

Convocation du :
12 décembre 2017

**SYNDICAT INTERCOMMUNAL DE GROUPEMENT
PÉDAGOGIQUE DE CORANCEZ VER-LES-CHARTRES**

Nombre de membres
en exercice : 6

COMPTE-RENDU DU COMITÉ SYNDICAL DU 18 DÉCEMBRE 2017

Nombre de conseillers
présents : 6

L'an deux mil dix-sept, le lundi 18 décembre à 20 h30 minutes, les membres du Comité Syndical, légalement convoqués le 12 décembre, se sont réunis à la Mairie de Ver-lès-Chartres, sous la présidence de Madame Marie-Ange ABADIA.

Nombre de conseillers
votants : 6

Etaient présents :

Madame Marie-Ange ABADIA, présidente ;
Madame Marie-France DE AVEIRO, vice-présidente
Mesdames Béatrice GUÉDOU, Laury ROGUET, Monsieur Mickaël D'HUIT, membres du comité syndical.

Assistaient également à la réunion :

Monsieur Bernard SERVIN, maire de la commune de Corancez ;
Monsieur Max VAN DER STICHELE, maire de la commune de Ver-lès-Chartres ;
Madame DANTIER, directrice de l'école de Corancez/Ver-lès-Chartres

Absente excusée : Madame Chantal VASSARD

Secrétaire de séance : Monsieur Mickaël D'HUIT

Madame ABADIA demande aux membres présents s'il y a des commentaires à apporter sur la rédaction du précédent compte rendu.

Aucune remarque n'étant formulée, le procès-verbal de la précédente séance est adopté à l'unanimité des présents.

Le quorum étant atteint, l'ordre du jour est immédiatement abordé.

1. **NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE : LE RIFSEEP**

La Présidente rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale 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.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 les arrêtés ministériels du 20/05/2014 et du 18/12/2015 concernant le cadre d'emploi des ATSEM de la filière sociale ;

Vu les arrêtés ministériels du 19/03/2015 et du 17/12/2015 concernant le cadre d'emploi des rédacteurs de la filière administrative ;

Vu l'arrêté ministériel du 28/04/2015 concernant le cadre d'emploi des adjoints techniques ;

Vu l'avis du Comité Technique n° 2017/RI/253 en date du 23/11/2017 ;

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).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP.

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.

La Présidente propose au Comité Syndical d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité.

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.
- ✓ Le cas échéant, 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 agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- ❖ les adjoints techniques

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) La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque 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 expert requise
- 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) La détermination des groupes et des montants plafonds

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

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montant annuel maximum de l'IFSE (temps plein)
Catégorie B	RÉDACTEURS TERRITORIAUX	
Groupe 1	secrétaire de mairie	6 000 €
Catégorie C	ATSEM ET ADJOINTS TECHNIQUES	
Groupe 1	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	4 000 €
	agent technique polyvalent expert	

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 :

Les critères ci-dessous sont proposés à titre indicatif ; ils doivent être en tout état de cause différents de la prise en compte de l'ancienneté et de la manière de servir.

A. Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux

1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :

indicateur 1 : réussite des objectifs assignés

indicateur 2 : partage des connaissances avec les élus (« veille ») et transmissions d'informations aux autres agents (ex : règlementaires)

indicateur 3 : force de proposition

2. Connaissance de l'environnement de travail :

indicateur 1 : relations avec des partenaires extérieurs, le public

indicateur 2 : maîtrise des circuits de décision ainsi que d'éventuelles étapes de consultation

indicateur 3 : relations avec les élus

indicateur 4 : maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, circuit courrier, hiérarchie, etc...)

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

indicateur 1 : formation certifiante

indicateur 2 : réussite d'un concours

4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :

indicateur 1 : entretien de l'autonomie

indicateur 2 : développement du travail en réseau (interne et externe)

indicateur 3 : entretien de la polyvalence

indicateur 4 : savoir gérer les dossiers complexes, les impondérables, un événement exceptionnel

5. Formation suivies :

indicateur 1 : au regard du nombre de formations réalisées (nombre de jours, nombre de stages)

indicateur 2 : au regard de la volonté de l'agent d'y participer

indicateur 3 : au regard de la diffusion des connaissances acquises au cours de cette formation auprès des collègues de travail et des élus

indicateur 4 : capacité à réutiliser les connaissances acquises en formation

B. Cadre d'emploi des adjoints techniques :

1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :

indicateur 1 : réussite des objectifs assignés

indicateur 2 : force de proposition

2. Connaissance de l'environnement de travail :

indicateur 1 : relations avec des partenaires extérieurs, le public

indicateur 2 : maîtrise des circuits de décision ainsi que d'éventuelles étapes de consultation

indicateur 3 : relations avec les élus

indicateur 4 : maîtrise du fonctionnement de la collectivité (organigramme, circuit courrier, hiérarchie, etc...)

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

indicateur 1 : obtention d'un diplôme par la VAE, formation certifiante

indicateur 2 : nombre d'années passées dans un poste équivalent, dans le poste

4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :

indicateur 1 : monté en autonomie

indicateur 2 : développement de la polyvalence

indicateur 3 : savoir gérer les dossiers complexes, les impondérables, un évènement exceptionnel

indicateur 4 : transversalité avec le secrétariat de mairie et les élus

5. Formation suivies :

indicateur 1 : au regard du nombre de formations réalisées (nombre de jours, nombre de stages)

indicateur 2 : au regard de la volonté de l'agent d'y participer

indicateur 3 : au regard de la diffusion des connaissances acquises au cours de cette formation auprès des collègues de travail et des élus

indicateur 4 : capacité à réutiliser 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.

2) La périodicité de versement :

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

III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT 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.

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 la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel.

Il sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

A. Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux

1 - Résultats professionnels et réalisation des objectifs :

- Capacité à réaliser les objectifs assignés
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Sens de l'organisation et de la méthode
- Assiduité et ponctualité

2 - 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

3 - 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 relations avec les usagers

4 - 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 mis à disposition (matériel et financier)
- Communication
- Capacité à réaliser un projet
- Sens de la rigueur et de l'organisation

5 - Contribution à l'activité de la collectivité :

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

B. Cadre d'emploi des ATSEM

1 - Résultats professionnels et réalisation des objectifs :

- Capacité à réaliser les objectifs assignés
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Sens de l'organisation et de la méthode
- Assiduité et ponctualité

2 - 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

3 - 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 relations avec les usagers

4 - 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 mis à disposition (matériel et financier)
- Communication
- Capacité à réaliser un projet
- Sens de la rigueur et de l'organisation

5 - Contribution à l'activité de la collectivité :

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

C. Cadre d'emploi des adjoints techniques

1 - Résultats professionnels et réalisation des objectifs :

- Capacité à réaliser les objectifs assignés
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Sens de l'organisation et de la méthode
- Assiduité et ponctualité

2 - 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

3 - 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 relations avec les usagers

4 - 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 mis à disposition (matériel et financier)
- Communication
- Capacité à réaliser un projet
- Sens de la rigueur et de l'organisation

5 - Contribution à l'activité de la collectivité :

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

2) Les montants du CIA :

Groupes	Fonctions / postes de la collectivité	Montant annuel maximum du CIA (temps plein)
Catégorie B	RÉDACTEURS TERRITORIAUX	
Groupe 1	secrétaire de mairie	2 000 €
Catégorie C	ATSEM ET ADJOINTS TECHNIQUES	
Groupe 1	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles	1 000 €
	agent technique polyvalent expert	

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 mensuel établi sur la base d'un 12^{ème} du montant annuel individuel, et il 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 :

❖ 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.

❖ En matière de congé de maladie ordinaire (CMO) :

Le comité syndical décide de maintenir les primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire : le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement.

❖ Durant un temps partiel thérapeutique, le comité syndical décide de maintenir les primes et indemnités au prorata de durée de service.

✓ En cas de congé de 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 le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

❖ Suspension du régime indemnitaire :

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

V – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'IFSE. 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)
- ✓ la prime de fonction et de résultat (PFR) – abrogé au 31 décembre 2015

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 versée (emplois fonctionnels)
- ✓ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ...
- ✓ l'indemnité de régie d'avances et de recettes.

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 1^{er} janvier 2018.

VIII – CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

IX – LA TRANSITION ENTRE L'ANCIEN ET LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE (le cas échéant)

Il convient d'abroger toutes délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire, à savoir l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP), et la Prime Technique de l'Entretien, des Travaux et de l'Exploitation (PTETE).

Après en avoir délibéré, le Comité syndical, décide à l'unanimité,

- d'abroger les délibérations suivantes : l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP), l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IHTS) et la Prime Technique de l'Entretien, des Travaux et de l'Exploitation (PTETE) ;
- d'instaurer l'IFSE et le CIA ;
- d'instituer les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et de suspension énoncés ci-dessus ;
- d'inscrire les crédits nécessaires ;
- d'autoriser l'autorité territoriale 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.

2. AUTORISATION SPÉCIALE DE DÉPENSES D'INVESTISSEMENT

Préalablement au vote du budget primitif 2018, la collectivité ne peut engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement (hormis les dépenses afférentes au remboursement des annuités de la dette venant à échéance) que dans la limite des restes à réaliser de l'exercice 2017.

Afin de faciliter les dépenses d'investissement du 1er trimestre 2018, et de pouvoir faire face à une dépense d'investissement imprévue et urgente, le comité syndical peut, en vertu de l'article L 1612-1 du Code général des collectivités territoriales, autoriser la Présidente à mandater les dépenses d'investissement dans la limite du quart des crédits inscrits au budget de 2017.

Le montant des dépenses d'investissement budgétisé de l'année 2017 (hors chapitre 16) est de :

- chapitre 20 : 0€ - chapitre 21 : 5 619.63 € - chapitre 23 : 0 €
soit un total de 5 619.63 €.

Le montant autorisé pour l'engagement, la liquidation et le mandatement des dépenses aux chapitres 20, 21 et 23 est donc de $5\,619.63 \times 25\% = 1\,404.90$ €

Après en avoir délibéré, le comité syndical, à l'unanimité,

- accepte l'autorisation de mandater les dépenses d'investissement 2018 dans la limite des crédits repris ci-dessus, et ce, avant le vote du budget primitif de 2018.

3. SUBVENTION DÉPARTEMENTALE DE PÉRÉQUATION

Madame ABADIA fait part au comité de l'opportunité de demander une subvention auprès du Conseil Départemental au titre du Fonds Départemental de Péréquation, calculée sur les dépenses hors taxes d'investissement. L'octroi de cette aide financière au syndicat est calculé sur le solde de la somme restante des communes membres du regroupement pédagogique, après déduction du montant qui leur a été alloué. Madame ABADIA indique que le montant de la subvention possible est de l'ordre de 1 440.25 €.

Après en avoir délibéré, le comité syndical, à l'unanimité,

- décide de demander une subvention auprès du Conseil Départemental d'Eure-et-Loir au titre du Fonds de Péréquation sur les dépenses d'investissement de l'année 2017 ;
- sollicite les communes de Corancez et Ver-lès-Chartres pour demander en leur nom ladite subvention sur le solde restant de l'enveloppe allouée aux communes ;
- donne tous pouvoirs à Madame ABADIA pour constituer le dossier de demande de subvention selon le récapitulatif des dépenses d'investissement engagées et annexées à la présente délibération.

4. REMBOURSEMENT DE FRAIS DIVERS AUX COMMUNES MEMBRES

Madame ABADIA rappelle à l'assemblée que les communes membres avancent annuellement des frais pour le syndicat. Le décompte annuel de la commune de Ver-lès-Chartres fait apparaître les sommes suivantes :

- frais de chauffage de l'école : 6 414.57 euros
- frais de photocopieur du secrétariat : 241.64 euros
- frais informatique du secrétariat : 920 euros
- participation 50 % formation AMF28 « Le Maire ou Président d'EPCI et l'école » : 82.25 €
- remboursement de fournitures pour les TAP : 77.13
- frais de personnel pour l'entretien des bâtiments et cours d'école, de préparation des TAP, et de remplacement au bus et à la garderie : 4 507.07 euros

Le décompte annuel de Corancez est en cours.

Le Comité Syndical prend acte et confirme le principe retenu les années précédentes concernant le remboursement des frais divers sur présentation d'attestations et de factures des communes.

5. QUESTIONS DIVERSES

Madame ABADIA informe l'assemblée que l'étude de regroupement pédagogique de Corancez et Ver-lès-Chartres avec Mignières a été présentée à l'Inspection Académique en début de mois. Madame ABADIA indique qu'une fermeture de classe à Corancez / Ver-lès-Chartres et qu'une ouverture à Mignières pourraient être programmées pour septembre 2018 par l'Inspection. Cependant, l'acceptation de ce regroupement à 3 communes, à partir de la rentrée 2019, permettrait de conserver 4 classes à Ver-lès-Chartres et 5 classes à Mignières en 2018 et 2019. Toutefois, la contrainte serait la fermeture de la classe isolée de Corancez dès septembre 2018. A ce jour, seule une réponse orale de l'Inspection a été donnée en faveur de cette programmation. Les élus attendent donc une confirmation officielle des propos avant d'organiser une réunion d'information auprès des familles.

Madame ABADIA annonce que, compte-tenu du probable retour de la classe de Corancez sur le site de Ver-lès-Chartres, il y a donc lieu de réfléchir rapidement à une réorganisation des locaux, notamment la bibliothèque et la garderie des «grands ». Une des solutions dans l'urgence serait d'utiliser la cantine actuelle en bibliothèque/garderie et la salle des fêtes de Ver-lès-Chartres en cantine. Des discussions doivent donc être menées avec la Municipalité de Ver-lès-Chartres.

Madame ABADIA rappelle qu'il est nécessaire dès à présent de prévoir les travaux d'investissement pour 2018. Il est projeté de rénover les sanitaires de la classe de CE2 : plomberie, peinture et éventuelle mise en accessibilité. Des devis vont être demandés prochainement.

Madame ABADIA donne lecture d'un courrier d'agent du syndicat souhaitant bénéficier d'un avancement de grade. L'assemblée prend acte.

Madame ABADIA souhaite faire un point sur l'avancée de la construction du poulailler pour Corancez. Madame DANTIER précise que cela est toujours en cours, qu'il s'agit du projet de classe annuel et que trois poules sont déjà à disposition. Son installation devrait donc être effectuée d'ici peu avec l'instauration d'un planning d'entretien.

Plus aucune question n'étant soulevée et l'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22h25.

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

La Présidente,

Les membres du syndicat.