



S.I.V.O.S. du ROSAY NORD

PROCÈS-VERBAL DE LA SÉANCE DU 21 NOVEMBRE 2023

Le vingt et un novembre deux mil vingt-trois à dix-huit heures et quarante-cinq minutes, le Comité Syndical du S.I.V.O.S. du ROSAY NORD, légalement convoqué le 10 novembre 2023, s'est réuni à la salle des fêtes de Fyé, en séance publique, sous la présidence de Madame Nadine LELIEVRE.

Membres titulaires présents : Sylvie THOMAS et Gérard EVETTE (Commune de Bérus), Cathy FROMENTIN et Gérard VIEILLEPEAU (Commune de Béthon), Véronique ROBLIN et Mikaël BOURGEAIS (Commune de Chérisay), Nadine LELIÈVRE et Michèle SALMON (Commune de Fyé), Stéphane PLANCHAIS (Commune de Oisseau Le Petit)

Étaient présents : Yoann LHUISSIER (Représentants des parents d'élèves), Jean Pierre FRIMONT (Maire de Fyé), Aurélie VIGNERON (Directrice d'école), Chloé GODARD, Jennifer LHUISSIER et Josiane DOUDIEUX (ATSEM)

Absents excusés : Patrick GOYER (Maire de Oisseau Le Petit), Virginie JEAN (Commune de Oisseau Le Petit), Nicolas LATACZ (Maire de Chérisay), Magalie MORANCAIS (ATSEM), Aurélie TOUCHARD, Natacha JOINT et Mélanie HERSANT-CHEVAIS (Représentantes des parents d'élèves)

Secrétaire de séance : Véronique ROBLIN

ORDRE DU JOUR

I- Le procès-verbal de la séance du 6 juin 2023 est adopté à l'unanimité.

II- Vol à l'école de Oisseau Le Petit

Un cambriolage est survenu le 23 juillet 2023 dans les locaux de l'école et du restaurant scolaire de Oisseau Le Petit. Du matériel informatique et des ustensiles de cuisine ont été dérobés. Mme La Présidente, Nadine Lelièvre s'est rendue à la gendarmerie pour déposer plainte.

Le sinistre a été déclaré à GROUPAMA, l'assurance du Sivos, et après étude du rapport d'expertise, le montant de l'indemnité au titre de notre garantie, s'élève à 3 013.20€. Conformément aux dispositions générales du contrat, cette indemnité fait l'objet de deux versements distincts. Nous avons d'ores et déjà reçu un chèque de 2 497.82€, le reste sera versé au fur et à mesure des achats pour remplacer le matériel volé.

III- BILAN FINANCIER DE LA CLASSE DE NEIGE

Mme La Présidente, Nadine LELIEVRE, informe les membres du Comité Syndical, qu'elle a réussi à obtenir, par le biais du sénateur, Mr Vogel, une indemnisation de 1 500€ pour les frais occasionnés suite à l'annulation du transport SNCF.

BUDGET SEJOUR SKI AVEC TRANSPORT EN TRAIN

DÉPENSES	RECETTES
Hébergement – séjour : 55 x 443 = 24 365 € 4 accompagnateurs payants x 279 = 1116 € (3 gratuits)	Participation familles : 55 x 270 = 14 850€
Transport : SNCF = 4 020.10€ Navettes Trans-Alpes = 2 360.00 €	Participation APE Lutins : 55 x 100 = 5 500 €
Soirée contes coopérative	Participation municipalités : 50 x 160 = 8 000 € Sous-total N°1 28 350 €
Divers (achat de DVD, insignes, timbres...) coopérative	Sponsors entreprises : 1 500€ MAE : 130 € Participation coopérative : 370€ Sous-total N°2 30 350 €
TOTAL dépenses : 31 861.10 €	Participation SIVOS 1 511.10 € TOTAL recettes : 31 861.10 €

BUDGET SEJOUR SKI
AVEC TRANSPORT EN CAR
CAUSE GRÈVE

DÉPENSES	RECETTES
Hébergement – séjour : <div style="margin-left: 20px;"> $55 \times 443 = 24\,365 \text{ €}$ $4 \text{ accompagnateurs payants} \times 279 = 1\,116 \text{ €}$ (3 gratuits) Panier repas cause grève = 496.00€ </div> Transport : <div style="margin-left: 20px;"> <i>CAR cause grève</i> = 9 100.00 € <i>Navettes Trans-Alpes</i> = 2 360.00 € </div> Soirée contes coopérative Divers (<i>achat de DVD, insignes, timbres...</i>) coopérative	Participation familles : $55 \times 270 = 14\,850 \text{ €}$ Participation APE Lutins : $55 \times 100 = 5\,500 \text{ €}$ Participation municipalités : $50 \times 160 = 8\,000 \text{ €}$ Sous-total N°1 28 350 € Indemnisation SNCF (préjudice grève) : 1 500€ Sponsors entreprises : 1 500€ MAE : 130 € Participation coopérative : 370€ Sous-total N°2 31 850€ <b style="color: red;">Participation SIVOS 5 587 €
TOTAL dépenses : 37 437 €	TOTAL recettes : 37 437 €

$5\,587 - 1511.10 = 4\,075.90 \text{ €}$ à la charge du Sivos

$4\,075.90 \text{ €} / 55 = 74 \text{ €}$ de surcoût par élève

Vu la délibération N°D-01-2023 du 27 mars 2023, dans laquelle les délégués du Sivos ont accepté de répartir le surcoût de la classe de neige sur les 5 communes du Sivos,

Vu le bilan financier ci-dessus,

Après en avoir délibéré les membres du Comité Syndical acceptent à l'unanimité le calcul comme suit :

Bérus 296 € pour 4 enfants + 1 enfant hors sivos = **370 €**

Béthon 666 € pour 9 enfants + 1 enfant hors sivos = **740 €**

Cherisay 296 € pour 4 enfants + 1 enfant hors sivos = **370 €**

Fyé 1 776 € pour 24 enfants+ 1 enfant hors sivos = **1852 €**

Oisseau Le Petit 666 € pour 9 enfants + 1 enfant hors sivos = **740 €**

IV- IMPAYÉS CANTINE

Au 21 novembre 2023, il reste à devoir à la cantine du Sivos, la somme 617.60€. Cela concerne 4 familles.

V- CONVENTION DE MISE A DISPOSITION DES LOCAUX SCOLAIRES ET INSTALLATIONS MUNICIPALES

Entre les soussignés,

M. GOYER, Maire d'Oisseau le Petit,

Mme VADIE FATY, Directrice du Centre Social de la Haute Sarthe,

Mme VIGNERON, Directrice du R.P.I. du Rosay Nord,

Mme LELIEVRE, Présidente du SIVOS Rosay Nord,

Il a été convenu ce qui suit pour l'année scolaire 2023 – 2024 :

Le Centre Social de la Haute Sarthe pourra utiliser l'ensemble du groupe scolaire en fonction des besoins, la garderie, le réfectoire, la cuisine, le préau, les sanitaires, les accès et les cours ainsi que le city stade et le stade de football.

Concernant le Sivos du Rosay Nord, en l'occurrence l'utilisation de la cuisine et du réfectoire

Mme La Présidente, en accord avec les vice-présidents propose d'ajouter à la convention une participation financière de 20 euros par an pour l'utilisation des produits d'entretien.

Après en avoir délibéré, les membres du comité syndical acceptent la proposition de Mme La présidente, et l'autorisent à signer la convention citée en objet.

VI- DECISION MODIFICATIVE N°2-2023- BP SIVOS- Virement de crédits

Vu le Budget Primitif 2023 du Sivos adopté le 27/03/2023,

Considérant qu'il y a lieu de procéder à des virements de crédits afin d'annuler le titre du filet de sécurité obtenu en 2022 et à reverser en 2023.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,

AUTORISE la Présidente à procéder aux mouvements de crédits constituant la décision modificative N°1 et détaillés dans le tableau ci-dessous.

SECTION	CHAPITRE	COMPTE	DEPENSES	RECETTES
FONCTIONNEMENT	67	673 titres annulés (émis sur exercices antérieurs)	+ 2 193€	-
FONCTIONNEMENT	011	61558 entretien autres biens	- 2 193€	-

VII- LE PERSONNEL

Mme La Présidente, Nadine LELIEVRE explique que les effectifs du Sivos et des cantines, ATSEM et agents de cantine, se stabilisent.

Il n'y a plus de contrats aidés, les postes ont été pérennisés. Deux d'autres eux, sur des postes d'ATSEM, ont été transformés en CDD de 3 ans renouvelable une fois. L'année prochaine, deux autres agents seront cédés.

Cela facilite grandement la gestion du personnel.

Les tableaux d'effectifs sont donc à réactualiser.

TABLEAU DES EFFECTIFS DU S.I.V.O.S. DU ROSAY NORD

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° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n° 84-53 susvisée ;

Vu le budget du S.I.V.O.S. du ROSAY NORD ;

Considérant la nécessité de mettre à jour le tableau des effectifs ;

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité :

Grades	Cat	Effectif pourvu					Effectif Budget
		Titulaires		Non titulaires		Tps hebdo	
		TC	TNC	TC	TNC		
Filière administrative							
Adjoint Administratif Principal de 1 ^{ère} classe	C		1			14.00	1
Filière médico-sociale							
ATSEM Principal de 2 ^{ème} classe	C				3	28.50	3
ATSEM Polyvalent Principal de 2 ^{ème} classe	C				1	28.50	1
TOTAL			1		4		5

- **Adopte le tableau des effectifs, tel que présenté ci-dessus et arrêté à la date du 1^{er} septembre 2023 :**
- **Autorise le Président à signer tout document relatif à ce dossier.**

TABLEAU DES EFFECTIFS DES CANTINES DU S.I.V.O.S. DU ROSAY NORD

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° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article 4 de la loi n° 84-53 susvisée ;

Vu le budget des CANTINES du S.I.V.O.S. du ROSAY NORD ;

Considérant la nécessité de mettre à jour le tableau des effectifs ;

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité :

Grades	Cat	Effectif pourvu					Effectif Budget
		Titulaires		Non titulaires		Tps hebdo	
		TC	TNC	TC	TNC		
Filière technique							
Adjoint technique de 2 ^{ème} classe	C				3 2 1 1 1	4.60 23.00 13.17 12.29 16.84	3 2 1 1 1
TOTAL					8		8

- **Adopte le tableau des effectifs, tel que présenté ci-après et arrêté à la date du 1^{er} septembre 2023 :**
- **Autorise le Président à signer tout document relatif à ce dossier.**

Vu l'attachement et l'implication de nos agents, la Présidente et les vice-présidents, proposent d'instaurer la prime pouvoir d'achat en vue de garantir le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux ayant perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023. 12 agents sont concernés.

Cette prime exceptionnelle serait versée au mois d'avril 2024 en une seule fois.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Comme vous pouvez le voir dans le tableau ci-joint, neuf sont au niveau 1 avec un montant de prime proposé de 800€, deux au niveau 2 pour 700 € et un au niveau 5 pour 400€ pour un temps plein.

Il appartient au Comité syndical de déterminer le montant forfaitaire de la prime et de déterminer les modalités de versement.

Instauration d'une prime pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents de la Fonction Publique Territoriale

La Présidente rappelle à l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 2023-1006 du 31 octobre 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics de la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 21 novembre 2023 ;

Considérant qu'il est possible de verser une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire en vue de soutenir le pouvoir d'achat des agents publics territoriaux ayant perçu une rémunération annuelle brute inférieure ou égale à 39 000€ sur la période du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023 ;

Considérant qu'il appartient au comité syndical de déterminer le montant forfaitaire de la prime dans le respect du barème et des montants plafonds fixés par le décret du 31 octobre 2023 susvisés ;

Considérant qu'il appartient également au comité syndical de déterminer les modalités de versement de cette prime, en une ou plusieurs fractions avant le 30 juin 2024 ;

La Présidente propose à l'assemblée :

Article 1^{er} : Mise en place de la prime

Il est institué une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle forfaitaire au bénéfice des agents publics *du Sivos du Rosay Nord*.

Article 2 : Bénéficiaires

a) Cette prime de pouvoir d'achat exceptionnelle est versée aux fonctionnaires territoriaux ainsi qu'aux agents contractuels de droit public qui remplissent les conditions cumulatives d'éligibilité suivantes :

1. Avoir été nommés ou recrutés par une collectivité territoriale, un établissement public administratif ou un groupement d'intérêt public à une date d'effet antérieure au 1^{er} janvier 2023 ;
2. Être employés et rémunérés par le Sivos du Rosay Nord à la date du 30 juin 2023 ;
3. Avoir perçu une rémunération brute inférieure ou égale à 39 000 euros au titre de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les agents publics de l'Etat et hospitaliers détachés au sein d'une collectivité territoriale, d'un établissement public administratif ou un groupement d'intérêt public d'un sont éligibles à la prime en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'ensemble de la fonction publique.

b) Sont exclus du bénéfice de cette prime :

- les agents contractuels de droit privé ;
- les vacataires ;
- les apprentis ;
- les stagiaires gratifiés ;
- les personnels éligibles à la prime de partage de la valeur prévue au I de l'article 1^{er} de la loi n° 2022-1158 du 16 août 2022.

Article 3 : Montants forfaitaires de la prime

Le montant de la prime est forfaitaire et est fonction de la rémunération brute perçue par les agents publics territoriaux au titre de la période de référence courant du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Les différents montants forfaitaires sont les suivants :

Niveaux	Rémunération brute perçue au titre de la période de référence (du 1 ^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023)	Montant de la prime Pour un temps plein
I (9 agents concernés)	Inférieure ou égale à 23 700 €	Plafond maximum 800 €
II (2 agents concernés)	Supérieure à 23 700 € et inférieure ou égale à 27 300 €	Plafond maximum 700 €
III	Supérieure à 27 300 € et inférieure ou égale à 29 160 €	Plafond maximum 600 €
IV	Supérieure à 29 160 € et inférieure ou égale à 30 840 €	Plafond maximum 500 €
V (1 agent concerné)	Supérieure à 30 840 € et inférieure ou égale à 32 280 €	Plafond maximum 400 €
VI	Supérieure à 32 280 € et inférieure ou égale à 33 600 €	Plafond maximum 350 €
VII	Supérieure à 33 600 € et inférieure ou égale à 39 000 €	Plafond maximum 300 €

Article 4 : Détermination du montant de la prime pour certains agents non présents durant la totalité de la période de référence ou ayant changé d'employeur au cours de celle-ci ou étant multi employeurs

a) Lorsque l'agent n'a pas été employé et rémunéré pendant la totalité de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, le montant de la rémunération brute est divisé par le nombre de mois rémunérés sur cette même période puis multiplié par douze pour déterminer la rémunération brute.

b) Lorsque l'agent a été employé et rémunéré successivement par plusieurs employeurs publics au cours de la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par la collectivité, l'établissement ou le groupement qui emploie et rémunère l'agent au 30 juin 2023, corrigée selon les modalités prévues au a) pour correspondre à une année pleine.

c) Lorsque l'agent éligible est employé et rémunéré simultanément par plusieurs employeurs publics à la date du 30 juin 2023, la rémunération prise en compte est celle versée par chaque collectivité, établissement ou groupement, corrigée selon les modalités prévues au a) pour correspondre à une année pleine.

Article 5 : Proratisation du montant forfaitaire de la prime

Le montant de la prime est réduit à proportion de la quotité de travail et de la durée d'emploi sur la période de référence du 1^{er} juillet 2022 au 30 juin 2023.

Article 6 : Modalités de versement de la prime

La prime pouvoir d'achat exceptionnelle fait l'objet d'un versement unique au mois d'avril 2024.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Article 7 : Règles de cumuls

La prime de pouvoir d'achat est cumulable avec toute autre prime et indemnité perçue par les agents publics territoriaux de la commune, à l'exception de la prime prévue par le décret n° 2023-702 du 31 juillet 2023 portant création d'une prime de pouvoir d'achat exceptionnelle pour certains agents publics civils de la fonction publique de l'Etat et de la fonction publique hospitalière ainsi que pour les militaires.

Article 9 : Voies et délais de recours

La Présidente certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nantes - 6, Allée de l'île Gloriette 44041 NANTES CEDEX - dans un délai de 2 mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr

Après en avoir délibéré, l'organe délibérant :

DECIDE : d'instaurer la prime de pouvoir d'achat et d'adopter les modalités de mise en œuvre telles que proposées.

ADOPTÉ : à l'unanimité des membres présents

En 2017, l'assemblée délibérante avait décidé la mise en place de l'IFSE, prime fixe versée mensuellement pour certains agents.

Maintenant le CIA, le complément indemnitaire annuel, est obligatoire.

La Présidente et les vice-présidents proposent les montants plafonds indiqués dans le tableau ci-joint.

Tous les agents sont concernés.

MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Le Président rappelle à l'assemblée :

Vu le code général des collectivités territoriales ;

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée ;

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 la circulaire 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 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 l'avis du comité technique en date du 7 février 2017 ;

Vu la délibération N°D-25-2017 du 27 février 2017 ;

Vu les crédits inscrits au budget ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

La Présidente propose à l'assemblée,

Article 1 : Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont les :

- Rédacteur
- Adjoint Administratif
- ATSEM
- Adjoint technique

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé **obligatoirement** de deux parts :

- **une part fixe, l'indemnité de Fonction, de Sujétion et D'Expertise (IFSE)** liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- **une part variable, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat. 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.

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

- A. Définition des groupes de fonctions :** Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :
1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
 2. Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
 3. Sujétion particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
- B. Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions :** la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception.	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : contraintes physiques, horaires décalés, polyvalence, poste isolé, disponibilité, relationnel important, responsabilités prononcées, ...

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) ;
- Le dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA)
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...);

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants :

Catégorie B : 1 groupe

Catégorie C : 2 groupes

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le Complément Indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions sur son temps de travail
- son sens du service public
- sa capacité à travailler en équipe
- sa contribution au collectif de travail
- la connaissance de son domaine d'intervention
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel
- le soin et l'entretien apportés au matériel de travail mis à disposition
- le respect des consignes d'hygiène et de sécurité

Article 4 : Classification des emplois et plafonds (annuel – temps plein)

G	Cadre d'emploi	Catégorie	Montants plafonds FPE		Montants plafonds retenus par la collectivité	
			IFSE	CIA	IFSE	CIA
1	Rédacteur	B	17.480	2.380	5.500	650
1	ATSEM	C	11.340	1.260	3.500	650
1	Adjoint Technique	C	11.340	1.260	3.500	650
2	Adjoint technique	C	10.800	1.200	1.500	350

Ces montants sont réexaminés en cas de changement de poste, si ce dernier appartient à un groupe différent.

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

Exemples de critères	Exemples d'indicateurs de mesure
Capacité à exploiter l'expérience acquise.	Compétences/réussite des objectifs Initiative – Transmission du savoir à autrui Efficacité - Responsabilité Qualité de travail effectué – Rigueur ...
Formations suivies en rapport avec la fonction.	Niveau de la formation – nombre de jour de formation réalisés – préparation aux concours – concours passés
Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs
Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel : critères du CT.

Article 6 : Modalités d'attribution

Pour l'IFSE, conformément au décret N°91-875, l'autorité fixe librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants plafonds prévus dans le tableau ci-dessus selon les critères cités à l'article 3 et votés par l'assemblée délibérante.

Pour le CIA, l'autorité fixe annuellement par arrêté le montant individuel dans la limite d'un montant plafond prévu et voté par l'assemblée délibérante conformément au tableau ci-dessus. Le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100%, sera attribué au vu de l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel annuel.

Article 7 : Modalités de versement

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

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé selon une périodicité annuelle, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 8 : Sort des primes en cas d'absence

En cas de Congé Maladie Ordinaire (CMO), l'IFSE et le CIA seront maintenus pendant un mois. Au-delà d'un mois d'absence dans l'année, l'IFSE et le CIA sont retenus.

Pas de maintien de l'IFSE et du CIA en cas de Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé de Longue Durée (CLD).

En revanche, les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, congés d'adoption, les accidents de service, les formations professionnelles, sont comptabilisés comme des présences effectives. L'IFSE et le CIA sont maintenus.

Article 9

Cette délibération abroge toutes délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire.

Article 10

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

DECIDE : d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du **1^{ER} JANVIER 2024**.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement.

Adoptée à l'unanimité des présents la proposition ci-dessus.

VIII- AFFAIRES DIVERSES

Mme la Présidente, soulève un problème de circulation aux abords de l'école de Fyé.

Des parents empruntent régulièrement le sens interdit. Ce genre de comportement engendre une insécurité pour nos enfants.

Pour rappel le fait de ne pas respecter l'interdiction de circulation émise par un panneau de sens interdit est sanctionné par une contravention de quatrième classe comprenant une amende forfaitaire d'un montant de 135 euros, ainsi que d'un retrait de 4 points sur le permis de conduire.

Nadine LELIEVRE, propose en accord avec le Maire de Fyé, de rédiger un mot à l'attention des parents d'élèves afin de les informer que la prévention a été faite, maintenant, les gendarmes passeront sanctionner les infractions.

En accord avec la directrice, Aurélie VIGNERON, la Présidente propose également de demander une attestation aux parents dont les enfants ont des rendez-vous médicaux sur le temps de la pause du midi.

La Présidente, Nadine LELIEVRE, interroge les élus sur l'avenir de la classe de neige.

Les élus, à l'unanimité, approuvent les séjours de découverte. Tous les enfants n'ont pas l'occasion d'aller à la montagne l'hiver et de pratiquer le ski.

Aurélie VIGNERON, propose toutefois, ne pas augmenter la participation des parents, auquel cas l'inspection de l'éducation nationale pourrait refuser le dossier.

Cependant, certains élus font remonter que le coût du séjour a beaucoup augmenté, et devrait encore l'être plus l'an prochain, aussi tout comme les mairies et le sivos, les parents devraient revoir leur participation à la hausse.

Mr Yoann LHUISSIER, représentant des parents d'élève, fait remonter une demande des parents concernant la facturation des repas de cantine. Ces derniers souhaiteraient que le sivos transmettent le pointage des repas tous les mois afin qu'ils puissent vérifier les repas facturés.

Les élus et la Présidente, expliquent que cela serait très lourd à gérer. Aujourd'hui, si une famille a un doute sur sa facture, elle peut contacter le sivos pour avoir le détail. C'est préférable de voir au cas par cas.

Fin de la séance : 19h45

BÉRUS	G.EVETTE	S. THOMAS
BÉTHON	C.FROMENTIN	G. VIEILLEPEAU
CHÉRISAY	M. BOURGEAIS	V.ROBLIN
FYÉ	N. LELIÈVRE	M.SALMON
OISSEAU-LE-PETIT	V.JEAN <i>Absente</i>	S. PLANCHAIS