

# DELIBERATION DU BUREAU SYNDICAL

**S I E D 70**

**Syndicat intercommunal d'énergie  
du département de la Haute-Saône**

**SEANCE DU 20 NOVEMBRE 2017**

Nombre de membres afférents au Bureau syndical : 19

Nombre de membres en exercice : 19

Dates de convocation et d'affichage : 23 octobre 2017

**PRESENTS : (10 membres)**

*Messieurs Jacques ABRY, Gilles MARTINET, Robert BOURQUIN, Raymond BILQUEZ, Jean-Marc JAVAUX, Pascal GAVAZZI, Joël DAVAL, Nicolas EMONIN, Jean-Michel ADREY et Denis DUMAIN.*

**ABSENTS EXCUSES : (4 membres)**

*Madame Viviane CARSANA, Messieurs Jean-Pierre FOUQUET, Christian TERRASSON et Daniel NOURY.*

**VOTE :**

Votants : 10 ; pour : 10 ; contre : 0 ; abstention ou nul : 0

**SECRETAIRE DE SEANCE :** *Monsieur Joël DAVAL*

## **DELIBERATION N°6**

Monsieur le Président rappelle au Bureau Syndical la délibération n°3 du 6 septembre 2017 portant instauration du RIFSEEP pour les agents de la filière administrative du Syndicat.

Il rappelle donc la création d'un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel par décret 2014-513 du 20 mai 2014, modifié par le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 dont les modalités de mise en œuvre sont définies par la circulaire du 5 décembre 2014.

Monsieur le Président précise que le RIFSEEP a vocation à devenir le régime indemnitaire de référence pour tous les cadres d'emploi de la fonction publique, et ce, de manière exclusive par substitution à la grande majorité des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir des agents exerçant dans la fonction publique.

Monsieur le Président ajoute qu'une récente note de la Préfecture de Haute-Saône en date du 19 juin 2017 stipule qu'il est préférable de ne pas attendre que tous les corps équivalents de la Fonction Publique d'Etat aient intégrés les RIFSEEP mais de prendre les délibérations pour les cadres d'emplois concernés au fur et à mesure compte tenu de l'échelonnement dans le temps du passage au RIFSEEP des corps de la Fonction Publique d'Etat.

Il informe le Bureau Syndical de la parution au Journal Officiel du 12 août 2017 de l'arrêté ministériel du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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.

REÇU EN PREFECTURE

le 28/11/2017

Application agréée E-legalite.com

070-257004366-20171120-DELIBUR171120F-0

Monsieur le Président propose ainsi la mise en place du nouveau dispositif ci-après, pour les agents techniques territoriaux :

### **I - Les principes statutaires du nouveau régime indemnitaire :**

- Egalité :
  - ♦ Application des mêmes règles pour les agents placés dans une situation équivalente.
- Administration :
  - ♦ Le Bureau syndical fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat (art. 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984). Il revient à l'organe délibérant de décider ou non du versement d'une prime et de mettre en place ses modalités de versement.
  - ♦ L'Autorité territoriale (Président) est liée par les termes de la délibération du Bureau syndical. C'est elle qui met en place la modulation individuelle, liée notamment aux fonctions et à la valeur professionnelle. Elle détermine les montants individuels dans la limite des taux, des coefficients, de l'enveloppe budgétaire dédiée, des modalités de répartition qui ont été préalablement votés par l'assemblée (critères et limites).
- Le régime indemnitaire se compose de deux parties :
  - ♦ Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
  - ♦ Un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA). Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.
- Finalités :
  - ♦ Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
  - ♦ Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
  - ♦ Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
  - ♦ Renforcer l'attractivité de la collectivité ;
  - ♦ Fidéliser les agents ;
  - ♦ Favoriser une équité de rémunération entre filières.

### **II - Bénéficiaires :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel relevant de la filière administrative
- Agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel relevant de la filière administrative, présents depuis plus de 6 mois dans l'Etablissement, et qui bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Monsieur le Président précise cependant que les arrêtés relatifs à certains agents de l'établissement de la filière technique (Ingénieurs, techniciens) n'étant toujours pas parus, le nouveau régime ne pourra leur être appliqué. La mise en place du RIFSEEP pour ces cadres d'emplois devra faire l'objet d'une nouvelle délibération une fois ces arrêtés parus. Dans cette attente, ils continueront à bénéficier des primes antérieures qui avaient été instaurées.

### **III - L'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) :**

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent aux groupes fonctionnels définis ci-après :

## Pour les catégories C :

### Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux

(Par référence à l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outremer dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux).

Compte tenu de l'organigramme du SIED70, le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux ne comprend qu'un groupe de fonction auquel correspond les montants plafond et plancher suivants :

<b>GROUPE</b>	<b>FONCTIONS/ POSTES DANS LA COLLECTIVITE</b>	<b>Montants annuels maxima de l'IFSE (non logés)</b>	<b>Montants annuels minimum de l'IFSE</b>
<b>Groupe 1</b>	Chargé de secteur	11 340 €	1 350 €

Le montant annuel de l'IFSE est décidé par arrêté de l'Autorité territoriale, en application des critères et indicateurs suivants, dans la limite du plafond annuel maximal fixé pour le groupe de fonctions correspondant :

<b>Critères professionnels</b>	<b>Indicateurs</b>
N° 1 – Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Responsabilité d'encadrement direct et niveau d'encadrement dans la hiérarchie (distribution et supervision des tâches confiée, gestion des entretiens d'évaluation) Responsabilité de coordination responsabilité de projet ou d'opération : _ au niveau financier : montage de budget, débat d'orientation budgétaire, compte administratif, budget supplémentaire) _ au niveau des subventions : élaboration de dossiers de demandes de subvention, suivi de ces demandes _ élaboration et suivi des bureaux et comités syndicaux : rapports, délibérations _ sur les projets techniques : envoi et suivi des déclarations de travaux, des AVP, gestion administrative des travaux, des commandes de matériel
N° 2 – Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions	Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) : marchés publics, finances, procédures DT-DICT, techniques de travaux Complexité, simultanéité des tâches et des missions Niveau de qualification dans la maîtrise des logiciels utilisés, Autonomie, initiative, Diversité des tâches, des dossiers ou projets, des compétences à mettre en œuvre Formations suivies et mises en œuvre.
N° 3 – Sujétions particulières ou degré d'expositions au poste au regard de l'environnement professionnel	Responsabilité technique et financière, Vigilance, risque d'accident Déplacements, disponibilité Confidentialité, Relations internes (avec les autres agents de l'Etablissement) et relations externes (avec les élus, le public, les partenaires) Respect des échéances, des délais.

Ces montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

REÇU EN PREFECTURE

le 28/11/2017

Application agréée E-legalite.com

070-257004366-20171120-DELIBUR171120F-D

Ce montant fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;
- au moins tous les 3 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et sera proratisé au temps de travail.

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 exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption ou encore les autres congés décidés par la collectivité : l'I.F.S.E. sera versée intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'I.F.S.E. ne sera pas versée.

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.

#### **IV - Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir) :**

Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite du plafond annuel par groupe de fonctions, en prenant en compte la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent.

#### **Pour les catégories C :**

##### **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

(Par référence à l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outremer dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques territoriaux).

Compte tenu de l'organigramme du SIED70, le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux ne comprend qu'un groupe de fonction auquel correspond le montant plafond suivant :

<b>GROUPE</b>	<b>FONCTIONS/ POSTES DANS LA COLLECTIVITE</b>	<b>Montants annuels maxima du CIA</b>
<b>Groupe 1</b>	Chargé de secteur	1 260 €

Ces montants plafonds maxima évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Le montant versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année à l'autre.

REÇU EN PREFECTURE

le 28/11/2017

Application agréée E-legalite.com  
070-257004366-20171120-DELIBUR171120F-D

Le montant attribué pourra être compris en 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant.

Ce pourcentage sera apprécié à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères suivants :

- résultats professionnels obtenus et tenue des objectifs,
- compétences professionnelles et techniques,
- qualités relationnelles,
- capacités d'encadrement ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le montant maximal versé n'excèdera pas :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A ;
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les corps et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie C.

Le CIA est fixé à l'issue des entretiens professionnels de l'année n-1 et sera versé mensuellement par douzième.

Les agents nouvellement recrutés bénéficieront immédiatement de ces dispositions, calculées sur la base de leur régime précédent, en attendant leur premier entretien professionnel au syndicat.

En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service : le C.I.A. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption ou encore les autres congés décidés par la collectivité : le CIA. sera versé intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le C.I.A. ne sera pas versé.

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.

## **V - La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),

Les dispositions relatives à ces indemnités ne seront donc plus applicables au sein du SIED70 pour les agents concernés.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.),

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...).

A l'occasion du passage au RIFSEEP, le montant du niveau indemnitaire sera maintenu, au bénéfice des agents, de l'Etablissement.

L'avis du Comité Technique, appelé à se réunir le 5 décembre 2017, ayant été sollicité.

Le Bureau entendu cet exposé et après en avoir délibéré :

- 1) **DECIDE** d'instaurer, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, pour les agents techniques territoriaux :
  - l'IFSE dans les conditions et plafonds indiqués ci-dessus,
  - le Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions et plafonds indiqués ci-dessus.
- 2) **AUTORISE** Monsieur le Président à signer tout document utile relatif à ce dossier.

*Pour extrait conforme,  
Le Président,*

  
Jacques ABRY



REÇU EN PREFECTURE

le 28/11/2017

Application agréée E-legalite.com

070-257004366-20171120-DEL IBBUR171120F-0