

Convocation du :
13 février 2025

**SYNDICAT INTERCOMMUNAL À VOCATION SCOLAIRE DE
CORANCEZ VER-LES-CHARTRES**

Corancez :
- 3 titulaires
- 2 suppléants

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SYNDICAL DU 17 FÉVRIER 2025

Ver-lès-Chartres :
- 3 titulaires
- 2 suppléants

Le lundi 17 février 2025, à 19 heures, les membres du comité syndical, légalement convoqués le 13 février 2025, se sont réunis à la salle du conseil municipal de la Mairie de Ver-lès-Chartres, sous la présidence de madame Marie-Ange ABADIA.

Étaient présents en qualité de membres titulaires :

Mesdames Marie-Ange ABADIA et Joëlle SILLY, et Messieurs Alain CHOUPART, Max VAN DER STICHELE et Philippe AUFFRAY

Étaient présents en qualité de membres suppléants :

Madame Marie-Françoise BOUCHER

Étaient absents représentés en qualité de membres titulaires :

Monsieur Stéphane BOURGEOIS ayant donné pouvoir à Madame Marie-Ange ABADIA

Étaient absents excusés en qualité de membres suppléants :

Mesdames Delphine BRAULT et Marine DESEYNE et Monsieur Joffrey PINAULT

Secrétaire de séance : Monsieur Max VAN DER STICHELE

Nombre de membres :
- en exercice : 10
- présents : 6
- votants : 7

La séance est ouverte sous la présidence de Madame Marie-Ange ABADIA, Présidente, à 19h04.

A été invitée mais est excusée et n'assiste pas à la séance, Madame Lucile PICQUART, directrice de l'école.

Monsieur Max VAN DER STICHELE est désigné secrétaire de la présente séance.

La Présidente demande s'il y a des commentaires à apporter sur la rédaction du procès-verbal du comité syndical du 16 décembre 2024.

Aucune remarque n'est élevée, donc la Présidente soumet le procès-verbal au vote.

Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, approuve le procès-verbal de la séance du 16 décembre 2024.

La Présidente rappelle l'ordre du jour de la présente séance du comité syndical :

- Points délibératifs :
 - Adhésion à l'association Itinéraires 28 pour l'année 2025
 - Tableau des effectifs - création d'un emploi permanent - agent technique polyvalent des écoles
 - Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
- Points d'information :
 - Point ressources humaines
 - Point école

I. POINTS DÉLIBÉRATIFS

1. 2025-001 : ADHÉSION A L'ASSOCIATION ITINÉRAIRES 28 POUR L'ANNÉE 2025

Madame ABADIA expose le point qui suit.

Madame ABADIA rappelle que ce point avait déjà été évoqué lors de la précédente séance, lorsqu'une problématique de personnel s'était posée et avait conduit à la fermeture des services périscolaires durant une journée. Cette délibération permettra d'adhérer à une association qui favorise le retour à l'emploi de ses salariés, et ainsi de maintenir les services proposés lors d'éventuelles absences simultanées de plusieurs agents. La cotisation annuelle obligatoire pour l'adhésion à l'association Itinéraires 28 s'élève à 10 €, à régler lors de la première prestation, et le tarif horaire de la prestation s'élève à 24,20 € net de TVA pour les collectivités, pouvant être majoré d'indemnités kilométriques ou de tout autre frais annexe.

Après en avoir délibéré, le comité syndical,

A l'unanimité de ses membres présents et représentés,

- APPROUVE l'adhésion du SIVOS de Corancez et Ver-lès-Chartres à l'association Itinéraires 28,
- APPROUVE le contrat de mise à disposition de personnel pour l'année 2025, joint en annexe,
- AUTORISE la Présidente, ou son représentant, à signer ledit contrat de mise à disposition ainsi que tout document relatif à cette adhésion,
- DIT que les crédits nécessaires seront inscrits au budget.

2. 2025-002 : TABLEAU DES EFFECTIFS - CRÉATION D'UN EMPLOI PERMANENT - AGENT TECHNIQUE POLYVALENT DES ÉCOLES

Madame ABADIA expose le point qui suit.

Madame ABADIA informe que ce point permettra le recrutement de l'agent technique polyvalent des écoles qui sera recruté pour remplacer l'agent qui sera à la retraite au 1^{er} avril 2025.

Après en avoir délibéré, le comité syndical,

A l'unanimité de ses membres présents et représentés,

- CRÉE, à compter de ce jour :
 - 1 emploi permanent d'adjoint technique appartenant à la catégorie C, à raison de 17,70 heures par semaine.

Cet agent sera amené à exercer les missions ou fonctions principales d'agent technique polyvalent.

Le cas échéant, la personne recrutée bénéficiera des primes et indemnités afférentes à son grade, instituées dans la collectivité si elle remplit les conditions d'attribution pour y prétendre.

Cet emploi pourra éventuellement être pourvu par un contractuel sur le fondement de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique précité, qui liste les cas dans lesquels les collectivités et établissements publics locaux peuvent recruter des agents contractuels de droit public sur emplois permanents et notamment sur le fondement de l'article L.332-8-3° du CGFP : pour tous les emplois permanents des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants).

Le contrat conclu sur le fondement de l'article L.332-8 du code général de la fonction publique susvisée pourra alors conclu pour une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, si le contrat est renouvelé, il le sera en contrat à durée indéterminée.

Les candidats contractuels devront alors justifier d'une expérience en tant qu'agent technique polyvalent.

La rémunération de l'agent contractuel sera calculée en se basant sur la grille indiciaire de l'échelle C1, correspondant au grade de l'emploi pourvu au sein du cadre d'emploi des adjoints techniques.

La rémunération sera comprise entre le 1^{er} échelon et le dernier échelon de la grille indiciaire indiquée ci-dessus au regard de l'expérience professionnelle, des diplômes détenus par le candidat retenu au terme de la procédure de recrutement, (*le cas échéant*) assorti du régime indemnitaire en vigueur dans la collectivité.

En cas de recherche infructueuse de candidats fonctionnaires, cet emploi pourrait également être occupé par un agent contractuel recruté à durée déterminée pour une durée maximale d'un an pour faire face à une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article L.332-14 du code général de la fonction publique (ex article 3-2 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984).

Sa durée pourra être prolongée, dans la limite d'une durée totale de 2 ans, lorsque, au terme de la durée fixée au 2^{ème} alinéa de l'article L.332-14 du code général de la fonction publique, la procédure de recrutement pour pourvoir l'emploi par un fonctionnaire n'a pu aboutir.

- AUTORISE le Président :
 - à recruter un fonctionnaire ou lauréat de concours pour pourvoir cet emploi,
 - à recruter, le cas échéant, un agent contractuel pour pourvoir cet emploi et à signer le contrat de recrutement suivant les modalités exposées ci-dessus,
 - à procéder, le cas échéant, au renouvellement du contrat dans les limites énoncées ci-dessus,

ADOpte la modification du tableau des emplois ainsi proposée et dit que les crédits nécessaires à la rémunération de l'agent nommé et aux charges sociales s'y rapportant seront inscrits au budget au chapitre et article prévus à cet effet,

3. 2025-003 : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Madame ABADIA expose le point qui suit.

Madame ABADIA rappelle que ce point avait fait l'objet d'un débat lors de la séance du 21 octobre 2024 avant d'être soumis à l'approbation du centre de gestion. Cette délibération permettra de faire évoluer le RIFSEEP, notamment concernant les agents en congé de longue maladie ou de grave maladie, afin de moins pénaliser les agents dont l'état de santé ne leur permet momentanément pas d'être présents, alors que jusqu'à présent, les agents dans cette situation perdaient tout leur régime indemnitaire. C'est une décision en faveur des salariés qui représente un poids relativement modéré pour la collectivité. Pour mémoire, il avait été décidé le maintien partiel du RIFSEEP pour les agents en congé de longue maladie ou de grave maladie à hauteur de 33% la 1^{ère} année et 60 % la 2^{ème} et la 3^{ème} année, et la suspension du RIFSEEP pour les agents en période de préparation au reclassement.

Après en avoir délibéré, le comité syndical,

Par 1 abstention (Max VAN DER STICHELE) et 6 voix pour (Marie-Ange ABADIA, Philippe AUFFRAY, Joëlle SILLY, Alain CHOUPART, Marie-Françoise BOUCHER, Stéphane BOURGEOIS),

- ABROGE la délibération n°2017-029 en date du 18 décembre 2017 instaurant le RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP,
- MAINTIENT l'instauration du RIFSEEP (IFSE et CIA), mis en place par la délibération n°2017-029 susvisée,
- MODIFIE les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et de suspension tels qu'énoncés ci-dessous,
- AUTORISE l'autorité territoriale à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessous par le biais d'un arrêté individuel,
- DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} mars 2025, après transmission au contrôle de légalité, en application du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire,

- DIT que les crédits nécessaires seront prévus et inscrits au budget.

I – BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité,

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- les rédacteurs territoriaux
- les adjoints administratifs territoriaux
- les adjoints techniques territoriaux
- les ATSEM

II – INSTAURATION DE L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Elle est liée au poste de l'agent, le cas échéant, et à son expérience professionnelle (et non au grade).

Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) Détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi et poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- ❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire) :
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire) :
 - Connaissances élémentaires à expertise requises
 - Difficulté (exécution simple ou analyse et interprétation)
 - Autonomie et initiative
- ❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire) :
 - Responsabilité sur la sécurité
 - Itinérance (activité multi-sites, mobilité géographique)
 - Relations internes et externes

2) Détermination des groupes et des montants plafonds

Les groupes et les montants maximums annuels retenus pour l'IFSE sont les suivants :

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITÉ	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE (pour un temps plein)
CATÉGORIE B	RÉDACTEURS TERRITORIAUX	
GROUPE 1	Secrétaire de mairie	6 000 €
CATÉGORIE C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / ATSEM	
GROUPE 1	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	4 000 €
	Agent technique polyvalent expert	

3) Prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, selon les critères de modulation suivants (en tout état de cause différents de la prise en compte de l'ancienneté et de la manière de servir) :

Capacité à exploiter l'expérience acquise :

- Réussite des objectifs assignés
- Partage des connaissances avec les élus et transmissions d'informations aux agents
- Force de proposition

Connaissance de l'environnement de travail :

- Relations avec les partenaires extérieurs ou le public
- Maîtrise des circuits de décision ainsi que d'éventuelles étapes de consultation
- Relations avec les élus
- Maîtrise du fonctionnement de la collectivité

Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :

- Formation certifiante ou obtention d'un diplôme par la VAE
- Réussite d'un concours
- Nombre d'années passées dans un poste équivalent ou dans le poste

4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :

- Entretien de l'autonomie
- Développement du travail en réseau (interne et externe)
- Entretien de la polyvalence
- Gestion des dossiers complexes, des impondérables, d'évènements exceptionnels
- Transversalité avec les agents et les élus

5. Formation suivies :

- Nombre de formations réalisées (nombre de jours, nombre de stages)
- Volonté de l'agent d'y participer
- Diffusion des connaissances acquises au cours des formations aux élus et aux agents
- Capacité à réutiliser les connaissances acquises en formation

4) Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins 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.

5) Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un 12^{ème} du montant annuel individuel.

III – INSTAURATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation annuelle et tient aussi compte, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) Critères d'attribution du CIA

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants, qui seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel :

Résultats professionnels et réalisation des objectifs :

- Capacité à réaliser les objectifs assignés
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Sens de l'organisation et de la méthode
- Assiduité et ponctualité

Compétences professionnelles et techniques :

- Capacité d'anticipation et d'initiatives
- Entretien et développement des compétences
- Réactivité et adaptabilité
- Autonomie
- Niveau et étendue des connaissances techniques et réglementaires

Qualités relationnelles :

- Rapport avec la hiérarchie
- Rapport avec les collègues
- Sens de l'écoute et de l'accueil
- Capacité à travailler en équipe
- Capacité à travailler avec les partenaires extérieurs institutionnels et les usagers

Capacités d'encadrement ou d'expertise pour les agents concernés, ou le cas échéant, les aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :

- Capacité à gérer les moyens matériels et financiers mis à disposition
- Communication
- Capacité à réaliser un projet
- Sens de la rigueur et de l'organisation

Contribution à l'activité de la collectivité :

- Sens des responsabilités
- Aptitude à faire remonter l'information
- Sens du service public et conscience professionnelle

2) Montants du CIA

Les groupes et les montants maximums annuels retenus pour le CIA sont les suivants :

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITÉ	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA (pour un temps plein)
CATÉGORIE B	RÉDACTEURS TERRITORIAUX	
GROUPE 1	Secrétaire de mairie	2 000 €
CATÉGORIE C	ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / ATSEM	
GROUPE 1	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	1 000 €
	Agent technique polyvalent expert	

3) Modalités d'attribution du CIA

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4) Modalités de réexamen

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

5) Périodicité de versement

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel établi sur la base d'un 12^{ème} du montant annuel individuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

IV – CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence
- congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : accidents de travail, maladies professionnelles reconnues
- formation

❖ Maintien partiel du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est partiellement maintenu pendant les périodes de :

- congé de maladie ordinaire (CMO) : maintien des primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire - le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement
Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné
- congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) : maintien partiel des primes et indemnités aux agents en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de grave maladie (CGM) dans les mêmes proportions que celles applicables aux agents de l'Etat, à savoir 33 % la 1^{ère} année et 60 % la 2^{ème} et la 3^{ème} année - le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement.
Cependant, lorsque le congé de longue maladie ou le congé de grave maladie est transformé en congé de longue durée après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
- temps partiel thérapeutique : maintien des primes et indemnités au prorata de la durée de service

❖ Suspension du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est suspendu pendant les périodes de :

- congé de longue durée (CLD) : suspension des primes et indemnités aux agents en congé de longue durée (CLD)
- congé de longue maladie ou de grave maladie : suspension des primes et indemnités aux agents en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de grave maladie (CGM) au-delà de la 3^{ème} année
- période de préparation au reclassement (PPR) : suspension des primes et indemnités aux agents placés en préparation au reclassement (PPR)
- grève (au prorata du temps d'absence)
- exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire
- absence non autorisée
- service non fait

V – RÈGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- la prime de service et de rendement (PSR)
- l'indemnité spécifique de service (ISS)
- l'indemnité de responsabilité de régisseur d'avances et de recettes (cette indemnité ne figurant pas sur l'arrêté du 27 août 2015 paru au Journal Officiel du 1er septembre 2015 qui liste les primes cumulables avec le RIFSEEP, de ce fait, les collectivités doivent inclure directement cette prime dans la part IFSE du RIFSEEP pour les agents exerçant des fonctions de régisseur)

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP 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...)
- l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- l'indemnité d'astreinte et d'intervention
- l'indemnité de permanence
- la prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels)
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés...

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Fin des points délibératifs : 19h19

II. POINTS D'INFORMATION

1. POINT RESSOURCES HUMAINES

Madame ABADIA informe que suite à la réception de plusieurs candidatures, une personne a été rencontrée et retenue pour remplacer l'agent actuellement en poste en tant qu'agent polyvalent des écoles mais qui sera en retraite le 1^{er} avril 2025. Son contrat de travail débutera le 3 mars, afin de faire un doublon pendant environ un mois, même si cette personne connaît déjà la structure pour y avoir effectué un remplacement il y a un peu plus de deux ans, et courra jusqu'au 31 août.

Madame ABADIA rappelle que l'agent actuellement en en période de préparation au reclassement depuis le 23 août pour un an, afin de trouver la voie qui serait la plus adaptée pour la reclasser, est actuellement en stage auprès de l'accueil de la mairie pour une durée de 3 semaines.

2. POINT ÉCOLE

Monsieur AUFFRAY indique que le SIVOS a été sollicité par l'école pour connaître le nombre de naissances sur les communes de Corancez et Ver-lès-Chartres afin d'établir les prévisions d'effectifs pour la prochaine rentrée scolaire.

Madame ABADIA informe que le carnaval de l'école aura lieu le samedi 8 mars à Corancez.

III. QUESTIONS DIVERSES

Aucune question diverse n'est soulevée.

Madame ABADIA propose de prévoir provisoirement la date du prochain comité syndical le lundi 31 mars 2025 à 19h00.

Plus aucune question n'étant soulevée et l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 19h40.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits et les membres présents ont signé au registre :

Délégués titulaires :

Madame ABADIA Marie-Ange		Madame SILLY Joëlle	
Monsieur AUFFRAY Philippe		Monsieur BOURGEOIS Stéphane	<i>Absent représenté</i>
Monsieur VAN DER STICHELE Max		Monsieur CHOUPART Alain	

Délégués suppléants :

Madame BOUCHER Marie-Françoise		Monsieur PINAULT Joffrey	<i>Absent excusé</i>
Madame BRAULT Delphine	<i>Absente excusée</i>	Madame DESEYNE Marine	<i>Absente excusée</i>