

Convocation du :
19 juin 2025

**SYNDICAT INTERCOMMUNAL À VOCATION SCOLAIRE DE
CORANCEZ ET VER-LÈS-CHARTRES**

Corancez :
- 3 titulaires
- 2 suppléants

PROCÈS-VERBAL DU COMITÉ SYNDICAL DU 23 JUIN 2025

Ver-lès-Chartres :
- 3 titulaires
- 2 suppléants

Le lundi 23 juin 2025, à 19 heures, les membres du comité syndical, légalement convoqués le 19 juin 2025, se sont réunis à la salle du conseil municipal de la Mairie de Ver-lès-Chartres, sous la présidence de madame Marie-Ange ABADIA.

Etaient présents en qualité de membres titulaires :

Mesdames Marie-Ange ABADIA et Joëlle SILLY, et Messieurs Alain CHOUPART, Max VAN DER STICHELE, Stéphane BOURGEOIS et Philippe AUFFRAY

Etaient présents en qualité de membres suppléants :

Mesdames Marie-Françoise BOUCHER et Delphine BRAULT

Etaient absents excusés en qualité de membres suppléants :

Madame et Marine DESEYNE, et Monsieur Joffrey PINAULT

Secrétaire de séance : Madame Delphine BRAULT

La séance est ouverte sous la présidence de Madame Marie-Ange ABADIA, Présidente, à 19h00.

A été invitée et assiste à la séance, Madame Lucile PICQUART, directrice de l'école.

Madame Delphine BRAULT est désignée secrétaire de la présente séance.

La Présidente demande s'il y a des commentaires à apporter sur la rédaction du procès-verbal du comité syndical du 5 mai 2025.

Quelques fautes de frappe sont relevées et feront l'objet d'une correction à l'issue de la séance. Aucune autre remarque n'est élevée, donc la Présidente soumet le procès-verbal au vote, en tenant compte des corrections. Le comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, approuve le procès-verbal de la séance du 5 mai 2025.

La Présidente rappelle l'ordre du jour de la présente séance du comité syndical :

➤ Points délibératifs :

- Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)
- Contrat d'adhésion révocable à l'assurance chômage
- Présentation du rapport social unique 2023
- Correction sur exercices antérieurs - suramortissement

➤ Points d'information :

- Point ressources humaines
- Point école

I. POINTS DÉLIBÉRATIFS

1. 2025-011 : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Madame ABADIA expose le point qui suit.

Madame ABADIA rappelle que suite aux échanges lors des dernières séances du comité syndical, le SIVOS a eu le retour du centre de gestion pour délibérer définitivement sur l'ajustement du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), notamment afin d'intégrer le grade d'agent de maîtrise aux bénéficiaires du régime indemnitaire, mais aussi de donner la possibilité au SIVOS de ne pas reconduire automatiquement le CIA d'une année sur l'autre.

Après en avoir délibéré, le comité syndical,

A l'unanimité de ses membres présents et représentés,

- ABROGE la délibération n°2025-003 en date du 17 février 2025 portant mise à jour du RIFSEEP pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP,
- MAINTIENT l'instauration du RIFSEEP (IFSE et CIA), mis en place par les délibérations n°2017-029 et n°2025-003 susvisées,
- MODIFIE les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et de suspension tels qu'énoncés ci-dessous,
- AUTORISE l'autorité territoriale à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessous par le biais d'un arrêté individuel,
- DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2025, après transmission au contrôle de légalité, en application du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire,
- DIT que les crédits nécessaires seront prévus et inscrits au budget.

I – BÉNÉFICIAIRES

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 agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité,

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- les rédacteurs territoriaux
- les adjoints administratifs territoriaux
- les adjoints techniques territoriaux
- les agents de maîtrise territoriaux
- les ATSEM

II – INSTAURATION DE L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (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 et poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- ❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire) :
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire) :
 - Connaissances élémentaires à expertise requises
 - Difficulté (exécution simple ou analyse et interprétation)
 - Autonomie et initiative
- ❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire) :
 - Responsabilité sur la sécurité
 - Itinérance (activité multi-sites, mobilité géographique)
 - Relations internes et externes

2) Détermination des groupes et des montants plafonds

Les groupes et les montants maximums annuels retenus pour l'IFSE sont les suivants :

GROUPES	FONCTIONS / POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE (POUR UN TEMPS PLEIN)
CATEGORIE B	REDACTEURS TERRITORIAUX	
GROUPE 1	Secrétaire de mairie	6 000 €
CATEGORIE C	ATSEM / AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS TECHNIQUES / ADJOINTS ADMINISTRATIFS	
GROUPE 1	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	4 000 €
	Agent de maîtrise expert	
	Agent technique polyvalent expert	
	Agent administratif expert	

3) 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, selon les critères de modulation suivants (en tout état de cause différents de la prise en compte de l'ancienneté et de la manière de servir) :

Capacité à exploiter l'expérience acquise :

- Partage des connaissances avec les élus et transmissions d'informations aux agents
- Force de proposition

Connaissance de l'environnement de travail :

- Relations avec les partenaires extérieurs ou le public
- Maîtrise des circuits de décision ainsi que d'éventuelles étapes de consultation
- Relations avec les élus
- Maîtrise du fonctionnement de la collectivité

Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :

- Formation certifiante ou obtention d'un diplôme par la VAE
- Réussite d'un concours
- Nombre d'années passées dans un poste équivalent ou dans le poste

Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :

- Entretien de l'autonomie
- Développement du travail en réseau (interne et externe)
- Entretien de la polyvalence
- Gestion des dossiers complexes, des impondérables, d'évènements exceptionnels
- Transversalité avec les agents et les élus

Formations suivies :

- Nombre de formations réalisées (nombre de jours, nombre de stages)
- Volonté de l'agent d'y participer
- Diffusion des connaissances acquises au cours des formations aux élus et aux agents
- Capacité à réutiliser les connaissances acquises en formation

4) 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.

5) Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un 12^{ème} du montant annuel individuel.

III – INSTAURATION DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et 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) Critères d'attribution du CIA

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants, qui seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel en tenant compte des observations spécifiées sur le compte rendu d'entretien professionnel :

Résultats professionnels et réalisation des objectifs :

- Réussite des objectifs assignés
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Sens de l'organisation et de la méthode
- Assiduité et ponctualité

Compétences professionnelles et techniques :

- Capacité d'anticipation et d'initiatives
- Entretien et développement des compétences
- Réactivité et adaptabilité
- Autonomie
- Niveau et étendue des connaissances techniques et réglementaires

Qualités relationnelles :

- Rapport avec la hiérarchie
- Rapport avec les collègues
- Sens de l'écoute et de l'accueil
- Capacité à travailler en équipe
- Capacité à travailler avec les partenaires extérieurs institutionnels et les usagers

Capacités d'encadrement ou d'expertise pour les agents concernés, ou le cas échéant, les aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur :

- Capacité à gérer les moyens matériels et financiers mis à disposition
- Communication
- Capacité à réaliser un projet
- Sens de la rigueur et de l'organisation

Contribution à l'activité de la collectivité :

- Sens des responsabilités
- Aptitude à faire remonter l'information
- Sens du service public et conscience professionnelle

2) Montants du CIA

Les groupes et les montants maximums annuels retenus pour le CIA sont les suivants :

GROUPES	FONCTIONS / POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA (POUR UN TEMPS PLEIN)
CATEGORIE B	REDACTEURS TERRITORIAUX	
GROUPE 1	Secrétaire de mairie	2 000 €
CATEGORIE C	ATSEM / AGENTS DE MAITRISE / ADJOINTS TECHNIQUES / ADJOINTS ADMINISTRATIFS	
GROUPE 1	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	1 000 €
	Agent de maîtrise expert	
	Agent technique polyvalent expert	
	Agent administratif expert	

3) 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) 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) Périodicité de versement

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel établi sur la base d'un 12^{ème} du montant annuel individuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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

❖ 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
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) : accidents de travail, maladies professionnelles reconnues
- formation

❖ Maintien partiel du régime indemnitaire :

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

- congé de maladie ordinaire (CMO) : maintien des primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire - le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement
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 le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné
- congé de longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM) : maintien partiel des primes et indemnités aux agents en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de grave maladie (CGM) dans les mêmes proportions que celles applicables aux agents de l'Etat, à savoir 33 % la 1^{ère} année et 60 % la 2^{ème} et la 3^{ème} année - le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement.
Cependant, lorsque le congé de longue maladie ou le congé de grave maladie est transformé en congé de longue durée après avis du conseil médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
- temps partiel thérapeutique : maintien des primes et indemnités au prorata de la durée de service

❖ Suspension du régime indemnitaire :

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

- congé de longue durée (CLD) : suspension des primes et indemnités aux agents en congé de longue durée (CLD)
- congé de longue maladie ou de grave maladie : suspension des primes et indemnités aux agents en congé de longue maladie (CLM) ou en congé de grave maladie (CGM) au-delà de la 3^{ème} année
- période de préparation au reclassement (PPR) : suspension des primes et indemnités aux agents placés en préparation au reclassement (PPR)
- grève (au prorata du temps d'absence)
- exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire
- absence non autorisée
- service non fait

V – RÈGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'IFSE et le 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)
- l'indemnité de responsabilité de régisseur d'avances et de recettes (cette indemnité ne figurant pas sur l'arrêté du 27 août 2015 paru au Journal Officiel du 1er septembre 2015 qui liste les primes cumulables avec le RIFSEEP, de ce fait, les collectivités doivent inclure directement cette prime dans la part IFSE du RIFSEEP pour les agents exerçant des fonctions de régisseur)

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, 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...

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.

2. 2025-012 : CONTRAT D'ADHÉSION RÉVOCABLE A L'ASSURANCE CHÔMAGE

Madame ABADIA expose le point qui suit.

Madame ABADIA rappelle que le SIVOS a déjà adhéré à l'assurance chômage de 1996 à 2019, et que même si ce contrat n'a jamais été dénoncé par la collectivité, il y a été mis fin par l'URSSAF et France Travail en raison de l'information par l'INSEE d'une modification statutaire, suite à laquelle le SIVOS n'a pas manifesté son souhait de poursuivre ce contrat. Il convient donc de signer un nouveau contrat d'adhésion à l'assurance chômage pour qu'en contrepartie du versement d'une contribution assise sur un pourcentage de la rémunération brute à l'URSSAF (chargée du recouvrement des cotisations chômage pour le compte de France Travail), le SIVOS n'ait plus à sa charge l'indemnisation de ses anciens agents non titulaires au titre du chômage, qui incombera à France Travail. Pour information, la règle de base en la matière pour les employeurs publics est l'auto-assurance, mais les collectivités peuvent également adhérer de façon révocable à l'assurance chômage comme proposé, ou en confier totalement la gestion à France Travail par le biais d'une convention de gestion dont le droit d'entrée s'élève à 15 000 €. Etant donné que le SIVOS dispose de plusieurs contrats à durée déterminée, la charge de l'indemnisation des agents dont le contrat arriverait à terme lui incomberait, ce qui représente un risque contre lequel il convient de se prémunir, et l'adhésion à l'assurance chômage représente la meilleure option pour sécuriser les agents à un coût moindre pour le SIVOS.

Après en avoir délibéré, le comité syndical,

A l'unanimité de ses membres présents et représentés,

- APPROUVE le contrat d'adhésion révocable à l'assurance chômage pour les agents non titulaires et non statutaires, joint à la présente délibération ;
- AUTORISE la Présidente ou son représentant à signer ledit contrat d'adhésion ainsi que tout document y afférent,
- DIT que les crédits nécessaires seront inscrits au budget pour le versement des contributions destinées à la couverture des dépenses relatives au financement de l'assurance chômage.

3. 2025-013 : PRÉSENTATION DU RAPPORT SOCIAL UNIQUE 2023

Madame ABADIA expose le point qui suit.

Madame ABADIA indique que le bilan social, élaboré chaque année par les collectivités locales et leurs établissements publics, dresse un état des lieux de la situation du personnel dans la collectivité au 31 décembre de l'année écoulée. Il permet de récapituler des données chiffrées relatives aux différentes caractéristiques du personnel telles que les effectifs, le temps de travail, la rémunération, les conditions de travail, la formation et les droits sociaux selon une liste d'indicateurs déterminée, à partir desquels peuvent

être établies les lignes directrices de gestion (LDG) qui définissent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité territoriale.

Les bilans sociaux de l'année 2023 de toutes les communes du département, réalisés sur une plateforme mise à disposition par le centre de gestion en 2024, ont été compilés et ont fait l'objet d'une étude restituée il y a peu en comité social territorial, afin de situer sa collectivité parmi les autres au 31 décembre 2023.

Au niveau des effectifs, le SIVOS compte 4 agents, 3 fonctionnaires et 1 contractuel permanent, toutes des femmes à temps non complet en catégorie C, et dont l'âge moyen des agents permanents est de 46,25 ans. Sur les mouvements, 1 arrivée a été recensée et aucun départ d'agent permanent n'a été constaté. Il n'y a pas eu d'évolution professionnelle en 2023, hormis 2 avancements d'échelons, c'est-à-dire ni promotion interne ou avancement de grade, ni lauréat de concours ou d'examen professionnel. Aucune sanction disciplinaire n'a été prononcée, ce qui ne concerne d'ailleurs que moins de 5 % des collectivités dans le reste du département d'Eure-et-Loir. Concernant le budget, les charges de personnel représentent 52,21 % des dépenses de fonctionnement, soit 100 998 € sur 193 445 €, alors qu'elles se stabilisent autour de 35 % dans le reste du département. La part du régime indemnitaire des agents permanents est de 5,56 %, alors qu'elle s'élève plutôt à 15 % dans le reste de l'Eure-et-Loir. Sur l'absentéisme, aucune absence médicale de contractuels a été constatée, contre environ 7 jours dans le reste du département, mais une moyenne de 122,7 jours d'absence médicale par fonctionnaire a été comptabilisée en 2023, contre 13 jours dans le reste de l'Eure-et-Loir. Le SIVOS a déclaré 1 accident du travail, là où environ 10 % des collectivités euréliennes en ont déclaré. Aucun travailleur handicapé ne fait partie des effectifs, alors qu'ils représentent un peu plus de 10 % dans le reste du département, sachant que l'obligation d'emploi concerne les collectivités de plus de 20 agents à hauteur de 6 % de l'effectif. Aucune formation n'a été suivie en 2023, alors qu'environ 30 % des agents dans le reste de l'Eure-et-Loir ont suivi au moins 1 jour de formation. L'action sociale est assurée par le CNAS, association nationale loi 1901. Sur les relations sociales, aucun jour de grève n'a été recensé en 2023, là où 10 % des collectivités euréliennes ont été concernées par des grèves.

Après en avoir délibéré, le comité syndical,

A l'unanimité de ses membres présents et représentés,

- PREND ACTE de la présentation du rapport social unique du SIVOS de Corancez et Ver-lès-Chartres de l'année 2023 et de l'avis émis par le Comité Social Territorial lors de sa réunion du 12 mai 2025.

4. 2025-014 : CORRECTION SUR EXERCICES ANTÉRIEURS - SURAMORTISSEMENT

Madame ABADIA expose le point qui suit.

Madame ABADIA rappelle que le trésor public avait demandé au SIVOS l'an dernier de prendre une décision modificative afin de terminer l'amortissement des travaux sur les fenêtres de la cantine réalisés en 2008 pour un montant de 555,16 €, mais que le secrétariat a été destinataire il y a peu de l'information selon laquelle il nous a par erreur été demandé d'amortir une année supplémentaire, soit 277,58 € en trop, et qu'il convient donc de corriger cette anomalie de suramortissement. Cette correction sera neutre et sans impact sur les résultats de la section de fonctionnement et d'investissement car elle relève d'une opération d'ordre non budgétaire, qui sera réalisée directement par le comptable public en créditant le compte 1068 « excédents de fonctionnement capitalisés » par le débit du compte 28041412 pour un montant de 277,58 €.

Après en avoir délibéré, le comité syndical,

A l'unanimité de ses membres présents et représentés,

- AUTORISE le comptable public à effectuer les mouvements suivants par opération d'ordre non budgétaire sur le budget du SIVOS de Corancez et Ver-lès-Chartres pour régulariser le compte 28041412 :
 - Compte 28041412 : - 277,58 €
 - Compte 1068 : + 277,58 €

Fin des points délibératifs : 19h26

II. POINTS D'INFORMATION

1. POINT RESSOURCES HUMAINES

Madame ABADIA informe que les 2 agents dont le contrat s'achève le 31 août sont favorables à la reconduction de leur contrat pour l'année scolaire 2025-2026.

Madame ABADIA rappelle que l'agent actuellement en période de préparation au reclassement (PPR) cessera d'en bénéficier prochainement, celle-ci s'achevant le 22 août. La question des suites de la PPR sera bientôt tranchée, car nous allons demander à l'agent s'il souhaite être placé en reclassement pour une période de 3 mois afin de poursuivre ses démarches de recherche d'un poste qui serait davantage adapté. La suite de la procédure dépendra de si l'agent trouve ou non un poste pour être reclassé dans une autre structure.

Madame ABADIA informe que les collectivités locales seront dans l'obligation de participer aux frais liés à la santé de leurs agents à compter du 1^{er} janvier 2026. A cet effet, il est possible de recourir à 2 dispositifs : attribuer une participation pour un contrat mutuelle labellisé, ou bien rejoindre une convention groupée négociée par les centres de gestion de la région Centre pour proposer une mutuelle. Il convient également de déterminer le montant de la participation qui sera accordée aux agents, sachant que le minimum imposé par la loi est de 15 €. A l'issue de cet échange, le centre de gestion sera sollicité afin de pouvoir délibérer définitivement sur l'adoption du dispositif choisi. La mutuelle proposée par le groupement des centres de gestion de la région Centre est Intériale et propose 3 niveaux de garantie au choix de l'agent, qui semble plus avantageuse du point de vue des agents qu'un contrat labellisé, souvent plus coûteux à garanties égales.

Le SIVOS, après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres présents et représentés, émet un avis favorable pour recourir à la mutuelle Intériale proposée par le centre de gestion à compter du 1^{er} janvier 2026, et fixe le montant de la participation qui sera versée à 15 € brut par mois et par agent.

2. POINT ÉCOLE

Madame PICQUART rappelle que le conseil d'école aura lieu jeudi 26 juin pour faire le bilan de l'année.

Madame PICQUART indique qu'une enseignante est nommée pour la remplacer suite à son départ, mais que l'école est toujours en attente de la nomination d'une dernière enseignante.

Madame PICQUART informe qu'au niveau de l'effectif, 2 enfants vont quitter l'école en raison de plusieurs déménagements, et qu'il devra se stabiliser aux alentours de 65 élèves pour la rentrée scolaire.

Madame PICQUART indique que le SIVOS devra se questionner sur la question de l'avenir de l'environnement numérique de travail.

Madame PICQUART informe que différentes écoles du secteur seront certainement dans l'obligation de changer de fournisseur pour les fournitures scolaires en raison de difficultés d'approvisionnement.

Monsieur VAN DER STICHELE informe avoir été sollicité pour un rendez-vous par la future enseignante qui fera fonction de directrice dans l'attente d'une nomination ou de son habilitation.

Madame ABADIA informe qu'un portail familles est actuellement en cours de déploiement, pour être opérationnel lors de la rentrée de septembre. Actuellement, les parents y inscrivent leurs enfants pour les services de cantine et de garderie, et au cours de l'année ce sera le biais privilégié de communication pour faire part de toute modification éventuelle des inscriptions. Cet outil permettra le pointage des enfants aux différents services périscolaires par les agents du SIVOS, et la remontée de ces informations au secrétariat pour leur facturation.

III. QUESTIONS DIVERSES

Aucune question diverse n'est soulevée.

Madame ABADIA propose de prévoir provisoirement la date du prochain comité syndical le lundi 8 septembre 2025 à 19h00.

Plus aucune question n'étant soulevée et l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 20h09.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits et les membres présents ont signé au registre :

Délégués titulaires :

Madame ABADIA Marie-Ange		Madame SILLY Joëlle	
Monsieur AUFFRAY Philippe		Monsieur BOURGEOIS Stéphane	
Monsieur VAN DER STICHELE Max		Monsieur CHOUPART Alain	

Délégués suppléants :

Madame BOUCHER Marie-Françoise		Monsieur PINAULT Joffrey	<i>Absent excusé</i>
Madame BRAULT Delphine		Madame DESEYNE Marine	<i>Absente excusée</i>