



L'an deux mille dix-huit, le cinq mars, les membres du Comité syndical se sont réunis à GARLIN sous la présidence de Mme Michèle PLANTE, Présidente.

Membres présents :

Mmes BITAILLOU FRANCOISE, DUFRECHE MARIE-HELENE, MAILLOT MARIE- CHRISTINE, PLANTE MICHELE

Mrs CAU-MIL THIERRY, CAZALIS PETIT JEAN JEAN, COSTADOAT PIERRE, HUBERT MARTIN, JONVILLE BERNARD, LACOSTE PIERRE, LAHORE CHRISTOPHE, LAHORE JEAN-PAUL, LANUSSE-CAZALE ANDRE, LECHON ALAIN, MARTENS CARLE, MICHEL DOMINIQUE, MONSEGU MICHEL, PELANNE CHARLES

Etaient excusés :

Mme ARGILAGA MARIE-CLAUDE

M GUIRAUT JEAN

Secrétaire de séance : M JONVILLE BERNARD



Administration Générale

N°2018-B1 – MOTION CONTRE LA FERMETURE D'UN DEMI-POSTE A L'ECOLE ELEMENTAIRE DE GARLIN A LA RENTREE 2018-2019

RAPPORT

Mme PLANTE souhaite présenter un projet de motion relatif à la fermeture d'un demi-poste à l'école élémentaire de GARLIN à la rentrée 2018-2019

Elle indique que la fermeture d'un demi-poste a été proposé lors de la réunion pour la carte scolaire début février 2018 et validé par le Préfet le 26 février 2018.

Le DASEN se base sur une baisse d'effectifs pour justifier cette fermeture : 139 élèves à la rentrée 2017-18 contre 133 élèves prévus à la rentrée 2018-19.

Toutefois, comme le droit le lui permet, le DASEN ne prend pas en compte les enfants scolarisés en ULIS qui sont inclus pour partie des apprentissages dans les classes : 11 en 2017-18 et 12 en 2018-19.

Mme PLANTE précise les effectifs moyens par classe pour cette année scolaire et les effectifs avec fermeture à la rentrée : 25 en moyenne pour 2017-18 en intégrant les enfants en ULIS et 28.75 pour 2018-19 en cursus normal en intégrant les enfants en ULIS et 15 en cursus occitan.

Mme PLANTE propose ainsi le texte suivant :

« Nous, délégués du comité syndical des écoles de la Région de GARLIN, considérons qu'à travers la décision de suppression d'un demi-poste à l'école élémentaire des Remparts de GARLIN,, l'inspection académique, en appliquant une logique purement comptable et éloignée des réalités des zones enclavées, porte atteinte à la

qualité d'enseignement et d'apprentissage des enfants du territoire et aux conditions de travail des enseignants qui ont toujours fait montre d'un réel dynamisme.

Avec en moyenne 25 enfants par classe à ce jour, les conditions semblaient réunies pour mobiliser une dynamique d'école dont tous unanimement nous satisfaisons. L'inclusion des enfants de l'ULIS à ce jour se passe au mieux. Qu'en sera-t-il lorsque les effectifs moyens par classe passeront à près de 29 en cursus classique dès la rentrée prochaine ?

Aussi, en soutien à l'école élémentaire des Remparts de GARLIN, le Syndicat des Ecoles de la Région de GARLIN demande à Monsieur BARRERE, Inspecteur d'Académie, de revenir sur la décision de fermeture d'une demi-classe dès la rentrée 2018-2019. »

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré, à l'unanimité :

DECIDE de se prononcer favorablement sur cette motion

AUTORISE Mme la Présidente à signer tout document relatif à la présente délibération

Ressources Humaines

N°2018-B2 – RESSOURCES HUMAINES – EMPLOI ECOLE ELEMENTAIRE DE GARLIN

RAPPORT

Madame la Présidente informe le Comité Syndical qu'il convient de créer un emploi non permanent pour assurer les temps périscolaires et extrascolaires au sein des écoles du Syndicat.

Il est donc proposé de créer ce poste d'adjoint d'animation, à raison de 28h hebdomadaires annualisées pour la période du 19 mars 2018 au 31 août 2018.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré, à l'unanimité :

DECIDE de créer pour la période du 19 mars 2018 au 31 août 2018 un emploi non permanent d'adjoint d'animation à raison de 28h hebdomadaires annualisées, d'accorder une rémunération afférente au 1^{er} échelon de rémunération de ce grade soit l'indice brut 347, majoré 325 (au 1^{er} janvier 2017) de la fonction publique et que seront appliquées les revalorisations de cette échelle indiciaire intervenant pour les fonctionnaires.

AUTORISE Madame la Présidente à signer le contrat de travail selon le modèle annexé à cette délibération.

PRECISE que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

N°2018-B3 – RESSOURCES HUMAINES – PROPOSITION DE MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU COMPTE EPARGNE TEMPS AVANT PASSAGE EN CTI

RAPPORT

Mme PLANTE expose au Comité Syndical le souhait de mettre en place le Compte Epargne Temps au sein de la collectivité et en décrit les fonctions et modalités de mise en œuvre.

Elle rappelle la nécessité de présenter ce dossier au Comité Technique Intercommunal du Centre de Gestion 64 dont le Syndicat dépend et qu'il faudra délibérer définitivement une fois l'avis du CTI rendu. La prochaine session aura lieu le 24 avril 2018 et les dossiers devront être déposés au plus tard le 20 mars 2018.

Proposition :

Conformément aux dispositions de l'article 7-1 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°2004-878 du 26 août 2004 modifié, les modalités de mise en œuvre du compte épargne temps sont fixées par l'organe délibérant, après avis du Comité Technique.

Le compte épargne temps est ouvert aux agents titulaires et non titulaires justifiant d'une année de service. Les stagiaires et les non titulaires de droit privé ainsi que les enseignants artistiques ne peuvent bénéficier du C.E.T. L'initiative en revient à l'agent qui formule sa demande à l'autorité territoriale.

La règlementation fixe un cadre général mais il appartient à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'applications locales.

Le décret n°2010-531 du 20 mai 2010 a modifié le décret initial du 26 août 2004. Il ouvre notamment la possibilité aux agents de prendre leurs congés acquis au titre du C.E.T.

Considérant l'avis du C.T. en date du

Mme la Présidente demande à l'assemblée délibérante de fixer les modalités d'application du compte épargne temps (C.E.T.) au sein du Syndicat

Mme la Présidente propose de fixer comme suit les modalités d'application locales du compte épargne temps prévu au bénéfice des agents territoriaux à compter du 1er juillet 2018. .

I/ L'ALIMENTATION DU C.E.T. :

Le C.E.T. est alimenté par selon les dispositions de l'article 3 du décret du 26 août 2004 par :

- le report de congés annuels, sans que le nombre de jours de congés annuels pris dans l'année puisse être inférieur à vingt (proratisés pour les agents à temps partiel et à temps non complet) ainsi que les jours de fractionnement ;
- le report de jours de récupération au titre de RTT (récupération du temps de travail) ;
- les jours de repos compensateurs (récupération des heures supplémentaires ou complémentaires notamment)

Le C.E.T. peut être alimenté dans la limite de 60 jours.

II/ PROCEDURE D'OUVERTURE ET D'ALIMENTATION DU C.E.T. :

L'ouverture du C.E.T. peut se faire à tout moment, à la demande de l'agent.

Le Comité Syndical fixe la date à laquelle doit au plus tard parvenir la demande de l'agent concernant l'alimentation du C.E.T. Celle-ci doit parvenir auprès du service gestionnaire du C.E.T. avant le 31 décembre de l'année en cours. Le détail des jours à reporter sera adressé à l'autorité territoriale.

Cette demande ne sera effectuée qu'une fois par an (*l'année de référence étant l'année civile*) Elle doit indiquer la nature (congés annuels ou RTT) et le nombre de jours que l'agent souhaite verser sur son compte.

Chaque année le service gestionnaire informera à l'agent de la situation de son C.E.T. (*des jours épargnés et ses jours consommés*), dans les 15 jours suivant la date limite prévue pour l'alimentation du compte. (*selon les dispositions de l'article 1 du décret du 26 août 2004*).

III/ L'UTILISATION DU C.E.T. :

L'agent peut utiliser tout ou partie de son C.E.T. dès qu'il le souhaite, sous réserve des nécessités du service.

Les nécessités de service ne pourront être opposées à l'utilisation des jours épargnés à la cessation définitive de fonctions, ou si le congé est sollicité à la suite d'un congé maternité, adoption, paternité ou solidarité familiale.

Le C.E.T. peut être utilisé sans limitation de durée.

L'agent peut utiliser tout ou partie de ses jours épargnés dans le C.E.T. . Qu'il soit titulaire ou non titulaire, il peut utiliser les jours épargnés sous la forme de congés, sous réserve de nécessités de service.

IV/ CLÔTURE DU CET

Le CET doit être soldé et clôturé à la date de la radiation des cadres ou des effectifs pour le fonctionnaire ou à la date de la radiation des effectifs pour l'agent non titulaire.

Lorsque ces dates sont prévisibles, la Présidente informera l'agent de la situation de son CET, de la date de clôture de son CET et de son droit à utiliser les congés accumulés à la date de la clôture dans des délais qui lui permettent d'exercer ce droit.

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré, à l'unanimité :

APPROUVE la proposition de mise en œuvre du Compte Epargne Temps

AUTORISE Mme la Présidente à saisir le Comité Technique Intercommunal du CDG 64 pour présenter le dossier tel que défini ci-dessus

N°2018-B4 – RESSOURCES HUMAINES – MODIFICATION DES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP AVANT PASSAGE EN CTI

RAPPORT

Mme PLANTE expose au Comité Syndical les modifications qui doivent être apportées à la délibération de mise en œuvre du RIFSEEP n°2017-B3 du 18 juillet 2018, intégrant notamment la filière technique et les nouveaux plafonds.

Elle rappelle la nécessité de présenter ce dossier au Comité Technique Intercommunal du Centre de Gestion 64 dont le Syndicat dépend et qu'il faudra délibérer définitivement une fois l'avis du CTI rendu. La prochaine session aura lieu le 24 avril 2018 et les dossiers devront être déposés au plus tard le 20 mars 2018.

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints d'animation
- Les agents sociaux
- Les ATSEM
- Les adjoints techniques

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions suivants ont été créés sur le Syndicat et hiérarchisés comme suit :

- Catégorie A : groupe A1
- Catégorie B : groupe B1
- Catégorie C : groupe C1
groupe C2

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel. Seront appréciés notamment :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets du service
- La disponibilité
- Esprit d'innovation et créatif

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par le **Syndicat des Ecoles de la Région de GARLIN**, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seraient compris entre 0 et le montant maximums figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

▪ Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
A1	▪ Direction des services	25 000,00 €	3 000,00 €	28 000,00 €

▪ Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
B1	▪ Adjointe de direction Responsable Finances RH	11 000,00 €	1 500,00 €	12 500,00 €

▪ Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C1	▪ Encadrement ou coordination d'une équipe	3 000,00 €	300,00 €	3 300,00 €
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2 150,00 €

Filière animation

▪ Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C1	▪ Encadrement ou coordination d'une équipe	3 000,00 €	300,00 €	3 300,00 €
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2 150,00 €

Filière technique

- Adjoints techniques territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

Filière sociale

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- à la titularisation,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

Sur la base du montant annuel individuel attribué, l'IFSE sera versée :

- Pour les groupes A1, B1 et C1 mensuellement
- Pour le groupe C2 annuellement en décembre

Le CIA sera versé en une fraction au mois décembre.

c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, tant pour le versement de l'IFSE que du CIA :

Congés de maladie ordinaire	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> ✓ versé intégralement pendant les 3 premiers mois, ✓ versé pour moitié pendant les 9 mois suivants, ✓ suspendu dans son intégralité au bout d'un an.
Congés annuels; congés pour accident de service ou maladie professionnelle; congés pour maternité, paternité et adoption	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, sauf dispositifs : <ul style="list-style-type: none"> ✓ liant les primes à la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte des résultats ; ✓ rétribuant des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent.
Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Pas de maintien du régime indemnitaire : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si la mise en CLM ou CLD rétroactivement, alors l'agent conserve le bénéfice des primes qu'il a perçues au titre d'un des congés mentionnés ci-dessus.
Départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)	Maintien du régime indemnitaire
Temps partiel thérapeutique	Maintien du régime indemnitaire au prorata de la durée effective de service accomplie
Autorisations spéciales d'absence	Maintien du régime indemnitaire

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel de la Présidente.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente et sera réexaminé comme précisé ci-dessus.

L'arrêté d'attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

La Présidente attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximum prévus dans les tableaux susvisés.

f. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanence, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 Août 2000 relatif à l'organisation du temps de travail ...)

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré, à l'unanimité :

APPROUVE les modifications de mise en œuvre du RIFSEEP

AUTORISE Mme la Présidente à saisir le Comité Technique Intercommunal du CDG 64 pour présenter les modifications liées au RIFSEEP