EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

****

Procès-verbal de la séance du Comité Syndical du 25 septembre 2025

Le vingt-cinq septembre deux-mille-vingt-cinq à dix-huit heures trente minutes, le comité syndical du SIVOS Genouillé / Saint-Crépin, régulièrement convoqué, s'est réuni, sous la présidence de Monsieur SOUSSIN Jean-Michel, en séance ordinaire

Nombre de conseillers : En exercice : **10** Présents : **8** Votants : **6** Pour : **6** Contre : **0** Abstention : **0** Quorum : **6**	**Présents :** SOUSSIN Jean-Michel, ROUIL Céline, DUPONT Anny-Claude, GUILLOT Annie, TRAIN Francis, NICOLAS Emmanuel, VINET Freddy, GRIFFON Charlène **Excusé(e) :** **Absent(e)** : CADOT Matthieu, MAIRAND Cécile,

Secrétaire de séance : DUPONT Anny-Claude	**Séance ouverte à :** 18h30
Auteur de l'acte : SOUSSIN Jean-Michel	**Télétransmission en Préfecture le :**
Convocation envoyée le : 19 septembre 2025	**AR Préfecture :**
Affichage de la convocation le : 19 septembre 2025	**Date de publication sur le site internet :**

* *

Ordre du jour :

- Approbation du procès-verbal de la réunion du comité syndical du 25 juin 2025
- Point sur la rentrée scolaire
- Point sur la rentrée de l'Accueil de Loisirs
- Délibération : Création d'un tarif journalier sans repas pour l'Accueil de Loisirs
- Délibération : Modification du RIFSEEP
- Délibération : Création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire – grade adjoint d'animation
- Délibération : Création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire – grade ATSEM Principal de 2ème Classe
- Délibération : Création de poste d'adjoint d'animation Principal de 2ème classe à temps non complet
- Synthèse du Rapport Social Unique
- Questions diverses

* *

Adoption du Procès-Verbal de la réunion du comité syndical du 25 juin 2025
Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Objet *: Point sur la rentrée scolaire*

Ecole de Saint-Crépin :
La nouvelle Directrice, Mme Astrid JUD KEMPF, informe que la rentrée s'est très bien passée et qu'il

n'y a rien à signaler.
Au niveau des effectifs, 33 élèves sont inscrits à l'école maternelle (7 PS, 10 MS, 10 GS et 6 CP)

Ecole de Genouillé :
La nouvelle Directrice, Mme ROGUET Céline, signale également que la rentrée s'est bien passée. Un nouvel instituteur est arrivé, M. PRADIGNAC Valentin.
Au niveau des effectifs, 48 élèves sont inscrits (26 CE1-CE2 et 22 CM1-CM2)

Objet : *Point sur la rentrée de l'Accueil de Loisirs*

Monsieur le Président fait part du compte-rendu transmis par KREMER Virginie, Directrice de l'Accueil de Loisirs.

Elle informe sur les points suivants :
Les préinscriptions : Pour la rentrée 2025/2026, nous avons mis en place un système de préinscriptions sur les temps d'accueil périscolaire du matin et du soir. Nous avons adopté un système d'inscription par feuille hebdomadaire ou mensuelle. Les parents ont également la possibilité de nous prévenir par mail ou sms. Cela fonctionne assez bien et nous pouvons donc connaitre nos effectifs pour la semaine ce qui permet de mieux nous organiser. Nous acceptons bien sûr les inscriptions ou les annulations d'urgence mais nous demandons à être prévenu même au dernier moment. Nous avons convenu avec la directrice de l'école de Genouillé que si l'enfant n'est pas inscrit au périscolaire, il reste sous la responsabilité des enseignants et que par conséquent c'est elle qui contacte les parents. Pour les enfants arrivant du bus, c'est nous qui contactons les parents. Concernant les absences non prévenues, nous n'avons pas facturé pour l'instant. Doit-on facturer si l'absence n'est pas prévenue? Si oui à quel tarif? De même si nous accueillons un enfant non inscrit, doit-on appliquer une pénalité financière?
Le public : L'effectif à l'école de Genouillé a augmenté. En effet, 17 CP sont arrivés en CE1 contre 9 CM2 partis pour le collège. La classe de CP de Saint-Crépin a vu ses effectifs fortement diminuer et de nouveaux en petite section sont arrivés. Tous ces changements ont un impact sur les tranches d'âge du public que nous accueillons au centre de loisirs. Nous accueillons un groupe de 15 élémentaires environs et de 10 maternelles dont 4 petite section. Le taux d'encadrement sur le périscolaire est bon (2 animatrices les matins et 4 les soirs) mais sur les mercredis, ce changement de public, plus les extérieurs, nous oblige à augmenter notre taux d'encadrement à 1 animatrice de plus sur certains mercredis. Nous dépassons parfois les taux autorisés dans chaque tranche d'âge (1 pour 10 -6ans / 1 pour 14 +6ans). De plus, les petites sections de maternelle demandent plus d'attention et d'accompagnement donc il faut être 2 animatrices.
Les effectifs :

	Matins	**Soirs**	**Mercredis**
2024/2025	**- 6 ans : 8** **+ 6ans : 11.8** **19.8**	**- 6 ans : 8,9** **+ 6 ans : 12,1** **21**	**- 6 ans : 10** **+ 6 ans : 11,5** **21,5**
2025/2026	**- 6 ans : 6,71** **+ 6 ans : 12,3** **19**	**- 6 ans : 7,4** **+ 6 ans : 12** **19,4**	**- 6 ans : 8,5** **+ 6 ans : 13,5** **22**

Les locaux, le mobilier et les achats de matériel spécifique : La salle d'accueil des maternelles a été repeinte et réaménagée pendant les vacances d'été. La pièce est beaucoup plus spacieuse et agréable pour accueillir les enfants. Cependant, nous manquons encore de mobilier de rangement pour organiser les espaces de jeux et d'activités. Du mobilier serait inutilisé à Saint-Crépin et stocké dans les locaux de l'école. Plutôt que de faire des achats inutiles, peut-on envisager de voir ce que nous pouvons éventuellement récupérer à Saint-Crépin? La salle de sieste que nous utilisons lors des mercredis et des vacances, dans les locaux de l'ancienne mairie, a été validée par la PMI pour accueillir des enfants de -de 6ans d'un point de vu sécurité. Cependant, la sieste reste un moment un peu difficile pour des maternelles. Ils ont besoin d'être rassurés et accueillis dans un endroit chaleureux. Cette pièce est froide, manque de décoration et est dépourvue de mobilier pour ranger les draps et couvertures. Tout est stocké sur une table. Les enfants dorment sur des petits lits à environs 10cm du sol. L'installation d'un Lino pourrait être plus adapté. Concernant le matériel pédagogique spécifique nécessaire en fonction des projets (sportif, bricolage, jardinage, petits vélo et trottinettes par exemple…) nous profiterons des appels à projet de la CAF du second semestre 2025 et du premier semestre 2026 pour demander des financements.
L'équipe : Elle reste la même pour cette rentrée :
Direction : Virginie KREMER
Animatrices présentent en périscolaire à l'accueil des matins et des soirs, les mercredis et les vacances : Delphine EPAUD et Christine BEAUCHAMP
Animatrices présentent uniquement les soirs en périscolaire : Suzana RODRIGUEZ GONCALVES, 4 soirs par semaine et Cynthia PANNETRAT GARBAYE, 1 soir par semaine. Des changements sont prévus en début d'année 2026. Afin d'anticiper le départ de Christine BEAUCHAMPS début février 2026, nous avons travaillé avec Mme RIVIERE, secrétaire du SIVOS, sur les plannings et créé celui de la nouvelle personne qui remplacera Mme BEUACHAMPS. Cette dernière prendra ses fonctions en janvier concernant l'accueil de loisirs. Nous avons prévu également d'annualiser Klara EPAUD qui intervient actuellement sur les vacances et les mercredis à la demande. L'équipe est motivée et force de proposition et contente des changements apportés concernant l'organisation d'équipe et de l'accueil.

Objet : *Création d'un tarif journalier sans repas pour l'Accueil de Loisirs*

Monsieur le Président explique qu'un enfant, venant à l'accueil de loisirs pendant les vacances et les mercredis, bénéficie d'un PAI (Projet d'Accueil Individualisé) Les parents doivent donc fournir le repas afin que leur enfant ne risque pas de faire une allergie. L'accueil de Loisirs ne peut pas facturer un repas non pris dans le cadre d'un problème de santé. Il est donc nécessaire de décider du montant à retirer sur les factures.

Le coût du repas est de 3,24 € TTC

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- DECIDE de retirer 3,00 € par repas non pris sur les factures des mercredis et des vacances pour les enfants concernés par un PAI.

Objet : *Modification du RIFSEEP*

Le Président rappelle au Comité Syndical :

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

****

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé,
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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,
VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,
VU l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat,
VU l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat,
VU l'avis du Comité Social Technique en date du 08/07/2025 relatif à la révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune,
Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la collectivité,
Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Le Président propose au Comité Syndical de mettre à jour et de réviser les critères d'attribution du RIFSEEP.

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- **Animateurs territoriaux**
- **Adjoints d'animation territoriaux**
- **Adjoints techniques territoriaux**
- **ATSEM Agents territoriaux spécialisé des écoles maternelles**
- **Agent de maîtrise territoriaux**

Ce régime indemnitaire sera également appliqué à tous les agents contractuels (CDI – CDD – long remplacement par le CDG17) à temps complet, temps non complet ou temps partiel relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la collectivité.

ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :
- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions suivantes. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable (CIA) ne peut excéder 10% du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

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***
↳ Responsabilité d'encadrement dans la structure ↳ Responsabilité de coordination, mission, projet, opération ↳ Responsabilité de pilotage : responsabilité sur la décision et/ou les résultats ↳ Conception : activités variées demandant un esprit de synthèse et d'analyse	↳ Technicité : connaissances requises ↳ Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste, logiciels …) ↳ Expertise : autonomie / initiative / polyvalence / diversité des domaines de compétences	↳ Contrainte horaire : travail week-end, de nuit ↳ Effort physique ↳Contraintes relationnelles : relations externes, internes, public… ↳ Contraintes liées à la mission : confidentialité ↳ Capacité à exploiter l'expérience acquise, montée en compétence (savoirs techniques…)

Les groupes de fonctions seront définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

2) Montants plafonds

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal	Plafond indicatif

			individuel annuel En euros	**règlementaire annuel En euros**
Animateurs territoriaux	Groupe B1	Directeur	4 800	17430
	Groupe B2	Adjoint au Chef de service	4 800	16 015
	Groupe B3	Expertise	4 800	14 650
Adjoints d'animation territoriaux Adjoints techniques territoriaux ATSEM Agents de maîtrise territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	4 800	11 340
	Groupe C2	Agent d'exécution	4 800	10 800

3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé
- Nombre d'années dans le domaine d'activité
- Parcours professionnel antérieur en lien avec les missions exercées (responsabilités exercées)
- Connaissance du milieu institutionnel
- Connaissance du fonctionnement de la collectivité
- Connaissance et application des procédures
- Autonomie
- Intégration dans une dynamique collective
- Communication et capacité à rendre compte
- Adaptation aux changements / aux situations Expertise technique
- Responsabilité financière
- Transversalité
- Polyvalence
- Réactivité
- Rédaction d'écrits professionnels
- Expressions orale et/ou écrite et/ou en public
- Optimisation dans l'utilisation des outils et matériels de travail
- Evolution de l'encadrement
- Appréhension de la relation avec les élus
- Gestion de la relation avec le public

4) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera 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 ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le CIA sera versé au cours du 1er trimestre de l'année N.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement, d'expertise ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur
- La présence de l'agent sur l'année
- Le sens du service public

2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1er de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel En euros	Plafond indicatif règlementaire annuel En euros
Animateurs territoriaux	Groupe B1	Directeur	400	2 380
	Groupe B2	Adjoint au Chef de service	400	2 185
	Groupe B3	Expertise	400	1 995
Adjoints d'animation territoriaux Adjoints techniques territoriaux ATSEM Agents de maîtrise territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	400	1 260
	Groupe C2	Agent d'exécution	400	1 200

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

1) Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Le complément indemnitaire CIA fera l'objet d'un versement annuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service (temps de présence dans l'année).

2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

- Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :
- **Versement de l'intégralité de l'IFSE, dans les mêmes proportions que le traitement,** pendant les périodes de congés maternité, paternité, états pathologiques liées à

la grossesse ou congés d'adoption, congés annuels et autorisations spéciales d'absence, accident du travail et congé de maladie ordinaire

- En cas d'absence pour **congés de maladie ordinaire, l'IFSE** sera versée dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas d'absence pour **congés de maladie ordinaire avec passage à demi-traitement (+ / - 90 jours)** le régime indemnitaire sera versé dans les mêmes proportions que le traitement. Exemple : ½ traitement + ½ IFSE
- **En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée ou congé de grave maladie, l'IFSE est suspendue**.
- Cependant, lorsqu'en application de l'article 35 du décret du 14 mars 1986, le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions prévues au 2° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, **les primes et indemnités qui lui ont été versées** durant son congé de maladie en application de l'article 1er du présent décret lui **demeurent acquises**.
- En cas de **temps partiel thérapeutique**, le régime indemnitaire suivra la quotité de travail effectif de l'agent.

3) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

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

- Le **CIA** étant lié à l'activité de l'année N-1, base de l'évaluation, et bien que son versement intervienne l'année suivante (1er trimestre), il n'est pas affecté en année N par les absences de l'agent
- En cas de congé de maladie ordinaire, congés annuels, de congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption y compris accident de service, **le CIA** est donc versé sous réserve de la réalisation des objectifs fixés avant l'absence et de la manière de servir de l'agent
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie le CIA ne sera pas versé
- Le temps partiel thérapeutique, en année N, base de calcul du CIA, n'affecte pas le montant versé, sous réserve de la réalisation des objectifs fixés et de la manière de servir de l'agent
- Cas particulier de l'agent ayant été placé en congés maladie ou absent pour tout autre motif : l'évaluation est subordonnée à sa présence effective au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle
- Il n'existe pas de durée minimum de présence, il convient d'examiner au cas par cas. Cependant, un agent absent toute l'année ne pourra faire l'objet d'une évaluation quel que soit le motif de cette absence
- Si l'agent ne peut être évalué, le compte rendu mentionnera qu'aucune appréciation ne peut être donnée en raison de l'absence du service de l'agent
- L'agent qui n'est pas évalué du fait de son absence ne peut prétendre au versement du CIA
- En cas d'absence d'un agent lors de la période d'entretien pour les évaluations, l'évaluation pourra être organisée à son retour et le CIA de l'année N-1 versé au regard de la réalisation des objectifs fixés avant l'absence et de la manière de servir de l'agent

4) Attribution individuelle

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

ARTICLE 6 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2104, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

ARTICLE 7 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),

L'IFSE est en revanche cumulable avec :
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, …),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, …),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

ARTICLE 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :
- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Certains tarifs seront modifiés selon la délibération prise lors de la prochaine réunion.

Objet : ***Création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire – grade adjoint d'animation***

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L 332-23, 1°

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

****

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir : le renforcement de l'équipe d'animation les mercredis et pendant les vacances scolaires,

Sur le rapport de Monsieur le Président,

Le comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- DECIDE la création, à compter du 1er octobre 2025, d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, par référence au grade d'Adjoint d'Animation Territorial, relevant de la catégorie C, à temps non complet pour une durée annualisée de service de **5.29/35ème**
- Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de **12 mois**, allant du 1er octobre 2025 au **30 septembre 2026** inclus
- Il devra justifier à minima d'une expérience professionnelle
- La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 367, indice majoré 366 du grade de recrutement
- Les crédits correspondants sont inscrits au budget

Objet : ***Création d'un emploi non permanent pour accroissement temporaire – grade ATSEM Principal de 2ème Classe***

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L 332-23, 1°

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité à savoir : nécessité de remplacer une ATSEM.

Sur le rapport de Monsieur le Président,

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- DECIDE la création, à compter du 1er octobre 2025, d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, par référence au grade D'ATSEM Principal de 2ème classe, relevant de la catégorie C, à temps non complet pour une durée annualisée de service de **28,46/35ème**
- Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de **11 mois**, allant du 1er octobre 2025 au **31 août 2026** inclus
- Il devra justifier à minima d'une expérience professionnelle
- La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut 461, indice majoré 409 du grade de recrutement
- Les crédits correspondants sont inscrits au budget

Objet : ***Création de poste d'Adjoint d'Animation Principal de 2ème Classe à temps non complet***

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Le Président rappelle à l'assemblée :

Conformément à l'article L 313-1 du Code Général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité ou établissement sont créés par l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement.

Il appartient donc au Comité Syndical de fixer l'effectif des emplois à temps complet et non complet nécessaires au fonctionnement des services, même lorsqu'il s'agit de modifier le tableau des emplois pour permettre des avancements de grade.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

****

Considérant la nécessité de créer un emploi permanent d'Adjoint Territorial d'Animation 2ème Classe à temps non complet à raison de 26 heures soit 26 / 35ème pour proposer des animations aux enfants sur le temps extrascolaire et périscolaire. Du temps est prévu pour toutes les préparations des activités.

Considérant le tableau des emplois,

Le Président propose au Comité Syndical la création d'un emploi d'Adjoint Territorial d'Animation (catégorie C) à temps non complet, à raison de 26 / 35ème soit 26 heures pour la préparation des animations afin de les proposer aux enfants lors des temps périscolaires et extrascolaires, à pourvoir au 1er janvier 2026. La rémunération et le déroulement de la carrière correspondent au cadre d'emplois concerné.

En cas de recherche infructueuse de candidats statutaires, les collectivités peuvent recruter un agent contractuel en application de l'article L 332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique précité. Le contractuel sera alors recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée de 3 ans maximum. Le contrat sera renouvelable par reconduction expresse. La durée totale des contrats ne pourra excéder 6 ans. A l'issue de cette période maximale de 6 ans, le contrat de l'agent sera reconduit pour une durée indéterminée.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- DECIDE de créer au tableau des effectifs un emploi permanent d'Adjoint Territorial d'Animation 2ème classe à temps non complet, à raison de 26.00 / 35ème, à pourvoir au 1er janvier 2026
- DECIDE, à ce titre, que cet emploi sera occupé par un fonctionnaire appartenant au cadre d'emploi des Adjoints d'animations, au grade d'Adjoint Territorial d'Animation 2ème classe
- DECIDE que l'agent affecté à cet emploi sera chargé des fonctions suivantes : préparation des animations afin de les proposer aux enfants lors des temps périscolaires et extrascolaires
- DECIDE que la rémunération et le déroulement de carrière correspondront au cadre d'emploi concerné
- DECIDE que cet emploi pourra être occupé par un agent contractuel recrutés à durée déterminée en cas de recherche infructueuse de candidats statutaires sur le fondement de l'article L 332-8 3° du Code Général de la Fonction Publique
- DECIDE que le tableau des effectifs est modifié à compter du 1er janvier 2026
- AUTORISE Monsieur le Président à procéder à la déclaration de vacances de poste et prendre toutes les dispositions relatives au recrutement
- PRECISE que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet
- AUTORISE Monsieur le Président à signer toute pièce relative à ce dossier et à prendre toutes dispositions pour ce qui concerne le suivi administratif, technique et financier de la délibération.

TABLEAU DES EFFECTIFS AU 1er JANVIER 2026

GRADE ou EMPLOI	*Catégorie*	*Durée hebdomadaire*	*Nombre de postes*	*Postes pourvus*
FILIERE ANIMATION				
Animateur territorial principal de 2ème classe	B	28,62 / 35ème	1	
Animateur territorial principal de 1ère classe	B	33,40 / 35ème	1	1
Animateur territorial principal de 2ème classe	B	33,40 / 35ème	1	
Adjoint d'animation territorial principal de 2ème classe	C	16,33 / 35ème	1	

Adjoint d'animation territorial principal de 2ème classe	C	17,90 / 35ème	1	
Adjoint d'animation territorial de 1ère classe	C	31,74 / 35ème	1	1
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	C	20,72 / 35ème	1	1
Adjoint territorial d'animation principal de 2ème classe	C	26.00 / 35ème	1	
FILIERE MEDICO-SOCIAL				
ATSEM principal de 1ère Classe	C	28,46 / 35ème	1	1
ATSEM principal de 1ère classe	C	29,51 / 35ème	1	
ATSEM principal de 1ère classe	C	32,03 / 35ème	1	1
FILIERE TECHNIQUE				
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	3,92 / 35ème	1	
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	10,92 / 35ème	1	
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	15,03 / 35ème	1	
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	2,87 / 35ème	1	
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	3,66 / 35ème	1	
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	8,15 / 35ème	1	
Adjoint technique territorial	C	5,35 / 35ème	1	
Adjoint technique territorial	C	6,34 / 35ème	1	1
Adjoint technique territorial	C	12,75/35ème	1	1
Agent de Maîtrise territorial	C	3,66 / 35ème	1	1

Objet : *Synthèse du Rapport Social Unique*

M. le Président rappelle que le Rapport Social Unique permet de mesurer l'évolution de l'ensemble des données des Ressources Humaines (nombre d'agents, statut, temps de travail, pyramide des âges, etc…).

Ce rapport doit être présenté tous les ans au comité syndical sans prise de délibération.

En voici une synthèse arrêté au 31 décembre 2024 :

- 7 agents sont employés par la collectivité dont 4 fonctionnaires, 2 contractuels permanents et 1 contractuel non permanent
- La filière technique représente 33 % des agents, la filière médico-sociale 33 % et la filière animation 33 %.
- 100 % des agents sont des femmes.
- 100 % des agents sont à temps non complet.
- La moyenne d'âge dans la collectivité est de 54,17.

- Les charges de personnel représentent 89,27 % des dépenses de fonctionnement.
- En moyenne, il y a 10,3 jours d'absence pour tout motif médical en 2024 par fonctionnaire et 16,5 jours d'absence par agent contractuel permanent.
- 1 assistant de prévention est désigné dans la collectivité.
- 33,3 % des agents ont suivi une formation d'au moins un jour

Objet : ***Obligation de participation de la collectivité pour la mutuelle des agents au 1er janvier 2026 : proposition du CDG 17***

A partir du 1er janvier 2026, la collectivité devra participer à la mutuelle des agents. Le Centre de Gestion, mandaté pour trouver une mutuelle, a choisi la MNT.
La participation des collectivités doit être au minimum de 15,00 € sur les cotisations mensuelles des agents.
Les agents ont deux possibilités pour choisir leur mutuelle :
- la labellisation : l'agent choisit seule une mutuelle labellisée pour avoir la participation
- la convention de participation : la collectivité décide d'adhérer à la MNT avec le centre de gestion et les agents pourront choisir leurs garanties.

Le Comité Syndical souhaite que les agents qu'un sondage soit fait auprès des agents pour savoir ce qui les conviendrait le plus.
Les élus proposent une participation de 25,00€

Objet : ***Questions diverses***

Entretiens professionnels : il faut prévoir les dates

La séance est levée à 19h30.

Le Président,
Jean-Michel SOUSSIN

Le secrétaire de séance,
Anny-Claude DUPONT