

R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e

Département de la Corrèze

Syndicat intercommunale de l'école maternelle  
du Doustre et du Plateau des Étangs

PROCÈS VERBALE DE SÉANCE DU  
CONSEIL SYNDICAL

**L'an deux mil vingt trois**, le 05 juin 2023, Le Conseil syndical de l'école maternelle du Doustre et du Plateau des étangs, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, au lieu habituel de ses séances, après convocation légale, sous la présidence de Madame SCHMUTZ Nathalie.

Étaient présents : BIDAULT Chrystelle, FAUCHER Sandra, SCHMUTZ Nathalie, BEZPALKO Vincent, LERESTEUX Patrick, ALBARET Dominique, LORMEAU Martine, MIGINIAC Christian

Étaient absents représentés : THEIL Frédérique représentée par MIGINIAC Christian, DONNEDEVIE Catherine représentée par LORMEAU Martine

Étaient absents excusés : STÉFANINI Odile

Étaient absents : BÉTAILLE Monique, VITRAC Hermine.

Pouvoir : -

Quorum : Majorité des membres en exercice atteinte : 8

Secrétaire : FAUCHER Sandra

Ordre du jour :

1. Remplacement du personnel absent/indisponible.
2. Assurance chômage révocable.
3. Principe des heures supplémentaires/complémentaires.
4. Régime indemnitaire.
5. Décision modificative.
6. Questions diverses.

---

**Délibération DEL-2023-014 : Remplacement du personnel indisponible.**

Le Conseil syndical,

Vu le code général de la fonction publique, notamment son article L.332-13 ;

Considérant que les besoins du service peuvent justifier le remplacement rapide de fonctionnaires territoriaux ou d'agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou momentanément indisponibles ;

Sur le rapport de Madame la Présidente et après en avoir délibéré à l'unanimité,

DÉCIDE

- D'autoriser Madame la Présidente à recruter des agents contractuels dans les conditions fixées par l'article L.332-13 du code général de la fonction publique pour remplacer des fonctionnaires ou des agents contractuels autorisés à exercer leurs fonctions à temps partiel ou momentanément indisponibles.

Elle sera chargée de la détermination des niveaux de recrutement et de rémunération des candidats retenus selon la nature des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de l'expérience du candidat.

- De prévoir à cette fin une enveloppe de crédits au budget.

**Résultat du vote : Pour : 8**

---

### **Délibération DEL-2023-015 : Affiliation du syndicat au régime d'assurance-chômage.**

La Présidente signale que les collectivités locales sont assujetties aux mêmes règles d'indemnisation du chômage que les employeurs du secteur privé.

Le secteur public repose sur le principe de l'auto-assurance. Les collectivités locales ne cotisant pas aux ASSEDIC, la charge de l'indemnisation leur incombe totalement ; ce qui aboutit souvent à ne pas remplacer les agents momentanément indisponibles.

Pour éviter ce frein à l'emploi, l'article L 351-12 permet à certains employeurs publics d'adhérer volontairement au régime d'assurance-chômage pour leurs personnels non titulaires.

En cas d'adhésion, l'employeur public est soumis à la réglementation mise œuvre par l'UNEDIC.

Concluant qu'il est intéressant pour le syndicat d'adhérer à ce régime pour éviter le versement d'allocations chômage, le Conseil syndical décide à l'unanimité l'adhésion du Syndicat intercommunal de l'école maternelle du Doustre et du Plateau des étangs à l'assurance-chômage et autorise Madame la Présidente à signer la convention adéquate.

[Les ASSEDIC prennent en charge les indemnités pour le personnel non titulaire et non le SEM. Cette préconisation a été faite par le Centre de Gestion suite à l'arrêt maladie d'Isabelle.](#)

**Résultat du vote : Pour : 8**

---

### **Projet de délibération pour avis du Comité Social Territorial : Principe des heures supplémentaires et complémentaires.**

Le Conseil syndical,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,  
Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,  
Vu le décret n° 2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale ;  
Vu le décret n°2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Madame la Présidente rappelle à l'assemblée :

### **I- La distinction heures complémentaires et heures supplémentaires**

Les heures complémentaires et les heures supplémentaires sont des heures effectuées à la demande expresse du supérieur hiérarchique et/ou de l'autorité territoriale. Ces heures n'ont pas vocation à se répéter indéfiniment : elles doivent rester ponctuelles, exceptionnelles.

Les heures complémentaires sont les heures faites par les agents à temps non complet, jusqu'à hauteur d'un temps complet : seuls les agents à temps non complet peuvent faire des heures complémentaires.

Au-delà de la 35ème heure, il s'agit d'heures supplémentaires.

Les heures complémentaires peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, par des agents de catégorie A, B ou C.

Les heures supplémentaires sont les heures faites par :

- les agents à temps non complet à compter de la 36ème heure ;
- les agents à temps complet à compter de la 36ème heure.

Les heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, à la demande du supérieur hiérarchique/autorité territoriale, que par des agents de catégorie B ou C : les agents de catégorie A sont exclus du bénéfice des heures supplémentaires. Par exception, il est possible d'octroyer des heures supplémentaires à certains agents de catégorie A, appartenant à des cadres d'emplois de la filière médico-sociale, ainsi qu'à des agents contractuels de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature, sauf si le contrat de ces derniers prévoit un régime d'indemnisation similaire.

### **II- Le cadre juridique des heures complémentaires**

Le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet est venu préciser les modalités de calcul des heures complémentaires des agents nommés dans des emplois à temps non complet.

Le décret précise que la rémunération d'une heure complémentaire est déterminée en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

Par ailleurs, ce décret ouvre la possibilité de prévoir une majoration de l'indemnisation des heures complémentaires. Si ce choix est fait, il doit faire l'objet d'une délibération de l'organe délibérant, après avis préalable du comité technique.

La majoration possible est la suivante :

- 10 % pour les heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième des heures hebdomadaires de service afférentes à l'emploi ;
- 25 % pour les heures suivantes (toujours dans la limite de 35h).

### **III- Le cadre juridique des heures supplémentaires**

L'octroi d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) est subordonné à la réalisation effective d'heures supplémentaires.

La rémunération des IHTS est subordonnée à la mise en place de moyens de contrôle (moyen de contrôle automatisé, décompte déclaratif).

Les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel peuvent bénéficier du versement d'IHTS. Leur taux sera calculé selon des modalités spécifiques : le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent ne pourra excéder 25 heures par mois. Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du Comité Technique.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures (exemple pour un agent à 80 % : 25 h x 80 % = 20 h maximum).

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation dans les conditions suivantes :

- la rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.

-l'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Il appartient à l'organe délibérant de fixer la liste des emplois ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ainsi que les conditions d'une éventuelle majoration du temps de récupération.

Le Conseil syndical sur le rapport de Madame la Présidente et après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : Instauration des heures complémentaires

D'instaurer les heures complémentaires pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public à temps non complet, dans les conditions rappelées ci-avant.

Ces heures seront indemnisées, conformément au décret n° 2020-592 du 15 mai 2020.

Article 2 : Instauration des heures supplémentaires

D'instaurer les indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les fonctionnaires et (le cas échéant) les agents contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois suivants (sous forme de tableau ou de liste)

Article 3 : Compensation des heures supplémentaires

De compenser les heures supplémentaires par l'attribution d'un repos compensateur.

Article 4 : Majoration du temps de récupération des heures supplémentaires

De majorer, dans les conditions de la circulaire NOR : LBL/B/02/10023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale, le temps de récupération dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Ainsi, une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés est instaurée, à savoir une majoration de 100% pour le travail de nuit et de 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

Article 5 : Contrôle des heures supplémentaires

Le contrôle des heures supplémentaires sera effectué sur la base d'un décompte déclaratif.

Article 6 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Dans notre cas, il s'agit d'heures complémentaires qui ne posent pas de souci au personnel pour remplacer les collègues absentes. Elles acceptent sans aucun problème. Est-ce vraiment alors nécessaire ?

La proposition de projet offre la possibilité de majorer ces heures mais sans caractère obligatoire.

Patrick LERESTEUX propose de revoir la situation une fois que tout le monde sera titularisé et voir à la fin de l'année si cela peut être envisagé puis prévu dans le prochain budget car le budget est serré.

Vincent BEZPALKO propose pour cette année de valoriser leur travail par une prime en fin d'année.

Décision à l'unanimité : on ajourne la délibération. On ne ferme pas la porte et on avisera quand on n'aura un peu plus de visibilité notamment sur le budget.

La préconisation a été faite par le Centre de Gestion suite à l'arrêt maladie d'Isabelle.

---

### **Projet de délibération : Mise en place du RIFSEEP.**

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L714-4 à L714-13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53,

Vu de 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'État,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015, modifiant le calendrier initial de mise en œuvre de ce régime,

Vu le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Vu l'avis du Comité Social Territorial du ..../..../.....

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 (dit RIFSEEP) dans la fonction publique de l'État a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires (État,

territoriaux, hospitaliers). Le RIFSEEP est exclusif de toute autre indemnité liée à la manière de servir.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'IFSE, indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise : part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- Le CIA, complément indemnitaire annuel : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

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).

Madame la Présidente propose à l'assemblée délibérante de créer le RIFSEEP et de déterminer les critères d'attribution.

Les cadres d'emplois concernés dans la collectivité sont : (sélectionner les cadres d'emploi concernés dans la collectivité)

- Adjoints administratifs territoriaux
- Adjoints techniques territoriaux
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Après en avoir délibéré, l'assemblée décide :

1. D'instaurer l'IFSE et le CIA au bénéfice des fonctionnaires concernés dans la collectivité : Titulaires, Stagiaires, contractuels de droit public.
2. De répartir les postes par groupe de fonction selon les critères professionnels suivants :
  - Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
    - Prise en compte des responsabilités ;
    - Encadrement ;
    - Initiative.
  - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
    - Autonomie ;
    - Connaissance ;
    - Diversité des tâches ;
    - Capacité d'adaptation.
  - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
    - Confidentialité ;
    - Relations internes/externes ;
    - Ponctualité.

3. De déterminer les montants plafonds des groupes comme suit :

| CADRES D'EMPLOIS  | GROUPE DE FONCTIONS | PLAFOND ANNUEL ÉTAT IFSE | MONTANT ANNUEL PROPOSÉ PAR LA COLLECTIVITÉ - IFSE | PLAFOND ANNUEL ÉTAT CIA | MONTANT ANNUEL PROPOSÉ PAR LA COLLECTIVITÉ - CIA |
|---|---------------------|--------------------------|---|-------------------------|--|
| <b>FILÈRE ADMINISTRATIVE</b>  |                     |                          |   |                         |  |
| <b>Adjoint administratifs territoriaux</b>                            | Groupe 1            | 11 340 €                 | 1075  | 1 260 €                 | 510  |
| <b>FILÈRE TECHNIQUE</b>   |                     |                          |   |                         |  |
| <b>Adjoint techniques territoriaux</b>                                | Groupe 1            | 11 340 €                 | 1075  | 1 260 €                 | 510  |
| <b>FILÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>  |                     |                          |   |                         |  |
| <b>Agents Territoriaux Spécialisés des Écoles Maternelles (ATSEM)</b> | Groupe 1            | 11 340 €                 | 1075  | 1 260 €                 | 510  |

4. De déterminer le montant du CIA en fonction des critères suivants :

- Investissement personnel ;
- Savoir être / relationnel ;
- Esprit d'équipe.

5. De prévoir la modulation de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle selon les critères suivants :

- Ponctualité ;
- Savoir faire ;
- Capacité d'adaptation ;
- Autonomie.

↳ Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de mobilité vers un post relevant d'un même groupe de fonctions ;
- Tous les deux ans en l'absence de changement de poste ;
- En cas de changement de grade ;

6. D'instaurer un versement annuel pour le CIA et un versement annuel ou biennuel pour l'IFSE au choix de l'agent.

7. En cas d'absence : application du dispositif applicable aux fonctionnaires d'État soit le maintien dans les mêmes conditions que la rémunération pendant les congés de maladie ordinaire, les congés pour accident de service ou congés liés à une maladie professionnelle et les congés annuels, de maternité, d'adoption et de paternité et la suspension en cas de congés longue maladie, grave maladie et longue durée.

8. En cas de Temps Partiel Thérapeutique (TPT), le régime indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail effectif.

9. En cas de Période de Préparation au Reclassement (PPR), le régime indemnitaire est maintenu.

10. Le nouveau régime indemnitaire est applicable à compter du 01 octobre 2023.

Pour rappel, le RIFSEEP comprends 2 parties : l'IFSE (= Indemnité de Fonctions de Sujétions de l'Expertise) et le CIA (= Complément Indemnitaire annuel) sur la base de la qualité du travail, de l'investissement et de l'évaluation professionnelle du personnel.

Il s'agit d'une proposition à soumettre au comité social et technique pour validation.

La décision a été prise de rester sur les mêmes plafonds que ceux appliqués l'année dernière par la commune de La Roche Canillac.

**Résultat du vote : Pour : 8**

---

**Délibération DEL-2023-016 : Décision modificative.**

Le Conseil Syndical sur proposition de la Présidente,

- considérant que les crédits ouverts aux articles ci-après du budget de l'exercice 2023 sont insuffisants,

- décide de modifier l'inscription comme suit :

| INTITULÉ DES COMPTES                         | DIMINUT° / CRÉDITS ALLOUÉS |              | AUGMENTATION DES CRÉDITS |              |
|--|----------------------------|--------------|--------------------------|--------------|
|  | COMPTES                    | MONTANTS (€) | COMPTES                  | MONTANTS (€) |
| Personnel titulaire                          |                            |              | 6411                     | 25 000       |
| Personnel non titulaire                      | 6413                       | 23 200       |                          |              |
| Charges de sécurité sociale et de prévoyance | 6450                       | 1 800        |                          |              |
| DÉPENSES DE FONCTIONNEMENT                   |                            | 25 000       |                          | 25 000       |

Le Conseil syndical approuve la décision modificative indiquée ci-dessus à l'unanimité.

Cela ne change rien au budget. Il s'agit juste un changement de ligne dans les écritures.

**Résultat du vote : Pour : 8**

---

Questions diverses :

**a/ Effectif 2023 / 2024**

20 élèves (GS : 5 + 1 / MS : 11 / PS : 4 + 1 / TPS : 2)

**b/ Départ en retraite de Karin PIGEAUD**

L'organisation d'un pot de départ sera pris en charge par le SEM.

Il faut voir les disponibilités de Karin la dernière semaine de classe puis réserver la salle du MilleClub. Sandra FAUCHER, de son côté, s'occupe de contacter ses anciens élèves et ses anciens collègues.

#### **c/ Restauration scolaire**

Sabrina VUILLAUME, la cantinière, souhaiterait essayer d'autres producteurs notamment pour le fromage et les yaourts (Aux Délices de Charlotte). Tout le monde s'accorde pour dire que privilégier les circuits courts est une bonne chose.

D'autre part, il est remarqué que les commandes de l'école maternelle sont en diminution à l'épicerie. Pourquoi ? Il faudrait reprendre les factures (évolution du montant total sur La Roche et Champagnac-la-Prune sur plusieurs années) et trouver les raisons de cette baisse. Faire un état des lieux paraît nécessaire et il faut également envisager d'autres manières de procéder (par exemple : moins de kilomètres défrayés et plus de confection de repas donc du temps passé en cuisine). Il est nécessaire de s'y pencher et régler le problème.

#### **d/ Chauffage**

La question du chauffage revient tous les ans et reste toujours épineuse. Une réflexion d'un équipement en réseau (mairie, logements, école), où l'installation est largement subventionnée, doit être entreprise. Il faut étudier la question sérieusement et rapidement.

Séance levée à 22h10

---

La secrétaire de séance



Approuvé le 07 novembre 2023

La Présidente

