



Syndicat Intercommunal à Vocation Scolaire "Pays de Cadours"

PROCES-VERBAL CONSEIL SYNDICAL CADOURS

Séance du 15 Décembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le 15 décembre 2023, le Conseil Syndical du S.I.V.S "Pays de Cadours", dument convoqué est appelé à siéger en session ordinaire sous la présidence de Didier LAFFONT, Président.

Ouverture de la séance à : 17H40

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 : Denis DULONG

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 type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	DUPRAT Mélanie	<input checked="" type="checkbox"/>
Cadours	LAFFONT Didier	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	SACAREAU Régine	<input checked="" type="checkbox"/>
Cadours	JULIAN Marc	<input 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 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"/>
Puységur	LINDAN Éric	<input checked="" type="checkbox"/>	<input 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 : 06/12/2023

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. Révision du RIFSEEP
2. Modification horaire
3. Réfection cour école Élémentaire de Cadours – Demande de subvention DETR, Conseil Départemental, Région

Point à rajouter à l'ordre du jour :

Questions et Sujets divers :

1. REVISION DU RIFSEEP

Ajournée

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 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 Adjointes Administratifs
- Les Adjointes Techniques
- Les Agents de Maîtrise
- Les Adjointes 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...) Délégation de signature	Déterminant – Fort – Modéré – Faible - Sans 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	Polymétier 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 d'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 Indemnitaire Annuel (CIA).

Le complément indemnitaire 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 / Maîtrisé
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 / Maîtrisé
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 / Maîtrisé
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'Etablissement	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 Établissement - 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 Maîtrise (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 spécialisé 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

Il est ainsi proposé aux membres du conseil syndical :

- D'instaurer à partir du 1er Janvier 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 de desdites 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 01/01/2024.

2. MODIFICATION HORAIRE

DELIBERATION N°20231215 63

Rapporteur : Président

Le Président expose au conseil syndical la nécessité de modifier la durée hebdomadaire de travail d'un emploi d'agent technique territorial permanent à temps non complet (actuellement à 20.03/35ème heures hebdomadaires) afin de répondre aux besoins du service.

Après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires, après avis favorable du Comité Technique rendu le 05/12/2023 et après en avoir délibéré, le Conseil Syndical

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

- **La suppression**, à compter du 01/01/2024 d'un emploi permanent d'agent technique territorial à temps non complet (20.03/35ème heures hebdomadaires),
- **La création**, à compter de cette même date, d'un emploi permanent d'agent technique territorial à temps non complet (24/35ème heures hebdomadaires)

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

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

3. REFECTION COUR ECOLE ELEMENTAIRE DE CADOURS – DEMANDE DE SUBVENTION DETR, CONSEIL DEPARTEMENTAL, REGION

DELIBERATION N°20231215 66 - 20231215 64 – 20231215 65

Rapporteur : Président

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que le SIVS du Pays de Cadours a fait réaliser un audit énergétique pour l'école élémentaire de Cadours, à l'été 2023.

Cet audit réalisé par le bureau d'études et d'ingénierie SudEcowatt identifie différents travaux d'amélioration :

- Isolation thermique des murs, des combles et des sous-faces de planchers ;
- Remplacement des portes donnant sur l'extérieur ;
- Installation d'une ventilation double-flux ;
- Remplacement du système de production de chauffage.

Suite à cet audit, le SIVS du Pays de Cadours a demandé la réalisation d'une étude de faisabilité pour le remplacement du système de production de chauffage au fioul par une géothermie sur sonde verticale au même bureau d'étude.

Cette étude livrée en octobre 2023 conclut sur une première hypothèse de dimensionnement et d'implantation de 10 forages dans la cour de l'école.

Aujourd'hui, en dehors des quelques m² qui constituent le pied des quelques platanes qui l'arborent, la cour est entièrement recouverte d'asphalte, matériaux uniformes, minéral et non perméable.

Monsieur le président précise que la réalisation des forages dans la cour et leur raccordement à la nouvelle chaufferie impliquent d'inévitables démolitions de ce revêtement (périmètre restreint autour des forages et tranchées pour le déploiement des réseaux). La réalisation de travaux pour la reprise des finitions se trouve donc nécessaire.

Monsieur le président informe que les travaux induits deviennent donc l'opportunité de repenser l'intégralité de l'aménagement de la cour de récréation afin d'en faire un espace plus approprié à l'épanouissement et au développement des enfants, tout en participant à la préservation des cycles de l'eau, de la biodiversité, au développement d'îlots de fraîcheur, etc.

Une étude de faisabilité a été demandée par le SIVS du pays de Cadours au bureau d'études Isthme afin de proposer une première hypothèse de projet pour l'aménagement de la nouvelle cour de récréation en cohérence avec les projets d'amélioration.

Monsieur le Président présente au Conseil Syndical l'estimatif prévisionnel des coûts de réalisation du projet proposé par Isthme, ci-annexé.

Monsieur le Président informe le Conseil Syndical que les demandes de devis sont en cours de réalisation afin de permettre au SIVS de déposer des demandes de subventions auprès des différents organismes partenaires.

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

- **D'approuver** l'estimatif réalisé par le bureau d'études ISTHME
- **D'autoriser** Monsieur le Président à consulter les entreprises en vue de la réalisation de cette opération
- **D'autoriser** Monsieur le Président à solliciter l'aide De la Région, du Conseil Départemental, de la Dotation d'Équipement des Territoires Ruraux. Pour l'obtention d'une aide financière la plus élevée possible.
- **D'autoriser** Monsieur le Maire à signer tous les documents liés à cette opération.

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

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

CLOTURE DU CONSEIL SYNDICAL A : 18 H 22

QUESTIONNES ET INFORMATIONS DIVERSES

A. COURRIERS D'INFORMATIONS

Rapporteur : Président

Madame, Monsieur, chers Parents,

La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté, adoptée par le Gouvernement en 2018, prévoyait d'encourager, la distribution de petits déjeuners, sur le temps périscolaire ou scolaire, selon le choix de l'école et de la commune.

En novembre 2021, les élus du SIVS ont pris part à cette initiative en signant une convention avec les services de l'Éducation Nationale. Cette convention bipartite a été, renouvelée en septembre 2022, pour l'année 2022/2023.

Dans le cadre de cette convention, le SIVS s'engageait à fournir une collation quotidienne à tous les élèves en échange d'un soutien financier de l'ETAT.

Ainsi dans nos écoles, en partenariat avec les directrices (teur) d'école, le choix s'est porté principalement sur la distribution de fruits.

Les personnels du SIVS avaient en charge l'acheminement et l'entreposage des denrées alimentaires tandis que, autour de la distribution des petits déjeuners, les personnels enseignants pouvaient mener, durant le temps scolaire, des actions d'éducation à l'alimentation.

Par anticipation (en mai 2023) nous avons en amont de la dernière rentrée scolaire de septembre interpellé à maintes et maintes reprises les services de l'Education Nationale pour obtenir la signature d'une nouvelle convention.

Malgré leur absence de réponse, à la rentrée de septembre, le SIVS a décidé de poursuivre l'opération "petits déjeuners" sur ses fonds propres tout en espérant que les services de l'Education Nationale nous transmettent une nouvelle convention.

A ce jour et malgré nos relances répétées, nous n'avons obtenu aucune réponse de la part de l'Education Nationale.

Devant cet état de fait et les contraintes financières que cela engendre au SIVS, au grand désespoir des élus, des agents et des enseignants, cette opération ne sera pas poursuivie après les vacances de fin d'année.

Soyez convaincus que nous le regrettons vivement et que nous le déplorons.

Les élus du SIVS étaient bien conscients que ce dispositif participait à la réduction des inégalités alimentaires et que cette première collation de la journée était indispensable à une concentration et à une disponibilité aux apprentissages scolaires.

Espérant vous voir comprendre, nous nous tenons à votre écoute et disposition pour toute information complémentaire que vous jugerez utile.

Nous vous prions d'agréer nos respectueuses salutations.

Rapporteur : Président

Madame, Monsieur, chers Parents,

Lors du renouvellement du marché de la restauration en juin dernier, le SIVS du Pays de Cadours a été confronté à une hausse du prix d'achat des repas de l'ordre de 20% et ce malgré négociations avec le prestataire, le prix des denrées alimentaires subissant une forte inflation.

Au 1er septembre dernier, nous avons donc été contraints d'ajuster nos tarifs, en raison de cette hausse des coûts qui s'ajoute aux coûts induits tels que ceux de l'énergie qui impactent significativement le prix des services que nous mettons à votre disposition.

Il est important de rappeler que le SIVS du Pays de Cadours prend en charge une part importante des coûts des services, de plus de 65%.

Malgré les efforts budgétaires du SIVS et conscient que cette période inflationniste subie par tous génère des désagréments, les élus du SIVS, en séance du conseil syndical le 27 novembre dernier, après débats, ont souhaité contenir l'augmentation des tarifs à compter du 1er janvier 2024, limitant la hausse au maximum à 30 cts pour la restauration et à 1.15€ pour une journée d'A.L.S.H.

Pour mémoire, les tranches dont le Quotient Familial (QF) est inférieur à 1000€, notre collectivité ayant conventionné avec les services de l'Etat pour la mise en place d'une tarification sociale, le tarif à 1€ est maintenu pour le restaurant scolaire.

Nous sommes fort conscients que ces augmentations de tarifs ont un impact sur les finances, mais nous sommes amenés à croire que vous comprendrez que les choix qui s'offrent à nous sont des plus limités.

Nous vous prions d'agréer nos respectueuses salutations.

Pour le Conseil Syndical du S.I.V.S Didier LAFFONT



NOTA: Le quotient familial appliqué sera celui que vous nous avez communiqué lors de la rentrée scolaire de septembre 2023. Dans le cas où votre QF connaîtrait au cours de l'année scolaire une variation significative, merci de nous transmettre votre attestation CAF et ce, que ce soit à la baisse ou à la hausse. Pour ceux qui ne nous ont pas informé ou qui ne souhaitent pas nous donner leur quotient familial, le QF retenu sera la tranche la plus élevée.

RESTAURATION SCOLAIRE		MATERNELLE					
		RESTAURATION			ACCES AU SERVICE - PAI		
		Restauration	ALAE	TOTAL	Restauration	ALAE	TOTAL
Tranche 1	De 0€ à 400 €	* 3,69 €	0,17 €	3,86 €	1,93 €	0,16 €	2,09 €
Tranche 2	De 401€ à 600 €	* 3,69 €	0,18 €	3,87 €	1,93 €	0,18 €	2,11 €
Tranche 3	De 601€ à 800 €	* 3,72 €	0,19 €	3,92 €	1,93 €	0,19 €	2,12 €
Tranche 4	De 801€ à 1000 €	* 3,88 €	0,22 €	4,10 €	1,93 €	0,21 €	2,14 €
Tranche 5	De 1001€ à 1200 €	4,09 €	0,23 €	4,32 €	1,93 €	0,23 €	2,16 €
Tranche 6	De 1201€ à 1400 €	4,29 €	0,24 €	4,53 €	1,94 €	0,24 €	2,18 €
Tranche 7	De 1401€ à 1700 €	4,51 €	0,26 €	4,77 €	1,94 €	0,25 €	2,19 €
Tranche 8	De 1701€ à 2000 €	4,76 €	0,27 €	5,03 €	1,94 €	0,27 €	2,21 €
Tranche 9	De 2001€ à 3000 €	5,06 €	0,29 €	5,35 €	1,94 €	0,28 €	2,22 €
Tranche 10	Plus de 3001 €	5,33 €	0,31 €	5,64 €	1,94 €	0,31 €	2,25 €
Tranche 11	Occasionnelle	6,16 €	0,32 €	6,48 €	1,97 €	0,32 €	2,29 €

RESTAURATION SCOLAIRE		ELEMENTAIRE					
		RESTAURATION			ACCES AU SERVICE - PAI		
		Restauration	ALAE	TOTAL	Restauration	ALAE	TOTAL
Tranche 1	De 0€ à 400 €	* 3,81 €	0,18 €	3,99 €	1,93 €	0,18 €	2,11 €
Tranche 2	De 401€ à 600 €	* 3,81 €	0,19 €	4,00 €	1,93 €	0,19 €	2,12 €
Tranche 3	De 601€ à 800 €	* 3,84 €	0,21 €	4,04 €	1,93 €	0,20 €	2,13 €
Tranche 4	De 801€ à 1000 €	* 3,99 €	0,23 €	4,22 €	1,93 €	0,23 €	2,16 €
Tranche 5	De 1001€ à 1200 €	4,20 €	0,24 €	4,44 €	1,93 €	0,24 €	2,17 €
Tranche 6	De 1201€ à 1400 €	4,40 €	0,26 €	4,66 €	1,94 €	0,26 €	2,20 €
Tranche 7	De 1401€ à 1700 €	4,64 €	0,27 €	4,91 €	1,94 €	0,27 €	2,21 €
Tranche 8	De 1701€ à 2000 €	4,89 €	0,28 €	5,17 €	1,94 €	0,28 €	2,22 €
Tranche 9	De 2001€ à 3000 €	5,20 €	0,31 €	5,51 €	1,94 €	0,31 €	2,25 €
Tranche 10	Plus de 3001 €	5,47 €	0,32 €	5,79 €	1,94 €	0,32 €	2,26 €
Tranche 11	Occasionnelle	6,30 €	0,34 €	6,64 €	1,97 €	0,34 €	2,31 €

* Nota : pour les tranches inférieures à un QF de 1000, par conventionnement avec l'Etat, le tarif de base appliqué sera de 1 euros.

A.L.A.E		Matin Cadours	Matin et Soir Cox Solr Cadours
Tranche 1	De 0€ à 400€	1,04 €	0,98 €
Tranche 2	De 401€ à 600 €	1,04 €	0,98 €
Tranche 3	De 601€ à 800 €	1,06 €	1,00 €
Tranche 4	De 801€ à 1000 €	1,15 €	1,08 €
Tranche 5	De 1001€ à 1200 €	1,27 €	1,19 €
Tranche 6	De 1201€ à 1400 €	1,37 €	1,30 €
Tranche 7	De 1401€ à 1700 €	1,48 €	1,41 €
Tranche 8	De 1701€ à 2000 €	1,61 €	1,53 €
Tranche 9	De 2001€ à 3000 €	1,74 €	1,65 €
Tranche 10	Plus de 3001 €	1,87 €	1,80 €
Tranche 11	1/4 Supplémentaire	1,44 €	1,44 €

CENTRE DE LOISIRS S.I.V.S + communes conventionnées		1/2 Journée Sans repas (vendredi de vacances)			1/2 Journée Avec repas (mercredi et vacances)			Feste méridienne Mercredi avec Repas		Journée vacances		Forfait semaine de vacances	
		Tarif de Base	Tarif de Base	P.A.I	Tarif de Base	P.A.I	Tarif de Base	P.A.I	Tarif de Base	P.A.I	Tarif de Base	P.A.I	
Tranche 1	De 0€ à 400€	3.78 €	5.96 €	3.95 €	5.34 €	3.34 €	12.04 €	10.04 €	60.30 €	50.28 €			
Tranche 2	De 401€ à 600€	3.79 €	6.73 €	4.72 €	5.36 €	3.37 €	12.73 €	10.72 €	60.60 €	50.57 €			
Tranche 3	De 601€ à 800€	4.45 €	7.43 €	5.41 €	5.41 €	3.43 €	13.49 €	11.48 €	61.18 €	51.20 €			
Tranche 4	De 801€ à 1000€	5.12 €	8.15 €	6.10 €	5.46 €	3.47 €	14.26 €	12.24 €	63.05 €	52.99 €			
Tranche 5	De 1001€ à 1200€	5.82 €	8.90 €	6.84 €	6.20 €	4.19 €	15.24 €	13.21 €	65.24 €	55.17 €			
Tranche 6	De 1201€ à 1400€	6.64 €	10.43 €	8.33 €	6.65 €	4.62 €	17.90 €	15.83 €	74.91 €	64.69 €			
Tranche 7	De 1401€ à 1700€	7.36 €	11.97 €	9.84 €	7.50 €	5.46 €	19.53 €	17.44 €	82.15 €	71.86 €			
Tranche 8	De 1701€ à 2000€	8.08 €	13.68 €	11.52 €	8.36 €	6.31 €	21.32 €	19.21 €	98.72 €	88.27 €			
Tranche 9	De 2001€ à 3000€	9.47 €	15.29 €	13.10 €	9.25 €	7.18 €	23.14 €	21.02 €	108.97 €	98.42 €			
Tranche 10	Plus de 3001€	10.89 €	17.33 €	15.10 €	10.15 €	8.05 €	25.01 €	22.87 €	116.69 €	106.07 €			

A. DATE DES PROCHAINS CONSEILS SYNDICAUX

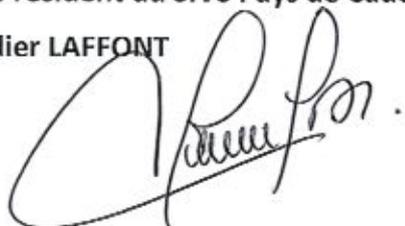
Date	Objet	Lieu	Heure
vendredi 2 février 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
vendredi 9 février 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Drudas	17h30
vendredi 22 mars 2024	BUREAU SIVS	Hôtel de Ville Cadours	17h30
vendredi 29 mars 2024	CONSEIL SYNDICAL SIVS	Hôtel de Ville Vignaux	17h30
mardi 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	9h00

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

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

Le Président du SIVS Pays de Cadours

Didier LAFFONT



Le Secrétaire de séance

Denis DULONG

