

SIVU SCOLAIRE La Chapelle Blanche - Villaroux

Procès-verbal du Conseil Syndical

Séance du 17 avril 2025

L'an deux mil vingt-cinq, le dix-sept avril à 18 heures et 30 minutes, le Conseil Syndical, dûment convoqué, s'est réuni à la Mairie de La Chapelle Blanche en séance ordinaire, sous la présidence de Claire CHARGUERON, Présidente,

Etaient présents : Mmes Claire CHARGUERON, Véronique BLANCHARD, Hélène GUILBERT, Denise MARTIN, M. Stéphane DUPARC, Daniel LASCOMBE

Étaient excusés : /

Était absent : /

Procuration : /

Date de la convocation : 10/04/2025

Secrétaire de séance : M. Stéphane DUPARC

1. Lecture et approbation du procès-verbal la précédente réunion du 24/03/2025

2. Délibération pour le choix des entreprises : travaux de déshumidification et ventilation du bâtiment école

Madame La Présidente présente les devis reçus ainsi que le planning des travaux proposés par l'entreprise VEYRIBAT assurant la maîtrise d'œuvre du projet.

Avant Projet / Planning des Travaux

Cabinet Veyribat - Mars 2025

Projet :
Ecole : Traitement des Infiltrations d'eau et qualité de l'air
Maître d'ouvrage :
SIVU Scolaire La Chapelle Blanche / Villaroux
73110 La Chapelle-Blanche

Tâche	2025							
	Semaine 28	Semaine 29	Semaine 30	Semaine 31	Semaine 32	Semaine 33	Semaine 34	Semaine 35
Drainages ventilés								
Décroûtages et joints de pierres								
Consignations et déposes des équipements (radiateurs / circuits divers)								
Démolition des fonds de placards / reprises maçonneries								
Doublages des contrecœurs / Isolation des fonds de placards								
Installation VMC Double-Flux								
Repose des équipements / remise en service chauff. / Elec								
Peintures et retouches diverses / Finitions joints de pierres à la chaux								
Nettoyage chantier								

Projet : Ecole de La Chapelle Blanche Traitement des Infiltrations d'eau et qualité de l'air. <i>Maître d'ouvrage :</i> <i>SIVU Scolaire La Chapelle Blanche /</i> <i>Villaroux</i> <i>165 rue de l'Eglise</i> 73110 La Chapelle-Blanche	Récapitulatif
---	----------------------

Conseil syndical du 18/04/2025

	Corps d'Etat	Estimation TTC	Moins disant	Montant TTC
Lot N°1	Maçonnerie / Drains	39 207.86 €	Perrouse	50 243.21 €
Lot N°2	Plâtrerie, plafonds, cloisons	11 098.90 €	PSICC	8 400.00 €
Lot N°3	Electricité / VMC	43 680.00 €	Pi Energie	32 914.66 €
	Total TTC Travaux	93 986.76 €	76 298.22 €	91 557.87 €
	Honoraires de MOE (Forfait)	7 837.20 €		7 837.20 €
	Total Projet TTC	101 823.96 €		99 395.07 €
	(Total Projet HT)	84 853.30 €		82 829.22 €

La proposition de l'entreprise Belledonne plomberie, pour le démontage et le remontage des radiateurs pour l'isolation, est de 2 064.00 euros TTC.

Après discussions et échanges de vues, le Conseil Syndical valide à l'unanimité les offres désignées ci-dessus et autorise Madame La Présidente à signer tous les documents nécessaires au commencement des travaux.

3. Délibération pour le RIFSEEP tenant compte de la modification des conditions de versement du RIFSEEP à compter du 01 mars 2025

Délibération instituant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel – RIFSEEP

Vu l'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, publiée au Journal Officiel le 15 février 2025,

Vu le Code Général de la fonction publique et notamment les articles L. 115-2, L. 313-2, L. 313-3, L. 712-1, L. 712-2, L. 712-8 à L. 712-11, L. 713-1, L. 714-1, L. 714-4 à L. 714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu les délibérations antérieures instaurant le régime indemnitaire du RIFSEEP et de l'IAT en date du 10/01/2017, du 19/12/2017, du 30/05/2019, du 23/11/2023,

Vu l'avis favorable du Comité social territorial en date du 16 novembre 2023 relatif à la définition des critères professionnels, à la prise en compte de l'expérience professionnelle et de la manière de servir en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du SIVU Scolaire.

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents ;

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le RIFSEEP qui a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles ;

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE) et des avantages collectivement acquis prévus par l'article L 741-11 du code général de la fonction publique ;

Considérant l'architecture en deux parts du RIFSEEP :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Madame La Présidente propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution.

Article 1 - Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

I) Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 2 – Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions. Madame la Présidente propose de répartir les emplois selon les critères suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Responsabilité d'encadrement direct
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération
 - Responsabilité de formation d'autrui
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
 - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)
 - Complexité
 - Niveau de qualification requis
 - Temps d'adaptation
 - Difficulté (exécution simple ou interprétation)
 - Autonomie
 - Initiative
 - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
 - Diversité des domaines de compétences
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants : Confidentialité
 - Déplacements fréquents
 - Effort physique
 - Facteurs de perturbation
 - Formateurs occasionnels
 - Gestion d'un public difficile
 - Horaires particuliers
 - Interventions extérieures
 - Relations externes
 - Relations internes
 - Respect de délais
 - Responsabilité financière
 - Responsabilité matérielle
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
 - Risques contentieux
 - Risques d'accident
 - Risques de maladie professionnelle
 - Tension mentale, nerveuse

- Valeur des dommages
- Valeur du matériel utilisé
- Vigilance

Madame la Présidente propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

Détermination de l'IFSE par cadre d'emplois		
<i>Groupes</i>	<i>Emplois concernés</i>	<i>Montants annuels maximum de l'IFSE Agents non logés</i>
ATSEM		
Groupe 1	ATSEM	10 800.00 euros
Adjointes techniques territoriaux		
Groupe 1	Entretien des locaux	10 800.00 euros
Groupe 2	Encadrement des enfants	10 800.00 euros
Adjointes animation territoriaux		
Groupe 1	Entretien des locaux	10 800.00 euros
Groupe 2	Encadrement des enfants	10 800.00 euros

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

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Article 3 – Réexamen des montants individuels de l'IFSE

Le montant individuel de l'IFSE fixé par arrêté de l'autorité territoriale fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- en dehors des deux hypothèses précédentes, au moins tous les 4 ans, en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Pour la prise en compte de l'expérience professionnelle, il est proposé que soit pris en compte les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interactions avec les partenaires, connaissances des risques, maîtrise des circuits de décision et de consultation...) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles.
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens),

- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffuse son savoir à autrui, force de proposition).

Article 4 – Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée

- pour 50 % annuellement au mois de novembre de chaque année – Partie fixe,
- pour 50 % mensuellement – Partie variable.

Article 5 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur l'IFSE

L'article 189 de la loi n°2025-127 du 14 février 2025 de finances pour 2025, publiée au Journal Officiel le 15 février 2025, modifie les dispositions de l'article L.822-3 du Code Général de la Fonction Publique relatives à la rémunération des fonctionnaires et contractuels placés en congés de maladie ordinaire. Ces dispositions s'appliquent aux congés de maladie ordinaire accordés à compter du 1^{er} mars 2025, pour lesquels, pendant les 3 premiers mois, le maintien du traitement passe à 90% contre 100% jusqu'à présent. Par conséquent, à compter du 1^{er} mars 2025, le maintien du RIFSEEP pendant les trois premiers mois d'un congé de maladie ordinaire ne pourra l'être, en tout état de cause, que dans la limite de 90% de son montant.

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée à 90% pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants et est conservée pour les agents contractuels selon leur ancienneté (cf Titre III du décret n° 88-145 du 15 février 1988).

En cas de congé de longue maladie, longue durée, le versement de l'IFSE est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise. Il en est de même pour les agents contractuels placés en congé de grave maladie.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations spéciales d'absence, congés de maternité ou paternité et accueil de l'enfant (art. L 714-6 du code général de la fonction publique), états pathologiques ou congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues et congés pour formation syndicale. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

II) Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 6 – Principe

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le montant individuel du CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles
- les sujétions spéciales
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Au vu des groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE, les plafonds annuels sont fixés par cadre d'emplois comme suit :

<u>Détermination du CIA par cadre d'emplois</u>		
<i>Groupes</i>	<i>Emplois concernés</i>	<i>Montants annuels maximum du CIA</i>
ATSEM		
Groupe 1	ATSEM	1 200.00 euros
Adjointes techniques territoriaux		
Groupe 1	Entretien des locaux	1 200.00 euros
Groupe 2	Encadrement des enfants	1 200.00 euros
Adjointes animation territoriaux		
Groupe 1	Entretien des locaux	1 200.00 euros
Groupe 2	Encadrement des enfants	1 200.00 euros

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

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté fixant un pourcentage du montant maximum annuel du CIA.

Article 7 – Périodicité de versement du CIA

Le CIA est versé une fois par an à l'issue de la tenue des entretiens professionnels ou à l'échéance du contrat de l'agent.

Article 8 – Incidence des congés pour indisponibilité physique sur le CIA

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse du montant du CIA sur l'année suivante.

Article 9 – date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 mars 2025.

Article 10 – clause de sauvegarde

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonctions, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

Article 11 – Clause de revalorisation :

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 12 – Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

Article 13 – Abrogation des délibérations antérieures

Les délibérations antérieures :

- n°4 en date du 10/01/2017, n°1 19/12/2017, n°3 du 30/05/2019 n°1 du 23/11/2023

portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

Le Conseil syndical après discussions et échanges de vues vote à l'unanimité pour :

- instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

4 -Délibération pour valider l'organisation du travail et des fiches de postes à publier

Madame La Présidente confirme que Corinne Ratouchniak – actuellement Atsem en classe de maternelle à mi-temps - a programmé un départ à la retraite le 1^{er} juin 2025. Elle l'a confirmé par mail au SIVU.

Une solution de remplacement provisoire doit être trouvée entre le 1^{er} juin et le 4 juillet. Isabelle Barbier, sollicitée par Mme la Présidente lors d'un entretien personnel, a indiqué seulement vouloir la remplacer sur les temps périscolaires de cantine. Cela ne peut suffire. Si une solution en interne doit être trouvée il convient de voir avec Mme Lambert et Mme Ostorero si cela est possible. Sinon, une solution en externe, via le service du centre de gestion va être étudiée également.

A partir du 1^{er} septembre 2025, le SIVU réfléchit depuis janvier à la possibilité de profiter de ce départ à la retraite pour pouvoir offrir des emplois mieux rémunérés car contenant plus d'heures de travail, aux salariés actuels du SIVU.

Plusieurs scénarios (1 à 6) ont été imaginés par les élus du SIVU et ils ont été présentés aux salariés du SIVU lors d'une réunion le 15 mars 2025 et à la directrice de l'école et enseignante des maternelles, ainsi qu'à l'enseignante des CE2, CM1, CM2 lors d'une réunion le 29 mars 2025.

Un septième scénario a été imaginé suite à la formulation par Mme Barbier – atsem à mi-temps – de sa volonté de réduire son temps de travail si son emploi du temps devait être modifié de quelque façon que ce soit.

Il s'agit donc maintenant de définir quel est le scénario qui paraît le plus pertinent aux élus du SIVU au regard de leur volonté de proposer des postes attractifs et motivants permettant une qualité de vie au travail satisfaisante.

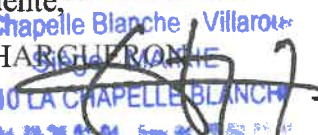
Mme La Présidente propose de passer au vote parmi les 7 scénarios étudiés.

Après discussions et échanges de vues, 5 élus présents s'expriment pour le scénario 5 modifié et un élu s'abstient.

Ainsi, le scénario 5 modifié est adopté à 3 voix Pour et 1 Abstention (2 élus étant des remplaçants). Le vote autorise également Madame La Présidente à signer tous les documents permettant sa mise en place au 1^{er} septembre 2025.

Fin de séance à 20h30

La Présidente,
Claire CHARBONNIER


SIVU Scolaire La Chapelle Blanche – Villaroux


Le secrétaire de séance,
Stéphane DUPARC