

**SYNDICAT INTERCOMMUNAL
SCOLAIRE DE
BRUGNY-ABLOIS-VINAY**

1, Place du Général de Gaulle
51530 SAINT MARTIN D'ABLOIS

Téléphone: 03-26-59-95-00

Télécopie: 03-26-51-95-53

E-mail : mairiestmartindablois@wanadoofr
site internet : www.saintmartindablois.fr



**BRUGNY -
VAUDANCOURT**



**SAINT MARTIN
D'ABLOIS**



VINAY

S.I.SCO.B.A.VI

- Comité Syndical du 11 Décembre 2017-

Suite à la convocation en date du 5 décembre 2017, les membres du comité syndical du S.I.SCO.B.A.VI, sont convoqués, au 1, place du Général de Gaulle le lundi 11 décembre 2017 à 18 H 00 pour délibérer sur l'ordre du jour suivant :

- Indemnité de Conseil du percepteur
- Pose et fourniture de rideaux anti-feu à l'école élémentaire
- Acquisition vidéo pour l'école maternelle
- Heures complémentaires à régler
- Remplacement d'un chauffe-eau
- Modification du temps de travail de plusieurs agents
- Informations et questions diverses

- Procès-verbal -

L'an deux mil dix-sept, le onze décembre à 18 heures 30, le comité syndical, régulièrement convoqué, s'est réuni à la mairie de Saint Martin d'Ablois sous la présidence de Monsieur Jackie BARROIS.

Etaient présents pendant toute la durée de cette séance :

Membres de la commune de Saint Martin d'Ablois :

avec voix délibérative :

Messieurs Jackie BARROIS, Benoît DUPONT,
Mesdames Ingrid BOURLON, Laurence CORNU,
sans voix délibérative : Monsieur Hervé GUEDRAT.

Membres de la commune de Brugny-Vaudancourt :

avec voix délibérative :

Messieurs Bertrand FREMY, André LEJEUNE, Madame Isabelle CANIVEZ,

Membres de la commune de Vinay :

avec voix délibérative :

Monsieur Rodolphe GAUTRON
Madame Isabelle OUY
Monsieur Benoît DUPONT a été élu secrétaire de séance.

Le procès-verbal de la dernière séance est lu et adopté.

N° 1 - Indemnité d'administration et de technicité 2017.

Le Syndicat Intercommunal Scolaire Brugny- Ablois- Vinay

Après en avoir débattu

Considérant :

- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale, et notamment ses articles 88 et 111,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié portant application de l'article 88 de la loi du 26 janvier portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,
- le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,
- le décret n° 2003-1012 du 17 octobre 2003 modifiant le décret n° 2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,
- l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de l'indemnités d'administration et de technicité,
- l'arrêté du 29 janvier 2002 portant application du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité susceptible d'être allouée à certains fonctionnaires du ministère de la culture et de la communication,

1) D'instituer le régime de l'indemnité d'administration et de technicité :

Les fonctionnaires titulaires, stagiaires et les agents non titulaires de droit public relevant des cadres d'emplois suivants :

ATSEM 1^{ère} Classe

Adjoint Technique 2^{ème} Classe

pourront bénéficier de l'indemnité d'administration et de technicité.

L'attribution individuelle est modulée en fonction de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

Le montant moyen de cette indemnité est défini par l'application d'un coefficient multiplicateur variant de 1 à 8.

Pour l'ATSEM 1^{ère} Classe, coefficient de 1,90.

Pour les Adjoints Technique 2^{ème} Classe, coefficient variant de 0,33 à 2,64.

Pour l'éducateur des APS coefficient de 0,50.

au montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel du 14/1/2002. Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice.

Au montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel du 14/1/2002. Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice.

L'autorité territoriale procèdera aux attributions individuelles dans le cadre de l'enveloppe budgétaire globale déterminée comme suit :

6.933,61 euros

en fonction de la manière de servir dans la limite du plafond arrêté au coefficient 8.

L'indemnité d'administration et de technicité est exclusive de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de quelque nature qu'elle soit.

Les fonctionnaires et agents à temps non complet et à temps partiel perçoivent l'I.A.T au prorata de leur durée hebdomadaire de service ou suivant la quotité de temps partiel accordée.

d'inscrire les crédits budgétaires nécessaires au versement de l'indemnité d'administration et de technicité au budget de la collectivité et charge l'autorité territoriale de procéder aux attribution

N° 2 – Indemnité de conseil versée au comptable du Trésor.

Après en avoir délibéré, le comité syndical, à l'unanimité, décide de verser à Monsieur Alain GORLIER, comptable du Trésor, l'indemnité de conseil 2017, au taux de 50% soit 181,69 € brut.

N° 3 – Pose et fourniture de rideaux anti-feu à l'école élémentaire.

Afin d'occulter complètement les quatre salles de classe, il est décidé à l'unanimité, de faire installer des stores.

Le montant à régler à l'entreprise SPARNABAIE s'élève à 4.352,72 T.T.C.

N° 4 – Acquisition d'un vidéo projecteur pour l'école maternelle.

Suite à la demande de la directrice de l'école maternelle, les membres du SISCOBAVI acceptent, à l'unanimité, l'achat d'un vidéo projecteur dont le coût s'élève à 820,99 €.

N° 5 – Heures complémentaires à régler.

Le comité syndical, à l'unanimité, autorise le Président à régler 18 heures complémentaires à l'intervenant de musique, recruté le 20 octobre 2017.

N° 6 – Fourniture et installation d'un chauffe - eau à l'école maternelle.

Il est décidé, à l'unanimité, de régler la fourniture et l'installation pour le remplacement d'un chauffe-eau à l'école maternelle soit 606,94 € à l'entreprise SAS Cuverie Technique Inox.

N° 7 – Transferts de crédits.

A l'unanimité, le Conseil Syndical accepte les transferts de crédits suivants :

-transfert de 4.353 euros du compte 60623 au programme d'investissement 2188-54 « Pose et fournitures de stores anti-feu groupe scolaire »

-transfert de 821 euros du compte 60623 au programme d'investissement 2183-55 « Achat d'un vidéo Projecteur Ecole Maternelle »

-transfert de 607 euros du compte 60623 au programme d'investissement 2188-56 « chauffe-eau Ecole Maternelle »

+ 023 dépenses	5.781 euros
+ 021 recettes	5.781 euros

N° 8 – Modification du temps de travail de l'agent recruté le 1^{er} février 2008.

Suite à la suppression des activités périscolaires et de la garderie du mercredi matin depuis la rentrée de septembre 2017, le Président indique que l'agent recruté le 1^{er} février 2008 ne souhaite plus effectuée les 3H annualisées.

Aussi, après discussion, le Conseil Syndical décide la diminution de 3H par semaine à compter du 1^{er} janvier 2018, ce qui porte sa durée hebdomadaire à 30H.

N° 9 – Régime indemnitaire du personnel.

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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 le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 22 décembre 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 30 décembre 2015 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret du 20 mai 2014

Vu la circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 5 décembre 2014 relative aux modalités de mise en œuvre du RIFSEEP,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Sous réserve de l'avis du Comité technique,

Le Président propose à l'assemblée délibérante de créer et d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Les bénéficiaires :

Tous les agents dont les postes ont été créés par une délibération (postes figurant dans le tableau des effectifs) peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire.

Le régime indemnitaire peut être versé aux fonctionnaires territoriaux (stagiaires et titulaires).

Sont exclus du bénéfice du RIFSEEP, les agents recrutés :

pour un acte déterminé (vacataires),
sur la base d'un contrat aidé (CAE, Emploi d'avenir...),
sur la base d'un contrat d'apprentissage,
les agents recrutés sous CDD.

La mise en œuvre du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale est conditionnée, en vertu du principe d'équivalence énoncé par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 avec les corps d'emplois de l'Etat, à la publication d'arrêtés du Ministre de l'Intérieur.

A ce jour, les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Adjoints administratifs territoriaux,
Adjoints techniques territoriaux.

Composition du régime indemnitaire :

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

Ainsi, le nouveau régime indemnitaire peut être constitué de deux parts :

l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,

le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

L'IFSE : Indemnité de fonctions, sujétions, expertise :

L'IFSE est versée mensuellement et est attribuée au prorata du temps de travail.

Elle est organisée en groupes de fonctions :

L'IFSE valorise le parcours professionnel des agents en intégrant à l'accroissement de responsabilités, l'approfondissement des compétences techniques, la diversification des connaissances.

Son montant est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis.

Le décret axe donc l'indemnité sur l'appartenance à un groupe de fonctions :

4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A

- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C

Il est proposé de classer les postes de catégorie C en transposant la cotation des postes de la catégorie B, soit 3 groupes de fonctions.

Cette classification permettrait de prendre en compte les différents niveaux de responsabilité, à grade équivalent.

Exemples au sein d'un même service :

- Agent ayant des fonctions d'exécution,
- Chef d'équipe,
- Chef de service.

Sur la base du nombre de groupes de fonctions définis par décret, les groupes doivent regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

Voir annexe 1 pour la classification des groupes de fonctions.

Définition d'un coefficient :

Le montant individuel plafond de l'IFSE sera décliné sur la base d'un coefficient de 0,1 à 8. Les plafonds servent de base à la modulation de 0,1 à 8, chaque agent est classé sur cette échelle en application du montant actuel de ses primes. __

Voir annexe 2 pour les montants plafonds. _

La clause de sauvegarde résultant de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, l'article 6 du décret précité précise que le montant indemnitaire perçu par l'agent au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, est conservé au titre de l'IFSE. Un arrêté individuel précisant le montant et le coefficient correspondant est établi pour chaque agent.

Lors de la première application de ce dispositif soit le 1^{er} Janvier 2018, le coefficient individuel est calculé pour chaque agent, arrondi au dixième de points supérieur (ex : 2,18 = 2,2).

Au-delà du maintien à titre individuel d'un montant traduit en coefficient, un coefficient de référence sera défini pour chaque groupe de fonctions, décliné en cadres d'emplois. Ce coefficient de référence sera appliqué aux nouvelles recrues et aux agents changeant de groupe de fonctions et / ou de catégories A, B, C.

En cas de changement de groupe de fonctions, le coefficient acquis à titre individuel n'est pas maintenu. Néanmoins, si le montant correspondant au coefficient de référence du nouveau groupe de fonctions est défavorable à l'agent, le montant acquis à titre individuel pourra être maintenu, à titre dérogatoire.

Les coefficients de référence sont fixés en annexe 3.

Prise en compte de l'expérience professionnelle.

L'IFSE est réexaminée, au moins tous les 4 ans, au vu de l'expérience de l'agent. Il s'agit de valoriser l'expérience acquise par la pratique, l'épreuve d'un poste imposant à l'agent d'acquérir les compétences lui permettant de s'approprier la situation de travail.

En l'absence de changements de fonctions, on pourra valoriser 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...), ou encore la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une compétence nouvelle, d'approfondir les acquis ou induisant une exposition renforcée et prolongée et des sujétions nouvelles.

Sur la base de l'entretien d'évaluation, l'acquisition d'expérience et le développement des compétences seront appréciés et permettra de revaloriser le coefficient acquis à titre individuel, selon le cadre d'emploi d'appartenance.

Chaque année, à l'occasion des évaluations annuelles, les marges et modalités de revalorisation seront communiquées aux évaluateurs. Le formulaire d'évaluation attestera de l'expérience acquise, à titre individuel.

L'IFSE est suspendue en cas de congé maladie ordinaire, longue maladie, de longue durée, de grave maladie ou de congé maternité, paternité ou adoption à compter du premier jour d'absence.

Attribution

L'attribution individuelle est décidée par le Président et fera l'objet d'un arrêté.

Après en avoir délibéré, les membres du S.I.SCO.BA.VI décide, à l'unanimité :

- d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus, à compter du 1^{er} Janvier 2018
- de prévoir les crédits correspondants au budget,
- de prévoir la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- de décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2018,
- de voter les groupes de fonctions figurant en annexe 1,
- de voter les montants plafonds figurant en annexe 2,
- de voter les coefficients de référence figurant en annexe 3.

La séance a été levée à 20 H 00.

Annexe 1

Catégorie Hiérarchique	Groupe de Fonctions	DENOMINATION DU GROUPE DE FONCTIONS	PROFILS
C	C3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	<i>Tout poste sans fonction d'encadrement</i>
	C2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	<i>Chef d'équipe/évaluateur, adjoint au chef de service, chef de projet...</i>
	C1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service, nécessitant une expertise	<i>Chef de service/évaluateur</i>
B	B3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	<i>Tout poste sans fonction d'encadrement</i>
	B2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	<i>Adjoint au responsable de structure, adjoint au chef de service, chef d'équipe, chef de projet</i>
	B1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service, nécessitant une expertise	<i>Chef de service, responsable de direction</i>
A	A4	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	<i>Tout poste sans fonction d'encadrement</i>
	A3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	<i>Directeur adjoint Responsable d'un service comptant moins de 5 agents encadrés</i>
	A2	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	<i>Responsable d'un service ou Direction comptant 5 agents encadrés et plus Directeurs gérant plusieurs services et comptant moins de 20 agents Directeur de service mutualisé comptant moins de 5 agents Directeur adjoint d'un service mutualisé comptant 5 agents encadrés et plus</i>
	A1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de direction incluant plusieurs services, avec des contraintes spécifiques, nécessitant une expertise	<i>Directeurs gérant plusieurs services et comptant 20 agents encadrés et plus Directeur de services mutualisés comptant 5 agents encadrés et plus</i>

Annexe 2

Cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des APS

Groupes	Fonctions	Montant plafond IFSE
Groupe B1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service nécessitant une expertise	17 480 €
Groupe B2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	16 015 €
Groupe B3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	14 650 €

CATEGORIE C

Cadres d'emplois des Adjoints administratifs territoriaux

Groupes	Fonctions	Montant plafond IFSE
Groupe C1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service	11 340 €
Groupe C2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	11 070 €
Groupe C3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	10 800 €

Cadres d'emplois des Adjoints techniques territoriaux et agents de maîtrise

Groupes	Fonctions	Montant plafond IFSE
Groupe C1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service	11 340 €
Groupe C2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	11 070 €
Groupe C3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	10 800 €

Annexe 3

Cadre d'emploi des éducateurs territoriaux des APS

Groupes	Fonctions	Coefficient de référence
Groupe B1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service nécessitant une expertise	1,20
Groupe B2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	0,90
Groupe B3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	0,80

CATEGORIE C

Cadres d'emplois des Adjointes administratifs territoriaux

Groupes	Fonctions	Coefficient de référence
Groupe C1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service	0,60
Groupe C2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	0,40
Groupe C3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	0,20

Cadres d'emplois des Adjointes techniques territoriaux et agents de maîtrise

Groupes	Fonctions	Coefficient de référence
Groupe C1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement d'un service	0,60
Groupe C2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau/de proximité ou de pilotage et de coordination de projets transversaux et/ou structurants, nécessitant une expertise	0,40
Groupe C3	Agent n'exerçant pas de fonction d'encadrement mais nécessitant une expertise	0,20

