

R é p u b l i q u e F r a n ç a i s e

Département de la Corrèze

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

PROCÈS VERBAL DE SÉANCE DU  
CONSEIL SYNDICAL

L'an deux mil vingt trois, le 07 novembre 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 Mme SCHMUTZ Nathalie.

Étaient présents : Dominique ALBARET, Claudine ADNOT, Odile STEFANINI, Chrystelle BIDAULT, Sandra FAUCHER, Patrick LERESTEUX, Nathalie SCHMUTZ, Martine LORMEAU, Cathy DONNEDEVIE

Étaient absents représentés : Vincent BEZPALKO

Étaient absents excusés : Monique BETAILLE

Pouvoir : Vincent BEZPALKO procuration à Patrick LERESTEUX

Quorum : Majorité des membres en exercice atteinte :

Secrétaire : FAUCHER Sandra.

Ordre du jour :

1. Mise en place du RIFSEEP ;
2. Mise en place du régime d'heures complémentaires et supplémentaires ;
3. Remboursement Monsieur LERESTEUX ;
4. Décision modificative ;
5. Questions diverses.

---

**Délibération DEL-2023-017 : 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 27 juin 2023 ;

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>FILIÈRE ADMINISTRATIVE</b>					
<b>Adjoints administratifs territoriaux</b>	<b>Groupe 1</b>	<b>11 340 €</b>	<b>1075</b>	<b>1 260 €</b>	<b>510</b>
<b>FILIÈRE TECHNIQUE</b>					
<b>Adjoints techniques territoriaux</b>	<b>Groupe 1</b>	<b>11 340 €</b>	<b>1075</b>	<b>1 260 €</b>	<b>510</b>
<b>FILIÈRE MÉDICO-SOCIALE</b>					
<b>Agents Territoriaux</b>	<b>Groupe 1</b>	<b>11 340 €</b>	<b>1075</b>	<b>1 260 €</b>	<b>510</b>

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 08 novembre 2023.

Chrystelle demande quel est le montant annuel proposé aux agents. Patrick LERESTEUX communique la somme de 1 075 € pour l'IFSE et autant pour le CIA. L'attribution est faite à l'issue des entretiens individuels.

**Résultat du vote :                    Pour : 8**

---

**Délibération DEL-2023-018 : Mise en place des heures complémentaires et supplémentaires.**

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,

Vu l'avis favorable du Comité social territorial du 27 juin 2023 ;

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,

## DÉCIDE

### 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.

[Peu d'heures supplémentaires sont comptabilisées. Ce sont surtout des heures complémentaires pour pallier aux absences.](#)

**Résultat du vote :                    Pour : 8**

---

### **Délibération DEL-2023- 019 : Remboursement Monsieur LERESTEUX.**

Madame la Présidente explique au Conseil que Monsieur LERESTEUX a procédé à un achat d'un montant de 30,20€ sur ses deniers personnels et qu'il convient donc de le rembourser.

Après en avoir délibéré, le Conseil accepte de procéder au remboursement de Monsieur LERESTEUX.

Ce montant concerne l'achat de néons pour l'école maternelle.

**Résultat du vote :                    Pour : 7                    Abstention : 1 (Patrick LERESTEUX)**

---

### **Délibération DEL-2023- 020 : 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 :

INTITULÉS DES COMPTES	DIMINUT°/ CRÉDITS ALLOUÉS		AUGMENTATION DES CRÉDITS	
	COMPTES	MONTANT (€)	COMPTES	MONTANT (€)
Virement à la section d'investissement			023	1 000
Indemnités de fonction	65311	1 000		
Dépenses de fonctionnement		1 000		1 000
Installations générales, agencements			2135	1 000
Dépenses d'investissement				1 000
Virement de la section de fonctionnement			021	1 000
Recettes d'investissement				1 000

Le Conseil syndical, après en avoir délibéré, approuve la décision modificative indiquée ci-dessus.

Des néons dans la salle de motricité ne fonctionnaient pas. L'entreprise Corrèze Plomberie est venue constater et a proposé des néons led. Le remplacement a eu lieu sur tout l'éclairage néon (8 dans la salle de motricité et 1 dans l'entrée) avant les vacances de Toussaint pour un montant de 863,04 € ; d'où la nécessité de transférer du fonctionnement vers l'investissement un montant de 1 000 €.

**Résultat du vote :                    Pour : 8**

---

### **Questions diverses :**

#### **1/ Effectif 2023 / 2024**

L'école compte 25 élèves à ce jour. Nathalie SCHMUTZ présente une liste d'élèves avec la répartition par niveau et par commune.

## 2/ Logo du Syndicat

Parallèlement aux recherches de Vincent BEZPALKO, Nathalie et Mathilde ont travaillé sur deux autres propositions que Nathalie présente à l'assistance.

## 3/ Structure de motricité

Elle a été démontée pendant les vacances par les employés municipaux de La Roche Canillac et de Clergoux.

Pourquoi ?

- car il y avait un problème de sécurité liés à la vétusté du matériel,
- car la nouvelle enseignante l'a demandé.

L'école dispose maintenant d'une belle pièce de motricité utilisée à bon escient.

## 4/ Arrivée de la nouvelle enseignante : Valérie PUYJALON

Patrick et Nathalie mettent en avant la qualité des relations entre le Syndicat, l'enseignante et le personnel de l'école.

On sent de la volonté, de la motivation et de l'engagement de la part de cette nouvelle enseignante.

Séance levée à 22h00.

La Présidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'N. Sermy', with a horizontal line underneath.

Approuvé le 23 janvier 2024

La secrétaire de séance

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'J. Andrieu', with a horizontal line underneath.