

ASPRESIVOS

COMPTE RENDU DU CONSEIL SYNDICAL

DU 30 SEPTEMBRE 2025

Séance du Mardi 30 septembre 2025
Date de la convocation : 17/09/2025
Nombre de membres afférents au Conseil Syndical : 08
Présents : 06
Votants : 07

L'an deux mille vingt-cinq et le 30 septembre à dix-huit heures, le Conseil Syndical d'ASPRESIVOS, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, sous la Présidence de monsieur Alain BÉZIAN

Présents : BEZIAN Alain (LLAURO), LESNE Maya (TORDÈRES), MAURICE Dominique (TORDÈRES), CRÉPEAUX Audrey (MONTAURIOL), AUSSEIL Francis (CAIXAS), BOULANGER Gaelle (LLAURO).

Absent(s) excusé(s) : VILARO Sandrine (MONTAURIOL) a donné son pouvoir à CRÉPEAUX Audrey (MONTAURIOL),

Absent(s) non(s) excusé(s) : PIQUE Jacqueline (CAIXAS)

Madame MAURICE a été élue secrétaire de séance.

05/2025 - DÉLIBÉRATION RELATIVE À LA MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Considérant que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;

Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les ingénieurs territoriaux, les adjoints techniques territoriaux, les ATSEM.

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

LE PRINCIPE

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
- Responsabilité d'encadrement ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Temps d'adaptation ;
- Autonomie ;
- Initiative ;

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
- Vigilance ;
- Risques d'agression verbale et/ou physique
- Tension mentale, nerveuse ;
- Confidentialité ;
- Relations internes ;
- Relations externes ;
- Itinérance, déplacement (fréquent, ponctuel, rare, sans déplacement) ;

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale. Elle fait l'objet d'un arrêté et est versée mensuellement.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Respect des délais d'exécution ;
- Compétences professionnelles et techniques ;
- Qualités relationnelles ;
- Capacité d'encadrement ;
- Disponibilité et adaptabilité, etc... .

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA

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

PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA

Le CIA est versé selon un rythme annuel et est modulé en fonction de l'engagement professionnel. Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES GROUPES ET DES MONTANTS PLAFONDS

Il n'y a que des emplois d'agents technique territoriaux au sein du RPI ASPRESIVOS.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçants à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

GROUPE	Niveau de poste	Montant Maximum annuel IFSE	Montant Maximum annuel CIA
CAT B	TECHNICIENS		
GROUPE 1	Responsable de service avec encadrement	5400€	648€
GROUPE 2	Coordonnateur, Responsable de structure	4200€	504€
CAT C	ADJOINTS TECHNIQUES		
GROUPE 1	Chef d'équipe, Adjoint d'animation	3000€	300€
GROUPE 2	Agent polyvalent, fonction d'ATSEM	2000€	180€

ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

Congés annuels, et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption, accidents de travail, maladies professionnelles reconnues, formation

Maintien partiel du régime indemnitaire :

Maintien des primes indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement (ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé).

NB : l'agent ne perçoit aucune rémunération : traitement + RI durant les journées de carence : ces journées ne doivent donc pas être décomptées dans le délai de carence sinon l'agent serait doublement pénalisé ces journées là

Maintien des primes et indemnités aux agents en temps partiel thérapeutique au prorata de la durée de service.

Suspension du régime indemnitaire :

En cas de congé longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé dont le montant suivra sont traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné. Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait ; Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Ainsi, il ne pourra se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ;
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.) ;
- La prime de service et de rendement (P.S.R.) ;
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.) ;
- La prime de fonction informatique ;
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes ;
- Indemnité de sujétions spéciales ;
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues ;
- Prime d'encadrement ;
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie ;
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture ;
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins ;
- Prime spécifique.

ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen : en cas de changement de fonctions, au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vue de l'expérience acquise par l'agent, en cas de changement de grade à la suite d'une promotion

ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES

Après en avoir délibéré, et à la majorité de ses membres présents ou représentés, le Conseil Syndical décide d'adopter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter du **01/11/2025**.

Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la collectivité de l'établissement.

06/2025 - DELIBERATION PORTANT CREATION D'EMPLOI PERMANENT SUITE MODIFICATION DU TEMPS DE TRAVAIL ET ACTUALISATION DU TABLEAU DES EFFECTIFS

Le Président informe l'assemblée :

Une demande de démission effective au 17/10/2025 d'un agent à 28/35^{ème} sera remplacé en mutation interne. Ce remplacement nécessite une réorganisation des postes avec des changements de temps de travail pour 2 des 4 postes à ASPRESIVOS.

Le poste d'agent technique avec fonction d'Atsem) passe de 28/35^{ème} à 24.10/35^{ème}.

Le poste d'agent technique à 17.5/35^{ème} passe à 21.5/35^{ème}.

La décision sera soumise à la prochaine commission du Comité Social Territorial.

Conformément à l'article L313-1 du Code Général de la Fonction publique, susvisé 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 de fixer l'effectif des emplois nécessaires au fonctionnement des services.

Considérant la délibération en date du 08/04/2022 fixant le tableau des effectifs,

Considérant que les besoins du service nécessitent la création d'un emploi d'agent polyvalent à 24.10/35^{ème} et d'un agent technique à 21.5/35^{ème}

Le Président propose à l'assemblée le tableau des effectifs ci-dessous à compter du 3 novembre 2025 :

TABLEAU DES EMPLOIS AU 03/11/2025

Grade	Catégorie Hiérarchique	Durée hebdomadaire du poste en h/min	Missions pour information		
				Statut (stagiaire, titulaire, contractuel)	Temps de travail (TP en %)
<i>Adjoint technique</i>	<i>C</i>	<i>24H10</i>	<i>ATSEM</i>	<i>Contractuel</i>	<i>68.85%</i>
<i>Adjoint technique</i>	<i>C</i>	<i>21H50</i>	<i>Agent polyvalent</i>	<i>Titulaire</i>	<i>61.40%</i>
<i>Adjoint technique</i>	<i>C</i>	<i>12H00</i>	<i>Agent polyvalent</i>	<i>Contractuel</i>	<i>34.29%</i>
<i>Adjoint technique</i>	<i>C</i>	<i>10H00</i>	<i>Agent polyvalent</i>	<i>Contractuel</i>	<i>28.57%</i>

Le Conseil Syndical après en avoir délibéré :

Accepte la création d'un poste d'adjoint technique à 24.10 heures par semaines au 3 novembre 2025,
Accepte la création d'un poste d'adjoint technique à 21.50 heures par semaine au 3 novembre 2025,
Approuve la modification du tableau des emplois et des effectifs ci-dessus,

Précise que les précédentes délibérations fixant le tableau des effectifs sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur de la présente,

Dit que les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges sociales correspondant aux emplis et grades ainsi créés sont inscrits au budget de l'exercice en cours.

Monsieur le Président est chargé de signer tous les documents relatifs à ce dossier et de procéder au recrutement.

L'ordre du jour étant clôt, la séance est levée à 19h00.


ASPRESIVOS
Syndicat Intercommunal
à Vocation Scolaire
LLAURO - TORDERES
CAIXAS - MONTAURIOL

