'Etat.

ARTICLE 6 : CRÉDITS BUDGÉTAIRES

Les dépenses correspondantes sont inscrites au budget du SIVU du Haras Lupin.

Délibération adoptée par

Vote pour :

Vote contre :

Abstention :

Le Président,

Julien Magitteri

Délibération transmise en préfecture le :

Délibération affichée du : au :

Dans un délai de deux mois à compter de sa publication, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise.

**SIVU du
Haras Lupin**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE
DU HARAS LUPIN**

COMITE DU 30 SEPTEMBRE 2022

Nombre de membres composant le comité : 4

Nombre de membres en exercice : 4

Nombre de membres présents :

Nombre de membres représentés :

Nombre de membres absents, non représentés :

Le quorum étant atteint, le Comité peut valablement délibérer en application des articles L. 2121-17 et L. 5211-1 du code général des collectivités territoriales. (Pour le détail nominatif, se reporter à la délibération n° 1 d'ouverture de séance)

Délibération n° 4 (2022-20) – Fixation de la liste des emplois justifiant l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service

Dans la perspective du recrutement d'un gardien logé au sein des locaux du SIVU du Haras Lupin, le Comité syndical doit délibérer afin d'entériner l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service. Ce gardien sera chargé notamment de missions de gardiennage, de surveillance et de sécurité du site qui nécessitent sa présence quotidienne sur le site.

Dans le cadre de l'attribution d'un logement pour nécessité absolue de service, la réglementation en vigueur considère que l'agent ne peut accomplir normalement son service, notamment pour des raisons de sûreté, de sécurité ou de responsabilité sans être logé sur son lieu de travail ou à proximité immédiate ; le logement est alors concédé à titre gratuit.

A ce titre, il appartient au Comité syndical de délibérer annuellement sur l'attribution d'un logement par nécessité absolue de service.

Après en avoir délibéré, le Comité,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la propriété des personnes publiques et notamment l'article R. 2124-67,

VU le code de la sécurité sociale et notamment l'article L. 242-1,

VU le code général de la fonction publique,

VU la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale,

VU le décret n°2012-752 du 9 mai 2012 portant réforme du régime des concessions de logement.

DECIDE que le gardien du site du SIVU du Haras Lupin bénéficie d'un logement pour nécessité absolue de service tant qu'il est maintenu en poste. L'octroi de ce logement est accordé à titre gratuit.

Emploi	Obligations liées à l'emploi	Adresse	Type de logement	Loyer
Gardien	Toutes missions de gardiennage et de sécurité quotidiennes du site telles que définies dans la fiche de poste de l'agent	3 rue Victor Duret 92420 Vaucresson	T3	0% de la valeur

PRÉCISE que l'agent devra toutefois payer l'ensemble des charges liées à la consommation de fluides (eau, chauffage, gaz, etc.), les charges locatives et les charges générales (frais d'entretien et réparations diverses, assurance habitation, etc.).

DIT qu'une décision individuelle d'attribution est prise par l'autorité ayant pouvoir de nomination.

DIT qu'il peut être mis fin à la concession du logement de fonction conformément aux dispositions en vigueur et notamment dans les cas suivants : retraite, radiation des cadres (pour tous motifs), mutation, détachement, mise à disposition, disponibilité, congé de longue maladie et congé de maladie de longue durée, etc.

PRÉCISE que l'octroi d'un tel logement à titre gracieux constitue un avantage en nature au sens de la réglementation en vigueur. A ce titre, il fait l'objet d'une intégration dans le revenu imposable de l'agent concerné et est inclus dans l'assiette des cotisations à la charge de l'employeur et de l'intéressé conformément à la réglementation.

INDIQUE que la dépense sera inscrite au budget du SIVU.

Délibération adoptée par

Vote pour :

Vote contre :

Abstention :

Le Président,

Julien Magitteri

Délibération transmise en préfecture le :

Délibération affichée du :

au :

Dans un délai de deux mois à compter de sa publication, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise.

**SIVU du
Haras Lupin**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE
DU HARAS LUPIN**

COMITE DU 30 SEPTEMBRE 2022

Nombre de membres composant le comité : 4

Nombre de membres en exercice : 4

Nombre de membres présents :

Nombre de membres représentés :

Nombre de membres absents, non représentés :

Le quorum étant atteint, le Comité peut valablement délibérer en application des articles L. 2121-17 et L. 5211-1 du code général des collectivités territoriales. (Pour le détail nominatif, se reporter à la délibération n° 1 d'ouverture de séance)

Délibération n° 5 (2022-21) – Adhésion du SIVU au comité national d'action sociale (CNAS) pour le personnel

Les contours de l'action sociale dans la fonction publique ont été définis par l'article 9 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, modifié par la loi n°2007-148 du 2 février 2007. Cet article dispose que l'action sociale collective ou individuelle vise « *à améliorer les conditions de vie des agents publics et de leurs familles, dans les domaines de la restauration, du logement, de l'enfance et des loisirs, ainsi qu'à les aider à faire face à des situations difficiles* ». La loi n°2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale a complété le code général des collectivités territoriales et a inséré les prestations d'action sociale dans la liste des dépenses obligatoires permettant, ainsi, aux agents territoriaux de bénéficier de mesures identiques à celles dont disposaient déjà les agents de la fonction publique de l'Etat et hospitalière.

Les textes en vigueur offrent la possibilité de confier, à titre exclusif, la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents, à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1^{er} juillet 1901 relative au contrat d'association.

C'est à ce titre, et après avoir procédé à une analyse des différentes possibilités permettant aux agents du SIVU de bénéficier d'un plus large éventail de prestations d'action sociale qui répondent à l'évolution de leurs besoins et de leurs attentes, qu'il est proposé d'adhérer au comité national d'action sociale (CNAS). Ce dernier, créé sous forme d'association de la loi de 1901 à but non lucratif, est un acteur majeur de l'offre de prestations sociales pour les agents de la fonction publique territoriale.

Les agents du SIVU du Haras Lupin ne bénéficient actuellement pas d'un dispositif d'action sociale. Aussi et afin de leur permettre de profiter des possibilités offertes par le CNAS, il convient d'en fixer les modalités d'adhésion.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique précisant que les collectivités locales et leurs établissements peuvent confier à titre exclusif la gestion de tout ou partie des prestations dont bénéficient les agents à des organismes à but non lucratif ou à des associations nationales ou locales régies par la loi du 1^{er} juillet 1901,

VU la loi n° 2007-209 du 19 février 2007 relative à la fonction publique territoriale, et notamment ses articles 70 et 71 selon lesquels il appartient à l'assemblée délibérante de déterminer le type des actions et le montant des dépenses à engager pour la réalisation des prestations prévues à l'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et qui prévoient que les dépenses afférentes aux prestations sociales ont un caractère obligatoire,

VU l'avis du comité technique du centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne réuni le 8 septembre 2022,

DECIDE d'adhérer au comité national d'action sociale (CNAS), à compter du 1^{er} janvier 2023, afin de mettre en place une action sociale diversifiée et de qualité permettant, ainsi, de renforcer la reconnaissance de ses agents et l'attractivité du SIVU. L'adhésion au CNAS est renouvelée annuellement par tacite reconduction.

AUTORISE monsieur le Président à signer la convention d'adhésion au CNAS ainsi que tout document y afférent.

DIT que la cotisation versée au CNAS se fait selon le calcul suivant : nombre d'agents bénéficiaires actifs x le montant forfaitaire par agent bénéficiaire actif fixé par le CNAS.

AJOUTE que le SIVU adhère pour ses agents actifs sur emplois permanents qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels et qui justifient d'une ancienneté minimale de 6 mois sans discontinuité.

DESIGNE Bruno Guerra, membre de l'organe délibérant, en qualité de délégué élu notamment pour représenter le SIVU au CNAS.

PRÉCISE que les dispositions de la présente délibération entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2023.

DIT que les dépenses correspondantes sont inscrites au budget du SIVU.

Délibération adoptée par

Vote pour :

Vote contre :

Abstention :

Le Président,

Julien Magitteri

Délibération transmise en préfecture le :

Délibération affichée du :

au :

Dans un délai de deux mois à compter de sa publication, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise.

CONVENTION DE MISE A DISPOSITION INDIVIDUELLE D'AGENTS DE LA VILLE DE VAUCRESSON AU BENEFICE DU SIVU DU HARAS LUPIN

Entre

La Commune de Vaucresson, représentée par son maire en exercice, madame Véronique JACQUELINE, dûment habilitée par la délibération municipale n° 2022-43 du 19 mai 2022,

Ci-après dénommée la Commune,

Et

Le SIVU du Haras Lupin, représenté par son président en exercice, monsieur Julien MAGITERRI, dûment habilité par la délibération du comité n° 2022-22 du 30 septembre 2022,

Ci-après dénommé le SIVU,

VU le code général des collectivités territoriales,
VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,
VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
VU le décret n° 2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités territoriales et aux établissements publics administratifs locaux,
VU l'arrêté préfectoral DAJAL.1 n° 2006-076 du 25 avril 2006 portant création du syndicat intercommunal du « Haras Lupin »,

Le Syndicat à vocation unique du Haras Lupin a été créé le 25 avril 2006 pour assurer l'aménagement et la gestion des équipements sportifs et de loisirs des terrains sportifs dit du « Haras Lupin » sis 131 avenue de La Celle-Saint-Cloud, d'une superficie d'environ 77 000 m².

Afin de permettre l'accueil du public, le fonctionnement et la gestion administrative et financière du site, la Commune de Vaucresson accepte de mettre à la disposition du SIVU certains agents de son personnel municipal.

Article 1 : Objet de la convention

La présente convention a pour objet la mise à disposition individuelle d'agents de la commune de Vaucresson pour assurer l'accueil du public, le fonctionnement, la gestion administrative et financière du site sportif du Haras Lupin au bénéfice du SIVU.

Elle précise les conditions et modalités de mise à disposition d'agents par la Commune au profit du SIVU. La Commune peut décider de réorganiser ses services. Elle notifiera alors, sous 30 jours, au SIVU, toute information utile à la bonne compréhension de sa nouvelle organisation et indiquera les personnes et services en charge des services mis à la disposition du SIVU en vertu de la présente convention, sans qu'un avenant aux présentes soit nécessaire, dès lors que les volumes financiers globaux correspondant au coût global du service restent les mêmes.

La Commune s'engage, par ailleurs, à assortir cette réorganisation d'un tableau de correspondance entre les pourcentages évoqués en annexe de la présente convention et ceux ressortant de la nouvelle organisation, service par service.

Article 2 : Situation des agents des services mis à disposition

Les fonctionnaires, les agents contractuels, quelle que soit leur position administrative, affectés au sein des services communaux mis à disposition, avec leur accord, et conformément à la présente convention, sont mis de plein droit à la disposition du Président du SIVU, pour la durée de la présente convention, et pour le pourcentage de temps défini à l'annexe 1.

Ils demeurent statutairement employés par la Commune, sous l'autorité hiérarchique du Maire, en application des dispositions de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. A ce titre, ils continuent de percevoir la rémunération versée par leur autorité de nomination et correspondant à leur

grade d'origine (traitement de base, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, indemnités et primes perçues).

Les agents sont individuellement informés par la Commune de la mise à disposition du service dont ils relèvent.

Pour l'exercice de leurs fonctions relevant du SIVU, et sur la quotité de temps de travail, les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président du SIVU.

Le Président du SIVU adresse directement aux agents mis à disposition toutes instructions nécessaires à l'exécution des tâches qu'il leur confie. Il en contrôle l'exécution.

Le Président du SIVU, peut, le cas échéant, donner sous sa surveillance et sa responsabilité, par arrêté, délégation de signature aux agents mis à disposition pour l'exécution des missions qu'il leur confie.

La modulation du taux de la mise à disposition sera opérée par décision des exécutifs des deux parties. Un état annuel, agent par agent, du temps consommé pour la Commune et pour le SIVU sera établi contradictoirement entre les parties afin de s'assurer du respect des pourcentages évoqués à l'annexe 1 de la présente convention.

Tous les ans, au plus tard au moment de l'adoption du compte administratif, la liste de ces agents sera actualisée sans pour autant qu'il soit nécessaire de passer un avenant à la présente convention.

Durant l'exécution de la présente convention, la commune peut librement procéder à des recrutements ou créer des emplois dans les services ainsi mis à disposition.

Article 3 : Pouvoir hiérarchique et sanction – Evaluation et formation

Le Maire de la Commune est l'autorité hiérarchique ; il continue de gérer la situation administrative des personnels mis à disposition (position statutaire et déroulement de carrière). En sa qualité d'autorité investie du pouvoir de nomination, le Maire de la Commune exerce le pouvoir disciplinaire. Il est saisi au besoin par le SIVU.

En cas de faute disciplinaire, il pourra être mis fin sans préavis à la mise à disposition par accord entre la Commune et le SIVU.

L'évaluation individuelle annuelle (entretien professionnel) de l'agent mis à disposition continue de relever de la Commune. Le cas échéant, un rapport sur la manière de servir de l'agent mis à disposition assorti d'une proposition d'appréciation de la valeur professionnelle pourra être établi par son supérieur hiérarchique au sein du SIVU et transmis à la Commune.

La Commune supporte les dépenses occasionnées par les actions de formations dont bénéficient les agents mis à disposition, exception faite des formations que le SIVU souhaite mettre en place. La Commune prend les décisions relatives au bénéfice du droit individuel à la formation après avoir recueilli l'avis du SIVU.

Article 4 : Détermination des coûts et conditions de remboursement

Les charges de personnel sont constatées à partir des dépenses du dernier compte administratif, actualisées des modifications prévisibles des conditions d'exercice de l'activité au vu du budget primitif de l'année en cours.

Le montant du remboursement, fixé au prorata du temps de mise à disposition (montant de la rémunération brute et des charges sociales), sera porté à la connaissance du SIVU qui procédera à son paiement sur la base d'un état annuel. Le remboursement interviendra en une seule fois au mois de décembre de l'année considérée.

Pour ce qui concerne le personnel administratif mis à disposition (Direction générale, finances, juridique et ressources humaines), il est dérogé à l'obligation de remboursement. L'annexe n° 1 précise en tout état de cause la quotité de temps de travail pour laquelle les agents concernés sont mis à disposition.

Article 5 : Responsabilités

5.1 : Responsabilités et assurances

5.1.1 : Responsabilité du SIVU

5.1.1.1 : Responsabilité civile, administrative ou contractuelle

Tous dommages susceptibles de survenir dans le cadre de l'exécution des compétences du SIVU relèvent de la responsabilité exclusive de ce dernier.

5.1.1.2 : Dommages aux biens

Les dommages garantis au titre de l'assurance dommage aux biens susceptibles de survenir dans le cadre de l'exécution des compétences du SIVU, relèvent de la responsabilité exclusive de ce dernier lorsqu'il est totalement affectataire du bien, à l'exclusion des biens qui lui sont partiellement affectés par la commune en raison d'une utilisation partielle afférente à l'exécution des compétences du SIVU.

Pour ces parties de biens principalement affectés à l'exercice des compétences communales, les dommages garantis au titre de l'assurance dommage aux biens sont pris en charge par la Commune dans le cadre des contrats d'assurances qu'elle a souscrit à cet effet.

Le SIVU s'assurera contre toute mise en cause de sa responsabilité et celle de ses représentants en sa qualité d'autorité titulaire de la compétence visée par la présente convention.

5.1.2 : Responsabilité de la Commune

Tous dommages susceptibles de survenir dans le cadre de l'exécution des compétences de la Commune relèvent de la responsabilité exclusive de cette dernière.

Elle est tenue de couvrir sa responsabilité par une ou plusieurs polices d'assurance.

5.2 : Respect de la réglementation de sécurité

Les services mis à disposition au titre de la présente convention veillent tout particulièrement au respect de la réglementation de sécurité de tous les bâtiments et équipements dont ils assurent le bon fonctionnement, y compris la réglementation applicable aux établissements recevant du public.

5.3 :

Les conséquences dommageables des fautes commises par les agents du service mis à disposition dans l'exécution des tâches relevant du SIVU sont à la charge de ce dernier.

Le SIVU s'engage à garantir la Commune de toute condamnation résultant de telles fautes.

Article 6 : Entrée en vigueur, durée et résiliation de la convention

La présente convention entre en vigueur au 1^{er} janvier 2022 pour une durée de 12 mois renouvelable de manière expresse pour la même durée.

Dans ce cadre, l'exécutif de la plus diligente des parties fait part de son souhait par courrier de renouveler la convention au plus tard un mois avant son expiration ; sauf opposition par courrier de l'exécutif de l'autre partie dans un délai de 30 jours, la convention est renouvelée.

Elle pourra être résiliée avant son terme dans l'une des hypothèses suivantes :

- Par l'une des parties, en cas de non-respect des dispositions de la présente convention par l'autre partie, 90 jours après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception non suivie d'effets.
- Par accord entre les parties moyennant le respect d'un préavis de six mois.
- A l'arrivée de son terme.

En cas de résiliation anticipée, aucune indemnisation n'est à verser par une partie à l'autre, sauf remboursements des frais afférents aux mises à disposition dans les conditions fixées par la présente convention.

En cas de nécessité, elle pourra être aménagée par voie d'avenant.

Si au terme de la mise à disposition, un agent ne peut être réaffecté dans les fonctions qui lui étaient dévolues au sein des effectifs de la Commune, il sera affecté dans un des emplois que son grade lui donne vocation à occuper, dans le respect des règles de priorité fixées au deuxième alinéa de l'article 54 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Article 7 : Juridiction compétente en cas de litige

Les parties s'engagent à rechercher, en cas de litige sur l'interprétation ou sur l'application de la présente convention, toute voie amiable de règlement avant de soumettre le différend au tribunal administratif compétent.

En cas d'échec de voies amiables de résolution, tout contentieux portant sur l'interprétation ou sur l'application de cette convention devra être portée devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise, 2 à 4 boulevard de l'Hautil – BP 30322 – 95027 Cergy-Pontoise.

Article 8 : Dispositions diverses

La présente convention sera transmise en préfecture, aux trésoriers et aux assureurs respectifs de la Commune et du SIVU.

Fait à Vaucresson, le

Le Président du SIVU du Haras Lupin,

La Maire de Vaucresson,

Julien MAGITERRI

Véronique JACQUELINE

**ANNEXE 1 RELATIVE A LA CONVENTION DE MISE A DISPOSITION INDIVIDUELLE
D'AGENTS DE LA VILLE DE VAUCRESSON AU BENEFICE DU SIVU DU HARAS
LUPIN**

Nom / Prénom	Dénomination du service	Fonction	Grade	ETP de l'agent	Quotité affectée à la mise à disposition
Marie-Soline DELIANCOURT	Direction générale	DGS	Attaché principal	0,05	5%
Vanina FOUET	Sports	Chef du service des sports	Attaché territorial	0,05	5%
Armand LORIN	Sports	Responsable des équipements sportifs	Agent de maîtrise	0,35	35%
Carole LEFEBVRE	Finances	Chef du service des finances	Attaché territorial	0,05	5%
Marlène SCANDOLO	Ressources humaines	Gestionnaire RH	Rédacteur	0,05	5%
Ravi MOURUGUESSANE	Bâtiments	Responsable des bâtiments	Technicien	0,05	5%
Bruno GERMAIN	Espaces verts	Responsable des espaces verts	Technicien	0,05	5%
Perrine HECQUET	Juridique	Chef du service des Affaires juridiques	Attaché principal	0,05	5%
El Hadi MACHICH	Régie bâtiments	Responsable de la régie bâtiments	Agent de maîtrise	0,05	5%
Stéphane BOULANGER	Services techniques	Menuisier	Adjoint technique principal 2 ^{ème} classe	0,10	10%

**SIVU du
Haras Lupin**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE
DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE
DU HARAS LUPIN**

COMITE DU 30 SEPTEMBRE 2022

Nombre de membres composant le comité : 4

Nombre de membres en exercice : 4

Nombre de membres présents :

Nombre de membres représentés :

Nombre de membres absents, non représentés :

Le quorum étant atteint, le Comité peut valablement délibérer en application des articles L. 2121-17 et L. 5211-1 du code général des collectivités territoriales. (Pour le détail nominatif, se reporter à la délibération n° 1 d'ouverture de séance)

Délibération n° 6 (2022-22) – Convention de mises à disposition individuelles d'agents de la Ville de Vaucresson au bénéfice du Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU) du Haras Lupin

Le Syndicat intercommunal à vocation unique du Haras Lupin assure l'aménagement et la gestion des équipements sportifs et de loisirs des terrains sportifs dit du « Haras Lupin » sis 131 avenue de La Celle-Saint-Cloud, d'une superficie d'environ 77 000 m².

Afin de permettre l'accueil du public, le fonctionnement, la gestion administrative et financière du site, la Ville de Vaucresson accepte de mettre à la disposition du SIVU certains agents communaux.

Il est rappelé que dans le cadre d'une mise à disposition le personnel demeure statutairement employé par sa collectivité d'origine, en l'occurrence la Ville de Vaucresson, sous l'autorité hiérarchique du Maire, en application des dispositions de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siens. A ce titre, il continue de percevoir la rémunération versée par son autorité de nomination.

Pour l'exercice des fonctions relevant du SIVU du Haras Lupin et sur la quotité de temps de travail relevant de ces compétences, les agents sont placés sous l'autorité fonctionnelle du président du SIVU.

La présente délibération a pour objectif d'adopter la conclusion d'une convention de mises à disposition individuelles de certains agents de la Ville de Vaucresson au bénéfice du SIVU du Haras Lupin, listés à l'annexe n° 1 de ladite convention. Le SIVU présentera une délibération concordante. Il s'agit donc d'entériner l'accord des deux parties sur l'adoption d'une convention de mise à disposition.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU le décret n°2008-580 du 18 juin 2008 relatif au régime de la mise à disposition applicable aux collectivités et aux établissements publics administratifs,

VU la convention de mises à disposition individuelles d'agents de la Ville de Vaucresson au bénéfice du SIVU du Haras Lupin,

VU la délibération n° 2022-43 du 19 mai 2022 du Conseil municipal de la commune de Vaucresson,

APPROUVE la convention de mises à disposition individuelles d'agents de la Ville de Vaucresson au bénéfice du SIVU du Haras Lupin, telle qu'annexée à la présente délibération.

AUTORISE monsieur le Président ou son représentant à signer ladite convention ainsi que tout acte y afférent et à prendre les mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DIT que ladite convention prend effet au 1^{er} janvier 2022.

ACTE la dérogation exceptionnelle à l'obligation de remboursement pour ce qui concerne le personnel administratif mis à disposition.

PRECISE que les dépenses rattachées à cette convention sont inscrites au budget du SIVU.

Délibération adoptée par

Vote pour :

Vote contre :

Abstention :

Le Président,

Julien Magitteri

Délibération transmise en préfecture le :

Délibération affichée du : au :

Dans un délai de deux mois à compter de sa publication, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise.