

# PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU S.I.R.P.R.S.

de **DONNEMAIN - MOLEANS - SAINT-CHRISTOPHE**

**SEANCE DU LUNDI 9 MARS 2026 à 19 h 00**

L'an deux mille vingt-six, le lundi neuf mars à dix-neuf heures, le Conseil Syndical du SIRPRS de Donnemain-Moléans-St Christophe, s'est réuni en session ordinaire, au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, à la mairie de Moléans, sous la présidence de **M. Bruno BROCHARD**.

**Présents** : MM. Bruno **BROCHARD**, Philippe **BROCHARD**, Gérard **CARRUELLE**, Mmes Nathalie **HUBERT**, Sophie **VELLA**, et MM. Bruno **CHARTIER** et Laurent **PLESSIS** conseillers syndicaux.

**Absents excusés** : Mme Anita **BIGOT GOUPY** (*pouvoir à Philippe **BROCHARD***) et Mme Nawel **KELLOU** lesquels forment la majorité des membres en exercice

**Secrétaire de Séance** : M. Laurent **PLESSIS**

La convocation a été adressée le 2 mars 2026 avec l'ordre du jour suivant :

- Travaux – acquisitions – projets
- Personnel – Actualisation Régime indemnitaire – Tableau des effectifs
- Questions et informations diverses

*Le procès-verbal de la séance du 30 octobre 2025 n'appelant aucune observation est validé par le Président et le secrétaire de séance.*

## **ORDRE DU JOUR**

### **Travaux – acquisitions – projets**

M le Président fait part des différents devis reçus depuis la dernière séance :

- Devis pour la pose de 3 luminaires solaires à Moléans de M. MELLADO pour 864,00 € TTC ; les élus prendront la décision lors du vote du budget primitif, après avoir eu quelques explications, le coût paraissant élevé ; dans l'attente d'un devis M. Pascal LEMOULT pour le néon HS de la salle de motricité de l'école maternelle.
- Devis de Franck MARTIN pour l'installation d'une douche dans la classe préfabriquée de Donnemain d'un montant de 6 769,20 € TTC ; non retenu et projet abandonné
- Devis de M. Jimmy HUBERT pour la fourniture et pose de cloisons dans les sanitaires de l'école maternelle d'un montant de 1 488,42 € TTC

### **Aménagement des sanitaires de la cour de l'école maternelle – acceptation devis – Délibération n°01-2026** (publiée le 10/03/2026)

Le Président rappelle que, pour faire suite à une demande de l'équipe enseignante, il a été demandé un devis à l'entreprise JDF (Jim Dépann Fermetures EI) pour la fourniture et pose de cloisons et d'une porte dans les sanitaires de la cour de l'école maternelle de Donnemain St Mamès ; celui-ci s'élève à 1 240,35 € H.T. soit 1 488,42 € TTC.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

**APPROUVE** le devis n°D202600812 de l'entreprise JDF (Jim Dépann Fermetures EI) – 35 rue de la Sanglerie 28200 Conie-Molitarde – d'un montant de 1 240,35 € H.T. soit 1 488,42 € TTC.

**APPROUVE** également le principe de versement d'une avance de 30 % à la commande soit 446,53 € TTC.

**DIT** que les crédits nécessaires seront inscrits à l'article 21531

**AUTORISE** M. le Président à passer commande et à signer tout document inhérent à cette opération.

A titre d'information, M. le Président indique qu'il attend un devis de M. Jimmy HUBERT pour la dépose-repose de la porte de l'école de Moléans qui se désolidarise du mur et, de ce fait, est difficile à fermer/ouvrir ; à noter que la porte de secours de la classe Mme PETEL NOBLET aurait besoin d'être remplacée, le bois est vermoulu ; ces travaux sont à la charge de la commune, comme la réfection des marches de la mairie et de l'école de Moléans pour laquelle M. VAN BEVER a établi un devis de 2995,20 € TTC.

M. le Président informe les membres présents que, depuis le mois de janvier, nous avons eu 7 nouveaux élèves dont 3 en maternelle ; il faut donc acheter des lits (4). Il propose d'acquérir également deux tabourets à roulettes pour l'enseignante et l'ATSEM et des poignées pour les vélos.

De plus, pour faire suite à la venue de l'ergonome du Centre de Gestion au restaurant scolaire de Moléans, il est nécessaire de prévoir quelques achats pour améliorer les conditions de travail de l'agent (réhausseur d'évier, poubelle plus haute, tabouret assis-debout) matériel adapté pour le nettoyage des locaux et barre de seuil pour éliminer le dénivelé entre la cuisine et le réfectoire (demander un devis à M. VAN BEVER pour aplanir le sol). Une aide financière peut être attribuée.

Il ajoute qu'il est nécessaire de faire appel à une société pour le nettoyage de la hotte aspirante de Moléans, étant donné que l'agent n'est pas en mesure de le faire (travail en hauteur, difficile d'accès) ; celle de Donnemain St Mamès a été nettoyée par le 1<sup>er</sup> Adjoint de ladite commune.

M. Philippe BROCHARD indique que la communauté de communes du Grand Châteaudun va ériger une palissade d'1m80 de haut entre l'école maternelle et les logements sociaux.

## **MISE A JOUR du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Délibération n°2-2026 (publiée le 10/03/2026)**

Le Président rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article 714-4 du Code Général de la Fonction Publique et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat (*cf. Délibération du 30 novembre 2017*).

Cependant, compte tenu de l'évolution des effectifs et des carrières des agents du SIRPRS d'une part, et de la réglementation relative au C.I.A. et au congé maladie dans la FPT, il est nécessaire de procéder à une mise à jour de la délibération ci-dessus référencée.

### **Le Conseil Syndical, Sur rapport de Monsieur le Président,**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L 712-1 et L 713-1 ; L 714-4 à L 714-6, L 714-8

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application l'article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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°2006-1691 du 22 décembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des Adjointes Techniques Territoriales,

Vu le décret n°92-850 du 28 août 1992 portant statut particulier du cadre d'emplois de Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles, modifié par décret n°2018-152 du 1<sup>er</sup> mars 2018

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'AVIS FAVORABLE du Comité Social Territorial (CST) intercollectivité en date du 12 janvier 2026,

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et le cas échéant, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

M. le Président rappelle que la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP en 2017, et que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret. Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS, l'IEMP ...et à vocation à se substituer à l'ensemble de ces primes.

Le Président propose au Conseil syndical d'actualiser le RIFSEEP mis en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2018.

**A compter du 10 MARS 2026**, il est proposé à l'assemblée délibérante d'actualiser comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

### **I – LES BENEFICIAIRES :**

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les adjoints d'animation,
- Les adjoints techniques
- Les ATSEM

## II – L’INSTAURATION DE L’IFSE

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

Elle est liée au poste de l’agent, **le cas échéant**, et à son expérience professionnelle (et non au grade).

Les montants de l’IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

### **1) Détermination des groupes de fonctions**

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- Des fonctions d’encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - o *Responsabilité d’encadrement direct*
- De la technicité, de l’expertise ou de la qualification nécessaire à l’exercice des fonctions :
  - o *Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),*
  - o *Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),*
  - o *Autonomie, initiative,*
  - o *Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).*
- Des sujétions particulières ou du degré d’exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - o *Horaires atypiques,*
  - o *Effort physique,*
  - o *Relations internes et/ou externes.*
  - o *Travail isolé*

### **2) La détermination des groupes et des montants plafonds**

Monsieur le Président, propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

#### **Pour les catégories C :**

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL PLAFOND DE L’IFSE	MONTANT ANNUEL PLAFOND CIA
<b>CAT C</b>	<b>ADJOINTS TECHNIQUES / ATSEM / ADJOINT D’ANIMATION</b>		
GROUPE 1	Chef d’équipe - Encadrement de proximité et d’usagers / sujétions / qualifications	<b>5500 €</b>	<b>200 €</b>
GROUPE 2	Agent d’exécution et autre - Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents	<b>5000 €</b>	<b>100 €</b>

### **3) La prise en compte de l’expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l’IFSE :**

L’IFSE pourra être modulée en fonction de l’expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

#### **1. Capacité à exploiter l’expérience acquise :**

indicateur 1 : Partage des connaissances

indicateur 2 : Force de proposition

#### **2. Connaissance de l’environnement de travail :**

indicateur 1 : Maitrise des circuits des décisions

indicateur 2 : Relation avec le public, les partenaires extérieurs

indicateur 3 : Relation avec les élus

#### **3. approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :**

indicateur 1 : Nombre d’années passée dans le poste et/ou dans un poste équivalent.

indicateur 2 : Formation certifiante

#### **4. Consolidation des conditions d’exercice des fonctions :**

indicateur 1 : Montée en autonomie

indicateur 2 : Développement de la polyvalence

## 5. Formation suivies :

indicateur 1 : Volonté de l'agent à participer à des formations

indicateur 2 : Capacité à utiliser les connaissances acquises en formation

### 1) Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

### 2) La périodicité de versement :

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué, et proratisée en fonction du temps de travail.

## III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel, à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle et tient aussi compte, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

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

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

### 1) Les critères d'attribution du CIA :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel, de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants

- la valorisation et la reconnaissance du travail effectué par l'agent tout au long de l'année
- la disponibilité de l'agent, son assiduité, son comportement professionnel
- l'expérience professionnelle (au vu notamment du niveau de qualification, de l'ancienneté, des efforts de formation ...)

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiés sur le compte rendu d'entretien professionnel de l'année N-1.

### 2) Les montants du CIA :

GROUPES	FONCTIONS/POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA
<b>CAT C</b>	<b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE / ATSEM / ADJOINT D'ANIMATION / OPERATEURS DES APS / AGENTS SOCIAUX</b>	
GROUPE 1	Chef d'équipe	200 €
GROUPE 2	Agent d'exécution et autre,	100 €

### 3) Les modalités d'attribution du CIA :

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus, et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

### 4) Les modalités de réexamen :

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

5) La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois, en juin et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

#### **IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :**

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement, à savoir qu'elles sont conservées à hauteur de 90% pendant les trois premiers mois, puis réduite à hauteur de 50 % pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

❖ Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées : en cas de grève (au prorata du temps d'absence), de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.

❖ Les conditions de maintien et/ou de suspension de la part CIA

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient au Président, au regard du compte rendu d'entretien établi par le supérieur hiérarchique de l'agent, d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent et de ses résultats, doit ou non se traduire par une baisse du montant du CIA au prorata de ses périodes d'indisponibilités physiques.

La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

En cas de congé de longue durée le CIA sera suspendu. Toutefois, si le congé de longue durée est inférieur à 12 mois l'année considérée, l'agent pourra percevoir une partie du CIA, au prorata du nombre de jours de présence dès lors que l'agent a atteint une majorité de ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante.

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents toute l'année.

#### **V – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP**

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ✓ la prime de service et de rendement (PSR)
- ✓ l'indemnité spécifique de service (ISS)
- ✓ *le cas échéant, indiquer les autres primes existantes au sein de votre collectivité*

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, l'indemnité différentielle, GIPA, ...),
- ✓ l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ l'indemnité d'astreinte et d'intervention
- ✓ l'indemnité de permanence
- ✓ la prime de responsabilité (pour les emplois fonctionnels)
- ✓ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ...
- ✓ l'indemnité de maniement de fonds applicable aux régisseurs d'avances et de recettes dès lors que cette responsabilité n'a pas été intégrée dans la part IFSE du RIFSEEP

#### **VI – CLAUSE DE REVALORISATION**

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

## **VII – DATE D'EFFET**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au : **10 MARS 2026**.

## **VIII – CREDITS BUDGETAIRES**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Le Conseil syndical, après en avoir débattu et délibéré, décide à l'unanimité,**

- **d'actualiser la délibération du 30 novembre 2017 instaurant le RIFSEEP à compter du 10 MARS 2026**
- **d'instituer les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension énoncés ci-dessus,**
- **d'inscrire les crédits nécessaires tous les ans,**
- **d'autoriser le Président à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.**

### Personnel :

- M. le Président a signé l'arrêté d'avancement de grade au 1<sup>er</sup> janvier 2026 de Mme TARANNE, qui devrait changer d'échelon le 10 décembre 2026 ; il ajoute qu'il a reçu son diplôme de la médaille d'argent et propose d'acheter la médaille, et de lui offrir une carte cadeau de 150 €.
- il sera demandé à Mme MBRENGA ce qu'elle envisage de faire à la prochaine rentrée (faire valoir ses droits à la retraite ou continuer à travailler au sein du SIRPRS) ; si renouvellement, ce sera au titre d'un CDI.
- Mme Jessica GUILLAUMIN arrive à la fin de sa période disponibilité pour convenances personnelles au 7 juillet prochain ; soit elle demande sa réintégration et nous ne pouvons pas la réintégrer sur son ancien poste puisque le SIRPRS ne propose plus de CLSH, soit elle demande la prolongation pour 5 ans de sa disponibilité ; d'ores et déjà, M. le Président suggère de saisir le CST pour réduire la durée hebdomadaire de son poste.
- Mme DESAUNAY : après la visite de l'ergonome, il a été décidé qu'elle commence à 10 h 15 puisqu'elle est seule au restaurant scolaire ; de plus, elle a changé son organisation pour soulager son épaule (plus de service à l'assiette mais au plat à chaque table, ce qui de plus responsabilise les enfants ; ils sont ravis).

## **QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES**

Transport scolaire : M. le Président a reçu la réponse de M. COUDERT, de la Région, mais est toujours dans l'attente des nouvelles fiches horaires tenant compte des suppressions de points d'arrêt. D'ailleurs, M. COUDERT vient de signaler qu'il veut supprimer l'arrêt de ST CHRISTOPHE qui nécessite une marche arrière, manœuvre interdite. M. Gérard CARRUELLE annonce que le rond-point, endommagé par une automobiliste, ne sera pas refait ; donc, le bus pourra faire son demi-tour.

Conseil d'école : chaque membre a été destinataire du compte rendu de la réunion du 9 février ; il n'est pas donné suite à la demande de mettre à disposition de la classe de GS-CP une aide d'1 heure le matin. Pour répondre au problème de stationnement devant l'école de Donnemain, M. le Président donne lecture d'un communiqué qui sera distribué à tous les parents d'élèves par la directrice de l'école.

Problème de discipline : M. le Président a reçu une famille pour dernier avertissement avant exclusion temporaire de la cantine et de la garderie et a adressé un avertissement à une famille dont les enfants scolarisées au collège Anatole France se sont montrées insolentes et irrespectueuses.

M. Gérard CARRUELLE a récupéré, pour l'école, un don de vélos et de livres.

M. le Président clôt cette séance de la mandature en remerciant chaque membre pour le travail réalisé dans une ambiance agréable et annonce qu'il ne sera pas candidat au poste de Président.

**SEANCE LEVEE A 20 h 00**

**Rappel des délibérations prises lors de la séance du 9 mars 2026 (conformément à l'article R 2121-9 du CGCT):**

01-2026 Travaux aménagement des wc de l'école maternelle - acceptation devis

02-2026 Mise à jour du RIFSEEP

## **SIGNATURES**

**Le Président**

**M. Bruno BROCHARD**

**Le Secrétaire de séance**

**M. Laurent PLESSIS**