



# Syndicat Intercommunal à Vocation Scolaire "Pays de Cadours"

## PROCES-VERBAL CONSEIL SYNDICAL DRUDAS

### Séance du 9 février 2024

L'an deux mille vingt-quatre, le neuf février 2024, le Conseil Syndical du S.I.V.S "Pays de Cadours", dûment convoqué est appelé à siéger en session ordinaire sous la présidence de Didier LAFFONT, Président.

Ouverture de la séance à : 17H36

#### DESIGNATION SECRETAIRE SEANCE

Rapporteur : Président

Conformément à l'article L. 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, indique qu'il convient de désigner le (la) secrétaire pour la durée de la séance du Conseil Syndical.

Il est proposé au Conseil Syndical de désigner : Josette SAINZ

Vote : 11	Pour : 11	Abstention : 0	Contre : 0
-----------	-----------	----------------	------------

#### APPEL NOMINATIF DES MEMBRES

Rapporteur : Madame, Monsieur la (le) secrétaire de séance

Appel nominatif des membres de l'assemblée :

**PRÉSENTS :**

Commune	Délégué Titulaire	Présents	Absents	Délégué Suppléant	Présents
Brignemont	BOUSSAROT Jérôme	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	VIEU Nelly	<input type="checkbox"/>
Brignemont	FONTES Sandra	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	BRANDO Pascal	<input type="checkbox"/>
Cabanac Séguenville	NARGUET Anne Marie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DUPRAT Mélanie	<input type="checkbox"/>
Cadours	LAFFONT Didier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SACAREAU Régine	<input type="checkbox"/>
Cadours	JULIAN Marc	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	HERAUT FLAMANT Céline	<input type="checkbox"/>
Caubiac	SAINZ Josette	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	GOLSE Brigitte	<input type="checkbox"/>
Cox	LOUDIN Céline	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	MEUNIER Laurent	<input type="checkbox"/>
Cox	BOURGEOIS Coralie	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	CLEMENÇON Christian	<input type="checkbox"/>
Drudas	DULONG Denis	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	FUNDARO Sébastien	<input type="checkbox"/>
Le Grès	BARBREAU Robert	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	CAREL Marie Josée	<input type="checkbox"/>
Lagraulet St Nicolas		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	JEANCLOS Marion	<input checked="" type="checkbox"/>
Laréole	GAUTHE Fabien	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DARDENNE Corinne	<input type="checkbox"/>
Puysségur	LINDAN Éric	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	LAVERGNE Clémence	<input type="checkbox"/>
Vignaux	LECONTE Roland	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	LABAT Elise	<input type="checkbox"/>

Date de la convocation : 25/01/2024

Nombre de membres en exercice : 13

Nombre de Conseillers  
présents : 11

## APPROBATION DU PROCES VERBAL DU CONSEIL SYNDICAL PRECEDENT

Rapporteur : Président

Le Président invite l'assemblée à lui faire part d'éventuelles remarques sur le procès-verbal du Conseil Syndical précédent.

(Le procès-verbal sera corrigé en conséquence).

Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré, adopte le procès-verbal et invite le Président et le/la secrétaire de la séance correspondante à le signer.

Vote :	11	Pour :	11	Abstention :	0	Contre :	0
--------	----	--------	----	--------------	---	----------	---

## ORDRE DU JOUR

Rapporteur : Monsieur le Président

1. Approbation du procès-verbal du 15 décembre 2023
2. Modification du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)
3. Proposition d'embauche en contrat d'apprentissage
4. Création de postes
5. Contribution financière complémentaire des communes au SIVS pour 2024

### Point à rajouter à l'ordre du jour :

#### Questions et Sujets divers :

- A. Compte-rendu rencontre directrices écoles + Monsieur UNAL
- B. Reconduction opération « petits-déjeuners »
- C. Travaux rénovation énergétique – organisation rentrée sept 2024 – Offres Moe
- D. Investissements 2024
- E. CNR éducation (conseil national de la refondation) – NOTRE école Faisons là Ensemble
- F. Nouvelle Convention d'objectifs et de Gestion CAF
- G. Recrutement d'un chargé de mission CTG par la CCHT

### **A. MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DELIBERATION N°: 20240209 01**

Rapporteur : Président

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

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),

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 décembre 2020 relatif à la mise en du RIFSEEP aux agents du SIVS du Pays de Cadours,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18/12/2023 relatif à la modification du RIFSEEP aux agents du SIVS du Pays de Cadours,

Le Président propose à l'assemblée délibérante de réviser le RIFSEEP, notamment son article 6 et d'en déterminer les critères d'attribution :

### **Article 1 : Les bénéficiaires.**

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- aux agents contractuels de droit public, recrutés sur des emplois permanents et non permanents, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Les Attachés
- Les Rédacteurs
- Les animateurs
- Les Adjoints Administratifs
- Les Adjoints Techniques
- Les Agents de Maîtrise
- Les Adjoints d'Animation
- Les ATSEM

### **Article 2 : Les modalités de versement.**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

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

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire ;
- Congés annuels ;
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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

### Article 3 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- Une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### Article 4 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

#### 1. Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme (Direction Générale - Direction de Pôle ou Service ou Etablissement - Responsable de Secteur, experts, Adjoint de Direction, Techniciens spécialisés – Chef de chantier et Coordonnateurs – Agents opérationnels
Nombre de Collaborateurs	Agents directement ou indirectement sous sa responsabilité (50 et plus – 21 à 50 – 11 à 20 – 4 à 10 – 1 à 3 - 0
Type de Collaborateurs encadrés	Cadres dirigeants – Chefs Secteur, Techniciens, Adjoint Direction – Chefs chantier et Coordonnateurs – Agents opérationnels
Niveau Encadrement	Niveau de responsabilité en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) : Stratégique – Opérationnel – Intermédiaire – Proximité – Coordination – Sans
Niveau Responsabilités lié aux missions (Humaines, financières, budget, masse salariale, régie, juridique, politique...)	Déterminant – Fort – Modéré – Faible - Sans
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ? Oui - Non
Organisation du travail des agents, gestion des plannings, RDV...	Répartir et /ou planifier des activités en fonction des contraintes du service : Oui - Non
Supervision et accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle : Oui - Non
Conduite de Projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini : Oui - Non
Préparation et/ou animation de réunions	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information : Oui - Non
Conseils aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques

	publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques, juridiques et financiers : Oui - Non
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------

2. De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

Technicité et niveau difficulté	Niveau de technicité du poste : Arbitrage et décision – Conseil et Interprétation – Exécution
Champs application et polyvalence	Polymétrie et polysectoriel - Monométier et sectoriel
Pratique et maîtrise d'un outil, métier (langue étrangère, logiciel métier...)	Utilisation régulière de manière confirmée un logiciel « métier » dans le cadre de ses activités : Oui - Non
Niveau de diplôme attendu sur le poste	I Bac + 5 et plus - II Bac + 3 ou 4 – III Bac +2 – IV Bac ou équivalent – V CAP ou BEP - Sans
Habilitation, certifications attendues	Le poste occupé nécessite-t-il une habilitation ou une certification (BAFA, CAP PE, CACES, Habilitation électrique, permis de conduire spécifique, autorisation conduite...) : Oui - Non
Niveau nécessaire d'actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir ses connaissances à jour afin de tenir son poste de travail : Indispensable – Nécessaire - Encouragé
Connaissances requises	Niveau attendu sur le poste : Expertise - Maîtrise
Rareté de l'expertise	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecins) : Oui - Non
Degré Autonomie	Savoir exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilités défini – Degré d'autonomie accordé au poste : Large – Encadrée - Restreinte

3. Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard :

Relations externes / internes (variété, typologie des interlocuteurs)	Elus – Agents – Administrés – Partenaires extérieurs
Risque agression physique	Fréquent – Ponctuel – Rare - Nul
Risque agression verbale	Fréquent – Ponctuel – Rare - Nul
Exposition risques contagions	Fréquent – Ponctuel – Rare - Nul
Exposition risques sonores	Fréquent – Ponctuel – Non
Risques de blessures et intoxications	Très grave – Grave - Légère
Itinérances et déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre afin de pouvoir exercer sa fonction : Oui - Non
Variabilité des horaires	Fréquent – Ponctuel – Rare – Sans objet
Contraintes météorologiques	Fortes – Faibles – Sans objet
Travail posté	Oui - Non
Obligation d'assister aux instances (CT, CHSCT, CAP, Bureaux, Conseils.)	Récurrente – Ponctuelle – Rare
Engagement de la Responsabilité financière (régie, bons de commande, acte engagement), capacité poste à engager seul cela	Elevé – Modéré – Faible – Sans objet
Engagement Responsabilité juridique et capacité poste à engager seul cela	Elevé – Modéré – Faible

Acteur de Prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Oui - Non
Sujétions horaires (non valorisées par une autre prime)	Poste nécessitant le travail le week-end, le dimanche, les jours fériés ou de nuit : Oui - Non
Gestion de l'économat (stocks, parc automobile...)	Oui - Non
Impact du poste sur l'image de la Collectivité	Direct - Indirect

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions d'un agent (approfondissement des savoirs techniques et mise en œuvre, approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures, gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir de nouvelles expériences ou d'approfondir ses acquis.).
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion (diversification de compétences nécessaires au poste de travail, spécialisation dans un domaine de compétences, élargissement des compétences, des connaissances et de la technicité, mobilité, consolidation de connaissances techniques...).
- Tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions au regard de l'expérience professionnelle.
- L'IFSE est versée mensuellement.
- Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

#### Article 5 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA).

Le complément indemnitare est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Fixés après avis du Comité Technique, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents du SIVS est appréciée portent notamment sur :

- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les compétences relationnelles,
- Les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise,
- Les compétences de management de l'équipe, de l'activité, institutionnel, stratégique.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Le CIA fera l'objet d'un versement unique annuel au mois de Juin N+1, à l'issue des entretiens d'évaluation de fin d'année et trois grilles de critères, en fonction du niveau de responsabilité des agents, sont mises en place :

CRITERES AGENTS « CHEFS DE SERVICE » :

Critères retenus	A améliorer (insuffisant)	En voie d'acquisition (progrès en cours)	Acquis / Maitrisé
Connaissances professionnelles, aptitudes générales, technicité, expertise			
Initiative, efficacité, respect des délais			
Capacité d'analyse, de synthèse, capacité d'adaptation			
Qualités d'encadrement, capacité d'écoute et de négociation, sens des relations humaines			
Travail dans la transversalité, communication, délégation			
Force de proposition pour son service (évolution des moyens, méthode de travail), capacité à faire évoluer son service, sens des responsabilités.			
Respect des notes d'organisation et procédures			
Atteinte des objectifs fixés l'année précédente ou au moment du recrutement si l'agent est entré(e) en cours d'année			

CRITERES AGENTS « RESPONSABLES DE SECTEUR, CHEF D'EQUIPE, RESPONSABLES DE CHANTIER, RESPONSABLE EDUCATEUR » :

Critères retenus	A améliorer (insuffisant)	En voie d'acquisition (progrès en cours)	Acquis / Maitrisé
Capacités à assurer les missions de la fiche de poste, connaissances professionnelles, technicité			
Sens des responsabilités (encadrement d'équipe, organisation du travail)			
Initiative, implication dans le service, autonomie, respect des délais, volonté d'évoluer dans sa pratique professionnelle, force de proposition			
Qualité de la prise en charge des demandes des usagers, capacité d'analyse, méthode de travail			
Respect du fonctionnement du service : ponctualité, respect des consignes notamment d'hygiène et de sécurité, respect de l'outil de travail (véhicule, matériel divers, bâtiment...), respect des notes d'organisation, procédures, règlement intérieur			
Capacité à travailler en équipe et respect des collègues : capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler les informations, à écouter l'autre			
Respect du projet de service (projet pédagogique pour les crèches, projet de développement de l'OTI, plan de collecte OM, plan d'entretien préventif et curatif des chaussées pour le service Voirie...)			
Capacité d'adaptation (polyvalence), disponibilité (remplacements)			
Sens du contact et qualités relationnelles			
Secret professionnel, devoir de réserve			
Atteinte des objectifs fixés l'année précédente ou au moment du recrutement si l'agent est entré en cours d'année			

#### CRITERES AGENTS « OPERATIONNELS » :

Critères retenus	A améliorer (insuffisant)	En voie d'acquisition (progrès en cours)	Acquis / Maitrisé
Capacités à assurer les missions de la fiche de poste, connaissances professionnelles, technicité			
Initiative, implication dans le service, autonomie, respect des délais			
Respect des usagers, écoute, qualité de la prise en charge des demandes des usagers des différents services			
Respect du fonctionnement du service : ponctualité, respect des consignes notamment d'hygiène et de sécurité, respect de l'outil de travail (véhicule, matériel divers, bâtiment...), respect des notes d'organisation, procédures, règlement intérieur			
Capacité à travailler en équipe et respect des collègues : capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler les informations, à écouter l'autre			
Respect du projet de service (projet pédagogique pour les crèches, projet de développement de l'OTI, plan de collecte OM, plan d'entretien préventif et curatif des chaussées pour le service Voirie...)			
Capacité d'adaptation (polyvalence), disponibilité (remplacements)			
Sens du contact et qualités relationnelles			
Secret professionnel, devoir de réserve			
Atteinte des objectifs fixés l'année précédente ou au moment du recrutement si l'agent est entré en cours d'année			

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

#### Article 6 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA).

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

#### 6.1. CATEGORIE A :

Les Attachés (Arrêté du 03 Juin 2015)

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction Générale des Services	36 210 €	6 390 €	42 600 €
Groupe 2	Direction de Pôle / Direction d'Établissement	32 130 €	5 670€	37 800 €
Groupe 3	Coordonnateur / Chef de Secteur - Adjoint Direction Pôle ou Secteur - Technicien Spécialisé	25 500 €	4 500 €	30 000 €
Groupe 4	Encadrement Proximité - Expertise - chargé de Mission	20 400 €	3 600 €	24 000 €

#### 6.2. CATEGORIE B :

Les Rédacteurs (Arrêté du 19 mars 2015)

REDACTEURS		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction de Pôle / Direction d'Établissement	17 480 €	2 380€	19 860 €
Groupe 2	Coordonnateur / Chef de Secteur - Adjoint Direction Pôle ou Secteur - Technicien Spécialisé	16 015 €	2 185 €	18 200 €
Groupe 3	Encadrement Proximité - Expertise - chargé de Mission	14 650 €	1 995 €	16 645 €

Les animateurs (Arrêtés du 19 mars 2015)

ANIMATEURS		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction de Pôle / Direction d'Établissement	17 480 €	2 380€	19 860 €



Groupe 2	Coordonnateur / Chef de Secteur - Adjoint Direction Pôle ou Secteur - Technicien Spécialisé	16 015 €	2 185 €	18 200 €
Groupe 3	Encadrement Proximité - Expertise - chargé de Mission -	14 650 €	1 995 €	16 645 €

### 6.3. CATEGORIE C :

Les Adjoints Administratifs (Arrêté du 20 mai 2014)

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction de Pôle - Chef de Secteur - Chef Equipe - Coordonnateur - Adjoint Direction Etablissement - Technicien avec sujétions et/ou qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Agent Opérationnel, Agent polyvalent, Agent d'accueil, Secrétaire en Administration générale, Gestionnaires, Intervenant technique, Encadrant Technique, Agent Technique Petite Enfance, Agent Exploitation, Conseillers - Technicien Petite Enfance	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Les Adjoints Techniques (Arrêté du 28 avril 2015)

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Agent d'animation avec encadrement Agent polyvalent avec encadrement ATSEM avec encadrement	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Agent de restauration Agent polyvalent Agent d'animation Agent d'entretien ATSEM	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Les Agents de Maitrise (Arrêté du 28 avril 2015)

AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Direction de Pôle - Chef de Secteur - Chef Equipe - Coordonnateur - Adjoint Direction Etablissement - Technicien avec sujétions et/ou qualifications particulières	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Agent Opérationnel, Agent polyvalent, Agent d'accueil, Secrétaire en Administration générale, Gestionnaires, Intervenant technique, Encadrant Technique, Agent Technique Petite Enfance, Agent Exploitation, Conseillers - Technicien Petite Enfance	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Les Adjoints Territoriaux d'Animation (Arrêté du 20 mai 2014)

ADJOINTS TERRITORIAUX ANIMATION		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Agent d'animation avec encadrement ATSEM avec encadrement	11 340€	1 260 €	12 600€
Groupe 2	ATSEM	10 800 €	1 200 €	12 000€

Les Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Arrêté du 20 mai 2014)

ATSEM		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE Montant Maximum	CIA Montant Maximum	Maximum Réglementaire REGLEMENTAIRES
Groupe 1	ATSEM avec encadrement	11 340 €	1 260 €	12 600€
Groupe 2	ATSEM Sans encadrement	10 800 €	1 200 €	12 000€

**Article 7 : cumuls possibles.**

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

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit

**Où l'exposé du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents, le comité syndical décide :**

- **D'instaurer** à partir du 15/02/2024 la prise en compte des modifications du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus et applicable aux agents relevant de la filière Administrative, Technique, Médico-Sociale, Sociale, Animation.
- **D'autoriser** le Président 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,
- **D'abroger** toutes les dispositions des délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire en ce qu'elles prévoient le versement de primes et indemnités aux agents des dites filières à l'exclusion de la prime et des indemnités susmentionnées,
- **D'assurer** l'exécution financière de cette mise en œuvre comme exposé ci-dessus dans le cadre du budget primitif 2024 et d'inscrire les crédits correspondants aux futurs budgets.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 15/02/2024.

<b>Vote :</b>	<b>11</b>	<b>Pour :</b>	<b>11</b>	<b>Abstention :</b>	<b>0</b>	<b>Contre :</b>	<b>0</b>
---------------	-----------	---------------	-----------	---------------------	----------	-----------------	----------

**B. PROPOSITION D'EMBAUCHE EN CONTRAT D'APPRENTISSAGE**

**DELIBERATION N : 20240209 02**

Rapporteur : Président

Monsieur le Président expose à l'assemblée délibérante :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,  
VU le Code du Travail et notamment les articles L. 6211-1 et suivants,

VU la Loi n°92-675 du 17 juillet 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage, à la formation professionnelle et modifiant le code du travail,

VU la Loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,

VU le Décret n°92-1258 du 30 novembre 1992 portant diverses dispositions relatives à l'apprentissage et son expérimentation dans le secteur public,

VU le Décret n°93-162 du 2 février 1993, relatif à la rémunération des apprentis dans le secteur public non industriel et commercial,

En cas d'apprentissage aménagé :

VU la Loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées,

VU le Décret n°2006-501 du 3 mai 2006 relatif au Fonds d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique,

CONSIDÉRANT que l'apprentissage permet à des personnes âgées de 16 à 25 ans (sans limite d'âge concernant les travailleurs handicapés) d'acquérir des connaissances théoriques dans une spécialité et de les mettre en application dans une collectivité/établissement ; que cette formation en alternance est sanctionnée par la délivrance d'un diplôme ou d'un titre ;

CONSIDÉRANT que ce dispositif présente un intérêt pour les jeunes ou travailleurs handicapés en leur proposant un mode d'insertion professionnelle durable grâce à l'obtention d'un niveau de qualification et une expérience adaptée ;

CONSIDÉRANT que l'apprentissage présente également une opportunité pour la collectivité/établissement en développant une compétence adaptée à ses besoins et en répondant à un objectif de mission de service public pour le soutien l'emploi des jeunes ;

En cas d'apprentissage aménagé :

CONSIDÉRANT que le Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de Haute-Garonne et le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique accompagnent sur les plans financier, administratif et technique, les collectivités/établissements territoriaux dans l'intégration d'apprentis bénéficiant de la reconnaissance travailleuse handicapé ;

Monsieur le Président propose de recourir aux contrats d'apprentissage dans la limite de 5, selon le tableau suivant :

Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la formation
3	BPJEPS LTP - APT	10 mois
2	CAP PETITE ENFANCE ou BAC PRO SAPAT	10 mois

Où l'exposé du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents, le comité syndical décide :

- **DE DECIDER** de recourir aux contrats d'apprentissages,
- **DE DECIDER** de soumettre à la commission du Comité Social Territorial du CDG31, 5 dossiers maximum,
- **DE DECIDER** de recruter jusqu'à 5 contrats d'apprentissage conformément au tableau suivant :

Nombre de postes	Diplôme préparé	Durée de la formation
3	BPJEPS LTP - APT	10 mois
2	CAP PETITE ENFANCE ou BAC PRO SAPAT	10 mois

- **DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits au budget du SIVS, au chapitre, 012 article 6413 de nos documents budgétaires,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à signer tout document relatif à ce dispositif et notamment les contrats d'apprentissage ainsi que les conventions conclues avec les Centres de Formation d'Apprentis.

<b>Vote :</b>	<b>11</b>	<b>Pour :</b>	<b>11</b>	<b>Abstention :</b>	<b>0</b>	<b>Contre :</b>	<b>0</b>
---------------	-----------	---------------	-----------	---------------------	----------	-----------------	----------

### **C. CREATION DE POSTES**

**DELIBERATION N° : 20240209 03**

Rapporteur : Président

Vu l'article L313-1 du code général de la fonction publique ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu le tableau des avancements de grade 2024 ;

**Monsieur le Président rappelle à l'assemblée :**

Conformément à l'article L313-1 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 Conseil Syndical (ou autre assemblée) de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Vu la délibération N° 2023031006 en date du 10 mars 2023 fixant le taux promu / promouvables à 100% pour tous les grades de la collectivité,

Compte tenu du tableau d'avancements de grades,

Il est ainsi proposé aux membres du conseil syndical présent :

**De Décider :**

**Article 1 :**

**De la création de deux postes d'ATSEM** à temps complet pour effectuer les missions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 :

#### **Sur le temps scolaire**

- Aider l'enfant dans l'acquisition de l'autonomie, assister les enfants pour l'habillage et le déshabillage
- Assurer la sécurité et de l'hygiène des enfants
- Assister l'enseignant dans la préparation et/ou l'animation d'activités pédagogiques
- Aménager et entretenir les locaux et les matériaux destinés aux enfants.
- Accueillir avec l'enseignant les enfants et les parents, transmettre les informations
- Surveiller les récréations avec les enseignants
- Préparer et aider les enfants pour les petits déjeuner et goûter
- Accompagner lors des sorties scolaires et fêtes de l'école
- Gérer les stocks de produits d'entretien et de l'armoire à pharmacie
- Assurer la surveillance de la sieste

#### **Sur le temps périscolaire**

- Encadrer les enfants avant, pendant et après le repas
- Participer à la surveillance et à l'animation
- Participer à l'accueil des parents

Ces emplois pourront être pourvus par un fonctionnaire de catégorie C de la filière sanitaire et sociale, au grade d'Agent Territorial Spécialisé dans les Ecoles Maternelles de 2<sup>ème</sup> classe ou d'Agent Territorial Spécialisé dans les Ecoles Maternelles de 1<sup>ère</sup> classe.

**De la création de 4 postes d'agent d'animation** : deux à temps complet, 2 à temps non complets à raison de 30.68/35<sup>ème</sup> et 28/35<sup>ème</sup> pour effectuer les missions suivantes à compter du 1<sup>er</sup> mars 2024 :

- Préparer, animer et évaluer les activités de loisirs en cohérence avec le projet éducatif et le projet pédagogique de la structure
- Assurer la sécurité morale, physique et affective des enfants
- Construire des liens avec les parents et la communauté éducative
- Participer aux réunions
- Assurer tous les temps de la vie quotidienne
- Veiller au bon usage du matériel et des locaux
- Possibilité d'exercer les fonctions d'ATSEM

**Ces emplois pourront être pourvus par un fonctionnaire de :**

- Catégorie C de la filière animation, au grade d'Agent d'animation territorial, d'Agent d'animation territorial de 2<sup>ème</sup> classe, d'Agent d'animation territorial de 1<sup>ère</sup> classe
- Catégorie B de la filière animation, au grade d'Animateur territorial, d'Animateur territorial de 2<sup>ème</sup> classe, d'Animateur territorial de 1<sup>ère</sup> classe

**De la création de 8 postes « d'agent technique territorial » à temps non complet, soit 30/35<sup>ème</sup>, 28.60/35<sup>ème</sup>, 28/35<sup>ème</sup>, 26.63/35<sup>ème</sup>, soit 25.70/35<sup>ème</sup>, 20.99/35<sup>ème</sup>, 20.60/35<sup>ème</sup>, 19.15/35<sup>ème</sup> pour effectuer les missions suivantes à compter du 1er mars 2024 :**

#### Sur un emploi de restauration et/ou cantine

- Vérifier la livraison des repas (relevé de températures, quantité, DLC...)
- Mettre en œuvre les techniques de mise en chauffe des plats (si nécessaire) dans le respect des règles d'hygiène (relevé des températures, prélèvement d'échantillons...)
- Nettoyer les tables, mettre le couvert et desservir
- Assurer le service
- Participer à l'assistance et à l'accompagnement des enfants pendant le temps de cantine
- Participer à l'accueil des enfants : déshabillage, passage aux toilettes et lavage des mains.
- Participer au service des repas et aider les plus jeunes enfants à prendre leur repas
- Entretenir les locaux et le matériel de la cantine (vaisselle, réfectoire, cuisine, réfrigérateur, four...)
- Laver les sols de la cuisine et du réfectoire
- Effectuer l'entretien du linge de travail
- Assurer la gestion et l'approvisionnement en matériel et produits
- Repérer et signaler toute anomalie ou dysfonctionnement

#### Sur un emploi d'entretien des locaux

- Maintenir la propreté des locaux administratifs, techniques ou spécialisés (nettoyage des sols, du mobilier, des sanitaires et des cuisines)
- Dépoussiérer les surfaces, trier et évacuer les déchets courants
- Aérer les espaces
- Approvisionner les distributeurs de savon, d'essuie-main, de papier toilette
- Assurer la sécurité des utilisateurs des locaux (balisage des zones glissantes, utilisation de produits dangereux...)
- Assurer la gestion de l'approvisionnement en matériel et produits
- Nettoyer, ranger et maintenir en état le matériel à la fin des opérations
- Repérer et signaler toute anomalie ou dysfonctionnement

#### Sur un emploi d'animation

- Préparer, animer et évaluer les activités de loisirs en cohérence avec le projet éducatif et le projet pédagogique de la structure
- Assurer la sécurité morale, physique et affective des enfants
- Construire des liens avec les parents et la communauté éducative
- Participer aux réunions
- Assurer tous les temps de la vie quotidienne
- Veiller au bon usage du matériel et des locaux
- Accompagner les enfants jusqu'à la montée de bus ou les récupérer à la descente
- Assurer le pointage des enfants aux différents services

Ces emplois pourront être pourvus par un fonctionnaire de catégorie C de la filière technique, au grade d'Agent Technique territorial, Adjoint technique principal de 2<sup>ème</sup> classe Adjoint technique principal de 1<sup>ère</sup> classe

## Article 2 :

De la modification du tableau des effectifs.

<b>Vote :</b>	<b>11</b>	<b>Pour :</b>	<b>11</b>	<b>Abstention :</b>	<b>0</b>	<b>Contre :</b>	<b>0</b>
---------------	-----------	---------------	-----------	---------------------	----------	-----------------	----------

### D. CONTRIBUTION FINANCIERE COMPLEMENTAIRE DES COMMUNES AU SIVS POUR 2024

La commission s'est réunie mercredi 7 février, la délibération est ajournée.

L'ordre du jour du Conseil Syndical étant terminé, Monsieur le Président propose de passer à quelques questions ou sujets complémentaires.

## QUESTIONNES ET INFORMATIONS DIVERSES

### A. Compte-rendu rencontre directrices écoles + Monsieur UNAL

Rapporteur : Président

Monsieur le Président informe qu'une rencontre a eu lieu le 22 janvier, en présence de Monsieur UNAL, inspecteur de l'Education Nationale, Mesdames BARDOLS et CHANCEREL, directrices des écoles de Cadours et le service Enfance Jeunesse du SIVS.

Concernant les futurs travaux de rénovation énergétique à l'école élémentaire, l'organisation possible de la rentrée prochaine a été discutée. Monsieur UNAL accompagnera autant que possible ses équipes enseignantes en vue du déménagement des locaux.

Monsieur le président alerte également les membres sur la non reconduction de la cantine à 1€ après la fin de la convention conclue jusqu'au 31/12/2025 et la suppression du fonds de soutien.

### B. Reconduction opération « petits-déjeuners »

Rapporteur : Président

Monsieur le Président informe que le SIVS a été destinataire le 26 janvier dernier, de la convention de renouvellement.

Ainsi, tous les enfants scolarisés dans les quatre écoles du SIVS vont pouvoir bénéficier de nouveau de petits déjeuners gratuits à compter du lundi 26 février prochain.

### C. Travaux rénovation énergétique – organisation rentrée sept 2024 – Offres Moe

Rapporteur : Président

Un marché en procédure restreinte a été publié en décembre dernier pour la consultation d'un maître d'œuvre dans le cadre de la rénovation énergétique de l'école élémentaire de Cadours avec production de chaleur par géothermie.

Le SIVS a reçu 11 plis, 3 candidats ont été invités à remettre une offre pour le 26 janvier.

Suite à la remise des offres, les 3 candidats ont été reçus en audition de négociation, le 1er février dernier. Les candidats auront jusqu'au 27 février pour remettre les offres finales qui seront ensuite analysées.

Concernant la rentrée de septembre 2024, les services en partenariat avec la directrice d'école travaillent actuellement sur l'organisation future.

#### D. Investissements 2024

Rapporteur : Président

Les services scolaires, péri et extrascolaires ainsi que les directions des écoles font remonter en vue de la préparation du budget leurs besoins en investissement.

La liste la plus exhaustive possible sera présentée lors du prochain conseil syndical.

#### E. CNR éducation (conseil national de la refondation) – NOTRE école Faisons à Ensemble

Rapporteur : Président

L'école élémentaire de Cadours a déposé un projet CNR à l'automne dernier pour un montant de 41 673€.

Le SIVS a été destinataire d'un courrier et d'une proposition de convention de financement. En effet, les écoles ne pouvant, sauf cadre très précis des coopératives scolaires, manier de l'argent, il a été proposé que ce soit les collectivités qui soient les partenaires financiers afin de permettre aux écoles de bénéficier du dispositif.

Le SIVS percevra ainsi un acompte de 30% à la signature de la convention et le solde sera versé après réalisation de la totalité des actions.

L'école maternelle de Cadours envisage également de déposer un dossier dans les prochaines semaines, pour un montant d'environ 20 000€.

#### F. Nouvelle Convention d'objectifs et de Gestion CAF

Rapporteur :

La réunion a eu lieu à Grenade et a rassemblé les élus et les techniciens des territoires situés au Nord du département.

La COG fixe les objectifs et les moyens budgétaires dans un document signé entre l'Etat et la CNAF. Les grandes orientations de la CAF pour la période 2023/2027 sont rassemblées autour de 3 ambitions :

- 1) Développer des services attentionnés à chaque étape de la vie.** On distingue trois priorités :
  - Maintenir et développer les services liés à la petite enfance : renforcer l'offre d'accueil en s'adaptant aux réalités des familles
  - Soutenir les politiques enfance/jeunesse : accompagner les jeunes publics, soutenir les structures et gestionnaires dans leur proposition d'une offre de qualité
  - Un accompagnement pour tous et à tous les parcours de vie : garantir un égal accès aux services
  
- 2) Garantir un accès efficace au juste droit et une offre de services adaptée à tous.** On trouve six axes :
  - Approche de la CAF par type de population : centraliser les agents pour traiter le public ayant les mêmes besoins (ex ; les étudiants)
  - Arrivée de la solidarité à la source ce qui consiste à récupérer automatiquement les ressources des allocataires pour RSA, prime d'activités
  - Traitement priorisé des dossiers en fonction des situations : adapter le délai de réponse, cibler et prioriser les situations les plus sensibles
  - Recherche de la qualité du service rendu : former les agents
  - Aller vers les allocataires : création d'un pôle d'études personnalisées des situations
  - Aller vers les non allocataires : actions auprès de partenaires...
  
- 3) Accompagner les transformations de la société et des territoires :**
  - CTG qui remplace le CEJ
  - Nouveau schéma départemental des services aux familles : maintien des crèches AVIP, parents 31, pôle ressources accueil inclusif



## G. Recrutement d'un chargé de mission CTG par la CCHT

Rapporteur : Denis DULONG

Une offre d'emploi a été publiée par la CCHT, ce poste sera financé à 50% par la CAF.

Les entretiens devraient avoir lieu fin février pour un recrutement en mars.

## A. DATE DES PROCHAINS CONSEILS SYNDICAUX

Date	Objet	Lieu	Heure
Vendredi 8 Mars 2024	CONSEIL SYNDICAL	Hôtel de Ville Cadours	17h30
Vendredi 22 mars 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
Vendredi 29 mars 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Vignaux	17h30
Mardi 7 mai 2024	CEREMONIE ECOLES ELEMENTAIRE CADOURS	Cérémonie Monument aux morts	14h30
Lundi 13 mai 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
Vendredi 17 mai 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Brignemont	17h30
Vendredi 21 juin 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
Vendredi 28 juin 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Le Gres	17h30
Vendredi 20 septembre 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
Vendredi 27 septembre 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Lareole	17h30
Vendredi 8 novembre 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
Vendredi 15 novembre 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Cox	17h30
Vendredi 29 novembre 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
Vendredi 6 décembre 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Caubiac	17h30
Mercredi 11 décembre 2024	PREVI REMISE AIDE SOCIALE SIVS	Hôtel de Ville Cadours	09h00

Ces dates sont données à titre indicatif et sont susceptibles d'être modifiées.

## REMERCIEMENT À LA COMMUNE DE DRUDAS, D'AVOIR ACCUEILLI CE CONSEIL SYNDICAL

Le Président du SIVS Pays de Cadours

Didier LAFFONT



Le Secrétaire de séance

Josette SAINZ



