



S.I.R.D.
28 rue de la Liberté
38600 FONTAINE

tél : 04.76.21.85.26

N/Réf : DELCOM **20-15**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
Du Comité syndical
Du 30 juin 2015**

Le trente juin deux mil quinze à dix-huit heures, le Comité syndical, dûment convoqué s'est réuni au Siège social du SIRD, sous la présidence de Monsieur Marcel REPELLIN, Vice-Président du SIRD

Date de convocation : 15 juin 2015

Nombre de délégués en exercice : 23 Présents : 13 Votants : 16

Présents : A. CARBONARI (pv D.ROUX), S. CIALDELLA, J. DE REGGI, G. DINI, MF DI RAFFAELE, K. GAILLARD, M. MASTROMAURO, P. MONIER, (pv J. TESSAIRE), R. OCCHINO, M. REPELLIN (pv c. LANCELON-PIN), P.RIGAULT, G. SALLET, N. VIEU.

Absents excusés : JM CAMACHO, D. CUSTOT, R DI BENEDETTO, D D'OLIVIER-QUINTAS, F FECHOZ-CHRISTOPHE, G. JULLIEN, C LANCELON-PIN, D. ROUX, J TESSAIRE, JP TROVERO,

Président de séance : Marcel REPELLIN

Secrétaire de Séance : Khadra GAILLARD

Rappel du quorum : 12

OBJET : ADMINISTRATION GENERALE-
Régime indemnitaire-Modification et revalorisation

Rapporteur : Marcel REPELLIN

Le Président expose ;

La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée, ont fixe les modalités et les butoirs applicables en matière indemnitaire dans la fonction publique territoriale.

Le décret n° 97-1223 du 24 décembre 2012, prévoit la possibilité d'attribuer une Indemnité d'Exercice des Missions (IEM) aux agents occupant certains emplois administratifs techniques, et social dont le montant est fixé par arrêté ministériel du 24 décembre 2012

Le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, fixe le nouveau régime indemnitaire des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) susceptibles d'être accordées aux personnels territoriaux.

Le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 fixe le régime des Indemnités Forfaitaires pour Travaux Supplémentaires (IFTS) susceptibles d'être allouées a certains personnels territoriaux, dont le montant de référence est fixe par arrêté ministériel du 12 Mai 2014 modifié

Le décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 qui prévoit la possibilité d'attribuer une prime de service et de rendement (PSR) a certains agents relevant de la filière technique. Le montant de référence est fixe par arrêté ministériel du 15 décembre 2009

Le décret n°2012-1494 du 27 décembre 2012 prévoit la possibilité d'attribuer une indemnité spécifique de service (ISS) à certains agents relevant de la filière technique. Le montant de référence est fixe par arrêté ministériel du 31 mars 2011.

Vu la délibération du 12 mars 2003 du SIRD

Vu la délibération du 28 janvier 2004 du SIRD

Vu la délibération du 8 février 2006 du SIRD

Vu la délibération du 12 novembre 2008 du SIRD

Vu la délibération du 07 juin 2012 du SIRD

Le Président rappelle que le régime indemnitaire est un ensemble de primes créées par décrets qui s'appliquent à des grades différents avec des règles de fonctionnement propres. Leur octroi est une possibilité et non une obligation. Entière liberté est laissée à chaque collectivité dans l'application des primes pour mettre en place un dispositif personnalisé. Aussi, chaque collectivité dispose de son propre système (par grade, par fonction ...) dans le respect des montants maximum.

1) Situation existante

Par délibération du 12 mars 2003, le comité syndical du SIRD a décidé la mise en place d'un régime indemnitaire personnalisé au profit des agents.

Ce nouveau régime indemnitaire adopté par le SIRD est un régime basé sur **l'emploi occupé et les responsabilités associées**. Le Régime indemnitaire est ainsi découpé en 5 niveaux :

Le niveau 1 étant celui des agents d'exécution pour aller vers le niveau 5 : membres de la direction.

<u>NIVEAU 1</u> Agents d'application et d'exécution,	<u>NIVEAU 2</u> Agents d'application chargés d'activités spécifiques. Qualification technique	<u>NIVEAU 3</u> Référent, chefs de projets, chefs d'équipe	<u>NIVEAU 4</u> Responsable de service ou d'équipement (avec encadrement)	<u>NIVEAU 5</u> Membre de la direction
<ul style="list-style-type: none"> - Peu d'autonomie - respect des consignes de travail, des plannings d'exécution - ponctualité 	<ul style="list-style-type: none"> -Expertise métier reconnue -Autonomie -Polyvalence -Aptitude au remplacement -Organisation de manifestations -Qualification technique -capacité à préparer, organiser et rendre compte de leur travail 	<ul style="list-style-type: none"> -Autonome -Initiative -Responsable des Partenariats externes -Expertise technique/professionnelle - capacité d'Analyse et de synthèse -Pilote de projet -Leur travail nécessite la mise en place d'une organisation partagée et la coordination de plusieurs partenaires. Mise en oeuvre des objectifs définis par leur encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> -Encadrement /Management -Coordination du service avec les autres services du SIRD -Pragmatisme et Innovation pour l'amélioration du service public -Force de proposition Référence/expertise technique et professionnelle - organisation du travail des équipes --conduite autonome de projets et des situations complexes engageant leur responsabilité et celle du SIRD. -Gestionnaire d'enveloppe financière. Ou de budget délégué 	<ul style="list-style-type: none"> -Impulsion et mise en oeuvre des orientations définies par les élus -Pilotage Coordination entre l'ensemble des services -Management organisationnel -Management stratégique -Force de proposition -Gestion des dossiers complexes nécessitant une expertise

Modalités de versement

a) Prise en compte de l'ensemble des agents

Les agents titulaires et stagiaires à Temps Complet,

Les agents titulaires à Temps Non Complet et à temps partiel perçoivent le régime indemnitaire de façon proratisée.

Depuis 2006, le régime indemnitaire est étendu aux non titulaires permanents sauf pour les non titulaires permanents assimilés aux cadres A dont la rémunération intègre le régime indemnitaire.

b) L'absentéisme

Le régime indemnitaire est soumis à des modalités de retenues en cas d'absence.

Les modalités de retenues pour les primes et les indemnités en cas d'absence sont déterminées comme suit :

Chaque jour d'absence au-delà d'un délai de 30 jours calendaires d'absence dans les douze derniers mois cumulés, donne lieu à une retenue égale à la totalité du montant mensuel de la prime ou indemnité concernées.

Les absences suivantes ne donneront pas lieu à cette retenue :

- ⇒ les congés légaux et absences syndicales
- ⇒ les récupérations d'heures supplémentaires
- ⇒ les accidents de service (accident sur le lieu de travail et de trajet)
- ⇒ les congés légaux pour maternité/ ou adoption

d) l'évaluation et la notation

Le **versement** du régime indemnitaire est lié à la manière de servir. L'évaluation de fin d'année sert de cadre de référence pour l'attribution du régime.

2. Revalorisation-Modification :

2.1 : Modifications

2.1.1 Création d'un niveau supplémentaire : Suite à la réorganisation du service de la MIPE un niveau 3 bis a été institué pour tenir compte de la création de poste de coordinateur de pôle. Inexistant dans l'organigramme jusqu'à présent. La création de ce niveau supplémentaire sera effectif au 01.10.2015.

<u>NIVEAU 1</u> Agents d'application et d'exécution,	<u>NIVEAU 2</u> Agents d'application chargés d'activités spécifiques	<u>NIVEAU 3</u> Réfèrent, chefs de projets, chefs d'équipe	<u>NIVEAU 3 bis</u> Coordonnateur, responsable de service sans encadrement	<u>NIVEAU 4</u> Responsable de service ou d'équipement (avec encadrement)	<u>NIVEAU 5</u> Membre de la direction
<ul style="list-style-type: none"> - Peu d'autonomie - respect des consignes de travail, des plannings d'exécution - ponctualité 	<ul style="list-style-type: none"> Expertise métier reconnue -Autonomie -Polyvalence -Aptitude au remplacement -Organisation de manifestations -Qualification technique -capacité à préparer, organiser et rendre compte de leur travail 	<ul style="list-style-type: none"> -Autonome -Initiative -Responsable des Partenariats externes -Expertise technique/professionnelle - capacité d'Analyse et de synthèse -Pilote de projet -Leur travail nécessite la mise en place d'une organisation partagée et la coordination de plusieurs services et / ou partenaires. Mise en oeuvre des objectifs définis par leur encadrement 	<ul style="list-style-type: none"> -Autonomie complète -Initiative -Responsable des Partenariats externes -Expertise technique/professionnelle -Analyse des besoins du service -Pilote de projet -coordination d'équipe -gestion ponctuelle ou partielle d'une enveloppe financière -disponibilité importante 	<ul style="list-style-type: none"> - Encadrement /Management -Coordination du service avec les autres services du SIRD -Pragmatisme et Innovation pour l'amélioration du service public -Force de proposition Référence/expertise technique et professionnelle - organisation du travail des équipes - -conduite autonome de projets et des situations complexes engageant leur responsabilité et celle du SIRD. -Gestionnaire d'enveloppe financière. Ou de budget délégué - disponibilité importante 	<ul style="list-style-type: none"> -Impulsion et mise en oeuvre des orientations définies par les élus -Rôle de conseil et d'arbitrage -Pilotage Coordination entre l'ensemble des services -Management et encadrement -Elaboration et gestion des Budgets et de la politique financière -complexité des dossiers à traiter -Force de proposition -Disponibilité très importante

2.1.2 : Prise en compte des agents

Les agents titulaires et stagiaires à Temps Complet,

Les agents titulaires à Temps Non Complet et à temps partiel perçoivent le régime indemnitaire de façon proratisée.

Depuis 2006, le régime indemnitaire est étendu aux non titulaires permanents sauf pour les non titulaires permanents assimilés aux cadres A dont la rémunération intègre le régime indemnitaire. **A compter du 01.01.2015, le régime indemnitaire sera également versé aux agents non titulaires à titre non permanent à partir de 12 mois de service continu.**

Les personnes exclus : les personnels de droit privé (contrats aidés, apprentis...), les non titulaires à titre non permanent comptant moins de 12 mois de service en continu.

2.1.3 : Absentéisme : Pas de modification

2.1.4 : l'évaluation

Le versement du régime indemnitaire est lié à la manière de servir. L'évaluation de fin d'année sert de cadre de référence pour l'attribution du régime.

La valeur professionnelle des agents sera appréciée sur la base de critères déterminés en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité.

Ces critères, fixés après avis du comité technique paritaire, porteront sur :

- Le bilan d'activité
- Les compétences professionnelles
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement

La retenue en cas d'évaluation non concluante sur la base des critères ci-dessus atteindra 20% du régime indemnitaire mensuel, elle sera appliquée pour les 6 mois suivants. Une nouvelle évaluation au terme des 6 mois permettra de lever ou poursuivre la mesure.

2.2 : Revalorisation

Considérant que le régime indemnitaire n'a pas été revalorisé depuis 3 ans, il vous est proposé de revaloriser le régime indemnitaire du SIRD à compter du 1^{er} janvier 2015, selon les modalités suivantes :

Seuls les niveaux 1 à 3 bis sont concernés par la revalorisation. Les Niveaux 4 et 5 ne bénéficient d'aucune revalorisation. Principe également appliqué lors de la revalorisation de 2012.

Ainsi La prime de fonctions et de résultats applicable depuis le 1.01.11 aux cadres d'emploi des attachés territoriaux et ingénieur en chef ne sera pas mise en œuvre par la présente délibération, les cadres d'emploi concernés ne faisant pas l'objet de modification ou de revalorisation. Et ce Conformément à la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010, article 40 qui précise qu'en l'absence de modification du régime indemnitaire des cadres d'emploi concernés par la prime de fonctions et de résultats, le régime antérieur continue à s'appliquer.

Ainsi, les agents appartenant aux cadres d'emploi des Attachés territoriaux, continuent de bénéficier de l'indemnité d'exercice des missions et de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire sur la base des montants et des taux déterminés par la délibération du 12 novembre 2008.

Les montants indiqués dans les tableaux ci-dessous sont la stricte reprise des taux et montants votés en 2012.

Niveaux	POSTES	Montants Mensuels de Référence à compter du 1 ^{er} janvier 2015	Montants mensuels Préexistants
Niveau 1	Agents d'application et d'exécution	145 €	130€
Niveau 2	Agent des services occupant un poste nécessitant une spécificité juridique, administrative, technique, sociale ...	155 €	145 €
Niveau 3	Référent, chefs de projets, chefs d'équipe	215 €	195 €
Niveau 3 bis	Coordonnateur, responsable de service sans encadrement	290 €	
Niveau 4	Chef de service	605 €	605 €
Niveau 5	Directeur général des services Poste de direction	420 €	420 €

Cette mesure est évaluée à 9000 €. Les montants annuels seront revus tous les trois ans. Le régime indemnitaire sera versé mensuellement au prorata du temps de travail

Les arrêtés individuels, détermineront le montant du régime indemnitaire de chaque agent. En fonction du grade de l'agent, le montant de référence défini dans le tableau ci-dessus, sera converti à l'aide de primes statutaires dont les montants de référence ainsi que les modalités du calcul du crédit global sont définis ci-dessous.

Il est ainsi aujourd'hui proposé au Comité syndical d'approuver les modalités du régime indemnitaire définies dans la présente délibération et applicable à compter du 01.01.15

I INDEMNITE D'EXERCICE DES MISSIONS (IEM) : est instaurée au profit des agents énumérés ci-dessous,

A) Calcul du crédit global

Calculé dans la limite des montants de référence annuels correspondants à chaque grade majoré des coefficients correcteurs:

-La prime sera versée mensuellement

INDEMNITE D'EXERCICE DES MISSIONS				
Grades	Effectif (A)	Montants de référence (B) (arrêté du 24 décembre 2012)	Coefficient (C)	Crédit global (A x (BxC))
Attache principal, Attaché,	1	1 372,04 €	1.75	2401.07
Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	2	1492.00 €	1.73	5162.32
Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe				
Rédacteur				
Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe	1	1478.00 €	1.26	1862.28
Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe				
Adjoint administratif de 1 ^{ère} classe	3	1153.00 €	2	6918.00
Adjoint administratif de 2 ^{ème} classe				
Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe	4	1204.00€	1.45	6983.20
Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe				
Assistants socio-éducatifs principaux	4	1219.00 €	2.12	10 337.12
Assistants socio-éducatifs				
Animateur principal de 2 ^{ème} classe	1	1492.00 €	2.33	3491.28
Animateur				
TOTAL				37 155.27

* application du régime indemnitaire antérieur

B) Attribution Individuelle

Le crédit global de l'IEMP fixé pour chaque cadre d'emploi sera réparti individuellement par l'autorité territoriale. Le coefficient multiplicateur d'ajustement est compris entre 0 et 3.

II UNE INDEMNITE FORFAITAIRE DE TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IFTS) est instituée au profit des agents exclus réglementairement du bénéfice des IHTS, selon les modalités et dans les limites suivantes :

le régime indemnitaire des indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires : les personnels appartenant aux cadres d'emploi ci-dessous référencés percevront le montant moyen annuel défini par les textes selon leur catégorie et modulé par un coefficient multiplicateur de 1 à 8.

Le Crédit global affecté au paiement des IFTS pour chaque catégorie est égal au taux moyen correspondant multiplié par le coefficient retenu et par le nombre de bénéficiaires pour chaque catégorie, par rapport à l'effectif réellement pourvu.

Attribution individuelle : Dans le respect du crédit ouvert pour chaque grade, ces taux moyens pourront être affectés individuellement par Président d'un coefficient multiplicateur maximal de 8 en considération du supplément de travail fourni et de l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice effectif de ses fonctions.

La prime est versée mensuellement

IFTS				
Grades	Effectif (A)	Montants de référence (B)(arrêté du 26 décembre 1997)	Coefficient (C)	Crédit global (A x (BxC))
Attaché principal*	1	1471,18	3.10	4560.66
TOTAL				4560.66

*Application du régime antérieur

III UNE PRIME DE SERVICE ET DE RENDEMENT est instaurée au profit des agents de la filière technique, dans les conditions fixées ci-dessous :

Le crédit global est calculé à partir d'un taux moyen appliqué au Traitement Budgétaire Moyen du Grade (TBMG), qui est égal à la moyenne arithmétique des traitements afférents aux indices de début et de fin de l'échelle indiciaire afférente au grade, soit (Traitement annuel brut du 1er échelon + traitement annuel brut de l'échelon terminal) ÷ 2.

Le crédit global est égal au taux moyen par grade appliqué au TBMG du grade, multiplié par le nombre de bénéficiaires. Sont pris en compte les postes effectivement pourvus.

La prime est versée mensuellement

Prime de service et de rendement			
Grades	Effectif (A)	Taux moyens applicables par grades	Crédit global (A x B)
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1	1400	1400
TOTAL			1400

Dans la limite du crédit global, l'autorité peut librement moduler le montant de l'indemnité. Le montant individuel déterminé par le Président ne peut excéder annuellement le double du taux moyen.

IV UNE INDEMNITE SPECIFIQUE DE SERVICE est instaurée au profit des agents de la filière technique, dans les conditions fixées ci-dessous :
Le crédit global inscrit au budget pour le paiement des indemnités spécifiques est égal au taux moyen applicable à chaque grade multiplié par le nombre de bénéficiaires potentiels.

Crédit global

Le taux moyen annuel servant au calcul du crédit global est égal au produit suivant :
Taux de base x coefficient de modulation départemental x coefficient applicable au grade

Le taux de base fixé réglementairement est égal à (arrêté du 31 mars 2011,)
- 357,22 € pour les ingénieurs en chef de classe exceptionnelle,
- 361,90€ pour les autres grades.

Le coefficient de modulation départemental = 1,00 dans l'Isère

Le coefficient applicable au grade est fixé réglementairement comme mentionné dans le tableau ci-dessous

ISS	
Grades	Coefficient applicable au grade
Technicien Principal de 1 ^{ère} classe	18

Le Président propose au comité syndical, d'adopter le principe du versement de la prime, en appliquant un taux individuel maximum à chaque grade comme suit :

ISS				
Grades	Effectif (A)	Taux moyens annuels (taux de base x coefficient départemental x coefficient applicable au grade)	Taux individuel maximum	Crédit global (A x B)
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1	6514.20	0.9	5862.78
TOTAL				5862.78

L'indemnité spécifique de service est cumulable pour un même agent avec la prime de service et de rendement.

La prime est versée mensuellement

V) INDEMNITE HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Les emplois de catégorie C, ainsi que ceux de la catégorie B listés ci-dessous, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, peuvent donner lieu au versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) dans les conditions prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002,

CADRE D'EMPLOI	EMPLOI
Adjoint Administratifs	Agent d'accueil, assistante administrative, comptable
Adjoint Techniques	Agent d'exploitation des équipements sportifs
Rédacteur	Assistante de Direction, conseiller emploi
Assistants socio-éducatifs	Conseiller-emploi

Bénéficiaires : les agents titulaires, stagiaire et non titulaires à titre permanent travaillant à temps complet. Ces mêmes agents, dès lors qu'ils sont employés à temps partiels ou à temps non complet peuvent effectuer des heures supplémentaires mais sur la base d'un mode de calcul particulier des IHTS.

Le Comité syndical après en avoir délibéré,

3. Prime de 13^{ème} mois

La prime annuelle ou 13^{ème} mois correspond historiquement à un avantage indemnitaire créé par certaines collectivités avant la publication de la loi du 26 janvier 1984 et légalisé par ce même texte. En effet la loi permet aux agents de conserver les compléments de

rémunération acquis collectivement avant le 27 janvier 1984, notamment par l'intermédiaire d'organisme à vocation sociale (comité d'œuvres sociales). Ainsi légalisées, et pour leur maintien, ces primes de fin d'année doivent apparaître au budget de la collectivité. Depuis la publication de la loi du 26 janvier 1984, les collectivités locales ne peuvent plus créer ce type de prime. Cependant, depuis la publication de la loi du 16 décembre 1996, elles sont maintenues en sus du régime indemnitaire. Bénéficiaires de ces compléments de rémunération, non seulement les agents en fonction au 26 janvier 1984, mais aussi tous les agents recrutés ultérieurement par les collectivités territoriales. Ainsi, il est précisé que la présente délibération ne remet pas en cause le versement de la prime de 13^{ème} mois en vigueur au SIRD.

Le Comité syndical, après délibération

DECIDE :

- 1) D'adopter le principe du versement des différentes primes et indemnités dans les conditions exposées ci-dessus à effet du 01 janvier 2015
- 2) Que le versement des primes interviendra selon la périodicité suivante : mensuellement
- 3) Que les crédits nécessaires sont inscrits au budget 2015, chapitre 012, article 64111 et 64131
- 4) Que la revalorisation des barèmes et taux applicables aux fonctionnaires d'État s'appliquera automatiquement, sans nouvelle délibération.
- 5) Que les crédits afférents au crédit global de chaque prime, déterminés par grade, seront modifiés en fonction de l'évolution du tableau des effectifs, sans nouvelle délibération
- 6) CHARGE le Président de fixer les taux individuels par arrêté

CONCLUSIONS-RESULTATS DES VOTES

Pour : 12

Abstentions : 4 (Mmes DE REGGI, VIEU, MM CIALDELLA, SALLET)

Contre : /

La délibération est adoptée à la majorité

Conforme au registre

Fait à Fontaine, le 1^{er} juillet 2015
Le Président,
Guy JULLIEN

