

RAPPORT DE PRESENTATION

Réunion du Bureau du 28 janvier 2020

1. Budget primitif 2020

Voir documents ci-joint.

2. Création de postes

Promotion interne :

Un agent de Territoire d'Énergie 90 aura acquis au 15 août 2020 suffisamment d'ancienneté dans son grade pour pouvoir bénéficier d'un avancement de grade par le biais de la promotion interne.

Il s'agit d'un agent du service énergie actuellement au grade de technicien principal de 2^{ème} classe qui peut être promu technicien principal de 1^{ère} classe.

Sur proposition du Président, la commission administrative paritaire du CDG 90 lors de sa réunion du 10 décembre 2019 s'est déclarée favorable à cette promotion.

Il est donc proposé de créer à l'organigramme de Territoire d'Énergie 90 un poste de technicien principal de 1^{ère} classe à temps complet et de supprimer le poste de technicien 2^{ème} classe laissé ainsi vacant dès la nomination effective de l'agent au poste de technicien principal de 1^{ère} classe.

Changement de filière :

Un agent du service informatique de Territoire d'Énergie 90 est actuellement au grade d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe dans la filière administrative.

Cet agent qui assure très majoritairement des missions techniques a manifesté le souhait lors de son entretien professionnel annuel 2019 de changer de filière pour intégrer la filière technique.

Il est donc demandé au Bureau de créer à l'organigramme de Territoire d'Énergie 90 un poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe à temps complet. Le poste d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe sera supprimé dès la nomination effective de l'agent au poste d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe.

Recrutement :

En application de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984, monsieur le Président demande à l'assemblée de créer à l'organigramme de TDE 90 un poste de technicien principal de 2^{ème} classe à temps complet à compter du 1^{er} février 2020.

L'agent recruté sera affecté au service énergie pour exercer les fonctions de conseiller en énergie partagé (CEP).

Les crédits correspondants à la création de ce poste seront inscrits au budget du syndicat.

3. Groupement régional pour l'installation et la gestion des IRVE

Projet de convention à valider :

« CONVENTION CONSTITUTIVE DU GROUPEMENT DE COMMANDES POUR L'ACHAT, L'INSTALLATION ET L'EXPLOITATION DE BORNES DE CHARGE POUR LES VEHICULES ELECTRIQUES SUR LE PERIMETRE DE LA REGION BOURGOGNE-FRANCHE COMTE

Préambule

Les Syndicats d'énergie de Bourgogne-Franche Comté ont mis en œuvre ou prévoient le déploiement d'infrastructures de charges nécessaires à l'usage des véhicules électriques ou hybrides rechargeables.

L'organisation de ce nouveau service public comprend, conformément à l'article L 2224-37 du CGCT, la création, l'entretien et l'exploitation des infrastructures de charges nécessaires à l'usage des véhicules électriques ou hybrides rechargeables.

L'action des Syndicats est motivée par leur rôle d'autorité organisatrice de la distribution publique d'électricité directement concernée par le raccordement des infrastructures de charge au réseau de distribution. Ils ont ainsi vocation à réaliser les extensions du réseau électrique pour alimenter ces bornes et à les installer et les exploiter pour le compte de leurs communes adhérentes.

Ce groupement d'achat n'a pas la vocation de régler le financement de l'investissement et de l'exploitation des infrastructures mais de constituer un groupement de commandes pour la fourniture, l'installation, la maintenance et l'exploitation de bornes de charge pour les véhicules électriques. En plus d'optimiser le coût de l'opération, ce groupement d'achat permet d'uniformiser la supervision du réseau de bornes sur l'ensemble de la région et de pouvoir bénéficier d'un outil de supervision mutualisé. Le marché sera lancé en 2020.

Dans ce contexte, il est convenu ce qui suit :

Article premier - Objet

Le présent acte constitutif a pour objet de constituer un groupement de commandes (ci-après désigné "le groupement") sur le fondement des dispositions des articles L 2113-6 et L 2123-7 du Code de la commande publique et de définir les modalités de fonctionnement du groupement.

Il est expressément rappelé que le groupement n'a pas la personnalité morale.

Article 2 - Nature des besoins visés par le présent acte constitutif

Le groupement de commandes a pour objet l'achat, l'installation, la maintenance, l'exploitation et la supervision de bornes de charge pour véhicules électriques sur la Région Bourgogne-Franche-Comté.

Le marché sera passé sous la forme d'un Marché Global de Performance défini à l'article L2171-3 du code de la commande publique.

Article 3 – Membres du groupement

Le groupement est ouvert aux syndicats d'énergie de Bourgogne-Franche suivants:

- Le Syndicat Intercommunal d'Energies, d'Équipement et d'Environnement de la Nièvre ;
- Le Syndicat Intercommunal d'Energies de Côte d'Or ;

- Le Syndicat Départemental d'Énergies de l'Yonne ;
- Le Syndicat Départemental d'Énergies de Saône et Loire ;
- Le Syndicat mixte d'Énergies du Doubs ;
- Le Syndicat mixte d'Énergies, d'Équipements et de e-Communication du Jura
- Syndicat Intercommunal d'Énergie du département de la Haute-Saône ;
- Le Syndicat d'Énergies Territoire d'Énergie 90

Chaque membre du groupement est autorisé par délibération de son assemblée délibérante à signer le présent acte constitutif.

Article 4 – Désignation et rôle du coordonnateur et des membres

4.1. Le SDEY (ci-après désigné le "coordonnateur") est désigné coordonnateur du groupement par l'ensemble des membres.

Il est chargé à ce titre de procéder, dans le respect des règles prévues par le code de la commande publique, à l'organisation de l'ensemble des opérations de sélection d'un ou de plusieurs cocontractants en vue de la satisfaction des besoins des membres dans les domaines visés à l'article 2.

Le coordonnateur est également chargé de signer et de notifier les marchés ou accords-cadres qu'il passe, chaque membre du groupement, pour ce qui le concerne, s'assurant de la bonne exécution des marchés.

En matière d'accord-cadre, le coordonnateur est chargé de conclure les marchés passés sur le fondement de l'accord-cadre, chaque membre du groupement, pour ce qui le concerne, s'assurant de sa bonne exécution.

En outre, le coordonnateur est chargé de conclure les avenants aux accords-cadres et marchés passés dans le cadre du groupement.

4.2. En pratique, le coordonnateur est ainsi chargé :

- ➔ De définir l'organisation technique et administrative des procédures de consultation et de procéder notamment, à ce titre, au choix du type de contrat et du type de procédure appropriés ;
- ➔ D'élaborer l'ensemble des dossiers de consultation en fonction des besoins définis par les membres ;
- ➔ D'assurer l'ensemble des opérations de sélection des cocontractants ;
- ➔ D'informer les candidats retenus et non retenus et de répondre aux motifs d'éviction de ces derniers ;
- ➔ De signer et notifier les marchés et accords-cadres ;
- ➔ De préparer et conclure, en matière d'accord-cadre, les marchés subséquents passés sur le fondement de l'accord-cadre ;
- ➔ De transmettre les marchés et accords-cadres aux autorités de contrôle ;
- ➔ De préparer et conclure les avenants des marchés et accords-cadres passés dans le cadre du groupement ;
- ➔ De gérer le précontentieux et le contentieux éventuels afférents à la passation des accords-cadres et marchés ;
- ➔ De transmettre aux membres les documents nécessaires à l'exécution des marchés en ce qui les concerne ;
- ➔ De tenir à la disposition des membres les informations relatives à l'activité du groupement.

Le coordonnateur est responsable à l'égard des membres du groupement de commandes en cas de faute ou d'erreur commise à l'occasion de l'exécution de ses obligations découlant de la présente convention constitutive.

4.3. Mission des membres

Les Membres sont chargés de :

- De communiquer à leur gestionnaire et au coordonnateur leurs besoins en vue de la passation des marchés et accords-cadres ;
- D'assurer la bonne exécution des marchés portant sur l'intégralité de ses besoins, éventuellement ajustés en cours d'exécution ;
- D'informer leur gestionnaire de cette bonne exécution ;
- De participer financièrement aux frais de fonctionnement du groupement conformément à l'article 6 ci-après ;
- D'informer leur gestionnaire de toute évolution prévisible de leur contrat (extension, construction, acquisition ou vente de bâtiments...)

Article 5 – Commission d'appel d'offres (CAO)

La commission d'appel d'offres chargée de l'attribution des marchés et accords-cadres est celle du coordonnateur.

Les gestionnaires sont associés à la commission d'appel d'offres du coordonnateur. Ils ont voix consultative.

Article 6 – Frais de fonctionnement

Le coordonnateur perçoit des frais de fonctionnement pour la gestion du groupement.

Ces frais de fonctionnement sont dus par le membre dès l'instant où il devient partie aux marchés passés par le coordonnateur. A cet effet, le coordonnateur émet un titre de recette vis-à-vis de chaque membre, par consultation, à la première notification d'un marché issu de cette consultation.

Cette participation est calculée à partir des frais engagés par le coordonnateur pour les frais de procédures de marchés et accords-cadres (frais d'annonces et d'attributions) ainsi que les éventuels frais liés à un recours sur ces marchés ou accords-cadres.

Ces frais seront répartis en parts égales entre les différents membres.

Article 7 – Durée du groupement

Le groupement est constitué pour une période allant de la date à laquelle cette convention est exécutoire jusqu'à la date d'expiration des accords-cadres et marchés qui en seront issus.

Article 8 – Capacité à ester en justice

Le représentant du coordonnateur peut ester en justice au nom et pour le compte des membres du groupement pour les procédures dont il a la charge.

Il informe et consulte les membres sur sa démarche et son évolution.

Article 9 – Résolution de litiges

Tout litige pouvant survenir dans le cadre de l'application de la présente convention relèvera de la compétence du Tribunal administratif de Dijon.

Les parties s'engagent toutefois à rechercher préalablement une solution amiable au litige.

Article 10 – Modification du présent acte constitutif

Les éventuelles modifications du présent acte constitutif du groupement doivent être approuvées dans les mêmes termes par l'ensemble des membres du groupement dont les décisions sont notifiées au coordonnateur.

La modification prend effet lorsque l'ensemble des membres a approuvé les modifications.

Ces dispositions ne s'appliquent pas à la composition du groupement, les adhésions et retraits ne nécessitent pas une approbation des membres.

Article 11 – Dissolution du groupement

Le groupement peut être dissout à la demande de ses membres, décidée à la majorité des deux tiers. Toutefois, cette dissolution ne peut intervenir avant le terme des accords-cadres et des marchés qui en sont issus.

Article 12 – Confidentialité

Chacun des membres s'engage à observer la plus grande discrétion sur toute information en provenance de chacune des parties qu'elle que soit la nature. »

4. Création du RIFSEEP pour le grade des techniciens territoriaux

Le Président propose à l'assemblée délibérante de modifier la délibération du Bureau syndical n°B/NL/2017-072 du 20 novembre 2017 afin d'ajouter les règles de détermination des groupes de fonctions ainsi que le CIA pour la filière technique.

Le Bureau Syndical

Sur rapport de Monsieur le Président

- Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
- Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 d'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'Etat,
- Vu le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- Vu la circulaire NOR R DFF1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
- Vu la circulaire ministérielle du 3 avril 2017 concernant la mise en place du RIFSEEP,
- Vu la délibération n°B/NL/2017-072 du 20 novembre 2017 instaurant la mise en place du RIFSEEP pour la filière administrative
- Vu l'avis du Comité Technique en date du....., relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie IFSE et de la manière de servir et de l'engagement professionnel pour la partie CIA en vue de l'application du RIFSEEP, aux agents de TDE 90
- Vu le tableau des effectifs,
- Vu les crédits inscrits au budget,

La délibération est modifiée comme suit :

- ✓ 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 83 ;
- ✓ Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour 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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;
- ✓ Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014 susvisé
- ✓ Vu l'envoi au CTP pour avis
- ✓ Vu le tableau des effectifs

Préambule

Le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 a instauré dans la fonction publique d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux fonctionnaires de l'Etat à compter du 1^{er} janvier 2017.

Ce nouveau régime indemnitaire se doit d'être transposé à la fonction publique territoriale et a vocation à se substituer aux différentes primes et indemnités existantes.

Outre cette obligation réglementaire, le RIFSEEP permettra :

- de prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de Territoire d'énergie 90 et de reconnaître les spécificités de certains postes ;
- de susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;
- garantir un certain niveau de pouvoir d'achat aux agents du syndicat.

Le RIFSEEP est composé 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**).

Le Président propose au Bureau d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

1. Bénéficiaires du RIFSEEP

Peuvent bénéficier de chacune des parties du RIFSEEP (ISFE et CIA) :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public, sur emplois permanents et non permanents, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont ceux instaurés dans la collectivité :

- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les techniciens
- Les adjoints techniques

2. Règles générales d'attribution du RIFSEEP

Chaque part du RIFSEEP (ISFE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

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.

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* » .

Il conviendra donc d'abroger toutes les délibérations précédentes instaurant des indemnités de fonctions au syndicat **dès l'instant où tous les cadres d'emplois de la filière technique pourront être intégrés au nouveau dispositif.**

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 ...) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,...).

Conformément à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 « *lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent* » .

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés au point 1 de la présente délibération, conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement, avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Cette garantie de maintien indemnitaire individuel ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé.

3. Mise en place de l'indemnité de l'I.F.S.E

3.1 *Généralités*

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

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

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions, déterminés en fonction des missions réalisées et non du grade, au vu des critères professionnels suivants :

| |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception associées à des responsabilités spécifiques (<i>encadrement direct, pilotage, arbitrage, coordination...</i>) |
| Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (<i>maîtrise de logiciels métiers, habilitations réglementaires, diplômes...</i>) |
| Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (<i>grande disponibilité, travail isolé, travail avec un public particulier, polyvalence...</i>) |

L'IFSE est versée mensuellement pour tous les agents concernés sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- 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 à 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 évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis... ;
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE est maintenue en cas d'absence pour congé pour maladie professionnelle, congé pour accident du travail, congé de maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption, autorisations d'absence pour évènements familiaux.

En cas de congé maladie ordinaire, l'IFSE est réduite de moitié en cas d'absence continue ou discontinue supérieure à 60 jours sur l'année glissante, elle est suspendue à compter du 91^{ème} jour d'absence sur l'année glissante.

En cas de congé longue maladie, congé grave maladie, congé longue durée, l'IFSE est suspendue. Cependant lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou congé de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé en cas de maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

3.2 *Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima*

Filière administrative

Les montants proposés s'entendent pour des agents non logés

| Groupes de fonctions | Emplois concernés | 1 part liée directement aux fonctions et 1 part liée à la valorisation de l'expérience professionnelle | |
|-----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| | | Montant annuel minimum | Montant annuel maximum |
| REDACTEURS (Cat. B) | | | |
| Groupe 1 | Direction d'une structure – Responsable d'un ou plusieurs services,... | - | 17 480 € |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structure, fonction de coordination ou de pilotage | - | 16 015 € |
| Groupe 3 | Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction | - | 14 650 € |
| ADJOINTS ADMINISTRATIFS (Cat. C) | | | |
| Groupe 1 | Gestionnaire comptable, de marchés publics, assistant administratif, sujétions, qualifications, expertise | - | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d'exécution, agent d'accueil | - | 10 800 € |

Filière technique

Les montants proposés s'entendent pour des agents non logés

| Groupes de fonctions | Emplois concernés | 1 part liée directement aux fonctions et 1 part liée à la valorisation de l'expérience professionnelle | |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| | | Montant annuel minimum | Montant annuel maximum |
| TECHNICIENS (Cat. B) | | | |
| Groupe 1 | Direction d'une structure – Responsable d'un ou plusieurs services,... | | Montant maximum autorisé par arrêté |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structure, fonction de coordination ou de pilotage, chef de projet | | Montant maximum autorisé par arrêté |
| Groupe 3 | Poste d'instruction avec expertise | | Montant maximum autorisé par arrêté |
| ADJOINTS TECHNIQUES (Cat. C) | | | |
| Groupe 1 | Qualification(s) particulière(s), expertise | | 11 340 € |
| Groupe 2 | Agent d'exécution | | 10 00 € |

4. Mise en place du Complément Indemnitare Annuel (CIA)

4.1 Généralités

Le complément indemnitare (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le montant du CIA est déterminé en tenant compte des critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel, à savoir notamment : :

- La réalisation des objectifs fixés ;
- Les compétences professionnelles et techniques acquises et exercées ;
- Les qualités relationnelles entre collègues, avec la hiérarchie ;
- Les qualités rédactionnelles ;
- L'autonomie, l'esprit d'initiative ;
- Le cas échéant, la capacité d'encadrement ou d'expertise.

Au vu de ces critères, l'autorité territoriale apprécie et définit au cours de l'entretien professionnel annuel si la satisfaction ou non de l'agent à ces différents critères doit se traduire par un ajustement du montant du CIA.

Cet ajustement se traduit par l'application annuellement d'un coefficient de prime individuel appliqué au montant de base pouvant varier de 0 à 100 %.

La part liée au CIA sera versée annuellement en 2 fractions, une au mois de juin, l'autre au mois de novembre.

En cas de congé maladie ordinaire, le CIA sera suspendu en cas d'absence discontinue supérieure à 30 jours sur l'année glissante. En cas de congés de longue maladie ou de longue durée, le CIA sera suspendu. Le versement du CIA est maintenu pendant les périodes suivantes : congés annuels et RTT, congés de maternité y compris pathologiques, congés de paternité, congés d'adoption, accidents de service, maladies professionnelles reconnues.

4.2 Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Filière administrative

Les montants proposés s'entendent pour des agents non logés

| Groupes de fonctions | Emplois concernés | 1 part liée directement aux fonctions et 1 part liée à la valorisation de l'expérience professionnelle | |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------|
| | | Montant annuel minimum | Montant annuel maximum |
| REDACTEURS | | | |
| Groupe 1 | Direction d'une structure – Responsable d'un ou plusieurs services,... | | 2 380 € |

| | | | |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|---------|
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structure, fonction de coordination ou de pilotage | | 2 185 € |
| Groupe 3 | Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction | | 1 995 € |
| ADJOINTS ADMINISTRATIFS | | | |
| Groupe 1 | Gestionnaire comptable, de marchés publics, assistant administratif, sujétions, qualifications, expertise | | 1 260 € |
| Groupe 2 | Agent d'exécution, agent d'accueil | | 1 200 € |

Filière technique

Les montants proposés s'entendent pour des agents non logés

| Groupes de fonctions | Emplois concernés | 1 part liée directement aux fonctions et 1 part liée à la valorisation de l'expérience professionnelle | |
|-------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| | | Montant annuel minimum | Montant annuel maximum |
| TECHNICIENS (Cat. B) | | | |
| Groupe 1 | Direction d'une structure – Responsable d'un ou plusieurs services,... | | Montant maximum autorisé par arrêté |
| Groupe 2 | Adjoint au responsable de structure, fonction de coordination ou de pilotage, chef de projet | | Montant maximum autorisé par arrêté |
| Groupe 3 | Poste d'instruction avec expertise | | Montant maximum autorisé par arrêté |
| ADJOINTS TECHNIQUES (Cat. C) | | | |
| Groupe 1 | Qualification(s) particulière(s), expertise | | 1 260 € |
| Groupe 2 | Agent d'exécution | | 1 200 € |

5. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission au service de l'Etat et publication avec effet au 1^{er} février 2020.

Il est demandé à l'assemblée, **sous réserve de l'avis favorable du comité technique du Centre de Gestion** d'autoriser le Président à :

- instaurer selon les modalités définies ci-dessus à compter du 1^{er} février 2020 pour les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus :
 - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - un complément indemnitaire annuel (CIA)
- inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice en cours.

- ce que les primes et indemnités soient revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de références.

5. Candidature dans le cadre du programme ACTEE

Candidature à l'Appel à Manifestation d'Intérêt (AMI) Cohérent Efficace et Durable pour la Rénovation Énergétique (CEDRE) réalisé dans le cadre du programme Action des Collectivités Territoriales pour l'Efficacité Énergétique (ACTEE)

Les huit syndicats d'énergies de Bourgogne Franche-Comté se sont engagés conjointement depuis plusieurs années dans la transition énergétique en proposant notamment à leurs adhérents un service d'efficacité énergétique dans l'objectif de diminuer les consommations énergétiques de leur patrimoine bâti et de leur parc d'éclairage public, de maîtriser leurs dépenses de fonctionnement et de réduire leurs émissions de gaz à effet de serre.

Cette collaboration territoriale s'est matérialisée dernièrement par la signature d'une convention de partenariat pour la mise en œuvre de la transition énergétique avec la Région, l'Ademe, l'État, et les huit syndicats d'énergies.

Véritable pilier de la transition énergétique, l'efficacité énergétique est le cœur de métier des syndicats d'énergies qui ont su développer une expertise unique et sont aujourd'hui des acteurs incontournables. Les années de coopération entre les syndicats ont forgé en Bourgogne-Franche-Comté une ambition commune aux huit structures : agir ensemble pour préserver l'environnement et l'avenir des territoires.

Dans ce contexte, le Président propose que Territoire d'énergie Bourgogne-Franche-Comté, constitué par les huit syndicats départementaux, candidate à l'appel à manifestation d'intérêt « Cohérent Efficace et Durable pour la Rénovation Énergétique (CEDRE) » réalisé dans le cadre du programme « Action des collectivités territoriales pour l'efficacité énergétique (ACTEE) ».

Ce programme ACTEE constitue pour les huit syndicats d'énergies l'opportunité de renforcer leur service d'efficacité énergétique proposé à leurs collectivités adhérentes dans l'objectif de mutualiser leurs actions, d'accélérer et de massifier leur mise en œuvre.

Il est donc proposé d'utiliser cet outil opérationnel qu'est le programme ACTEE sur les thématiques suivantes :

- ▶ **En ressources humaines**, la mise en place de personnel dédié pour accompagner les collectivités dans la connaissance, la correction et l'amélioration de leur situation énergétique de façon opérationnelle dont l'objectif principal est la baisse des consommations énergétiques des collectivités, ainsi que des émissions de gaz à effet de serre ; et l'aide à la maîtrise de leur dépense énergétique dans un contexte financier tendanciel à la hausse ;
- ▶ **En ingénierie** par la réalisation de pré-diagnostics, d'audits, d'études énergétiques permettant la définition des travaux à mettre en œuvre en vue de réaliser des économies d'énergies, financières et de réduire les émissions de gaz à effet de serre;
- ▶ **En solution informatique de management de l'énergie (SIME)** pour permettre le suivi et l'analyse des contrats, des marchés, des consommations et des dépenses afin de disposer d'un outil de gestion performant, indépendant de tout fournisseur d'énergie;
- ▶ **En outils de suivi énergétique** avec le déploiement de régulation/télégestion, et l'achat de matériel de mesures, dans l'objectif de renforcer le suivi et l'analyse des données énergétiques des collectivités.

Les huit syndicats d'énergies s'engagent à développer en étroite synergie toutes les opérations de ce programme, de mutualiser les résultats des études menées et de partager les retours d'expérience de chacun.

Pour la mise en œuvre de ce programme, le SICECO, territoire d'énergie Côte-d'Or, est désigné coordonnateur du groupement des huit syndicats d'énergies. A ce titre, il recevra les subventions du programme ACTEE au titre du groupement et reversera à chaque syndicat sa part. Il désignera un interlocuteur privilégié de la FNCCR pour le suivi du programme, qui se chargera de collecter auprès des syndicats tous les justificatifs nécessaires de la réalisation des actions. Chaque syndicat d'énergie reste maître d'ouvrage des opérations sur son territoire.

Il est demandé au Bureau :

- de valider la candidature du SICECO, territoire d'énergie Côte-d'Or, dans le cadre du groupement des huit syndicats d'énergies Bourgogne Franche-Comté à l'AMI CEDRE du programme ACTEE ;
- de valider la désignation du SICECO, territoire d'énergie Côte-d'Or, coordonnateur du groupement des huit syndicats d'énergies ;
- d'autoriser le Président à signer la convention de partenariat avec la FNCCR pour la mise en œuvre de ce programme ACTEE sur son territoire ;
- d'autoriser le représentant du coordonnateur à réceptionner les subventions issues du programme ACTEE et à reverser à chaque syndicat d'énergies leur part afférente aux actions réalisées sur leur territoire ;
- d'autoriser le Président du SICECO, territoire d'énergie Côte-d'Or, Jacques Jacquenet, ou son représentant à signer toute pièce utile à l'exécution de la présente délibération.

6. Modification des statuts (sous réserve)

Depuis le 16 mai 2017, date du 1^{er} vote, les statuts de TDE 90 sont toujours dans l'impasse et dans l'attente d'une validation des services préfectoraux.

Après un premier pas du syndicat et le renoncement de ce dernier à demander un passage en syndicat mixte, un nouveau vote des statuts est intervenu le 28 mai 2019.

La Préfecture refuse toujours de produire l'arrêté et nous demande d'apporter des précisions sur les conditions financières d'exercice des compétences à la carte.

Le Président argue qu'il nous est impossible de prévoir à l'avance les conditions financières d'exercice de compétences à la carte qui ne sont pour certaines pas en vigueur et qui demandent à mon sens, l'approbation et la validation des délégués syndicaux.

Par ailleurs il rappelle à la Préfète en place alors, que nos statuts votés initialement en 1994, sans compétences optionnelles, ont fait l'objet de modifications en 1999, 2000, 2003 et 2010 avec des compétences optionnelles sans qu'aucune indication sur les conditions financières de transfert ne figure autre que le vote par le comité syndical, et sans qu'aucun blocage n'ai jamais eu lieu, bien que l'arrêt du conseil d'Etat dont il est fait mention dans le courrier de la Préfecture soit antérieur à la création du syndicat.

Rien n'y fait pas même le changement de Préfet intervenu entretemps. Aucune demande de rendez-vous auprès de l'ancienne Préfète puis du Préfet en place n'a jamais été obtenu.

La Secrétaire Générale de la Préfecture a consenti à nous recevoir le 18 décembre dernier afin que nous puissions sortir de l'impasse inconfortable dans laquelle cette situation nous enferme.

A l'issue de cet entretien, il nous a été affirmé que les conditions financières n'avaient pas besoin d'être très détaillée et que le Comité syndical resterait décisionnaire sur la forme définitive des contributions.

Nous avons donc fait une proposition à la Préfecture de modification de l'article 14 des statuts sur le budget du syndicat comme suit :

ARTICLE 14 : Le budget

Le budget du syndicat pourvoit aux dépenses incombant à celui-ci notamment à l'aide :

- ✓ Des cotisations annuelles des adhérents, destinées au financement des dépenses pour les compétences obligatoires et/ou optionnelles transférées prévues à l'article 7 des présents statuts.

Les conditions financières sont fixées par le comité syndical, pour chacune des compétences effectivement transférées et par type de commune (commune rurale ou commune urbaine). Les contributions, visant la mise en œuvre d'une solidarité intercommunale, suivent le principe du juste retour pour les investissements et la solidarité pour l'exploitation, sur la base des éléments ci-dessous :

| Compétence | Elément |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| -Electricité | Population totale - Kilomètres de réseau - Investissement |
| -Gaz | Kilomètres de réseau |
| -Infrastructures de recharge pour véhicules électriques | Population totale-Investissement |
| -Eclairage public | Population totale -Points lumineux - Investissement |
| -Distribution publique de chaleur et de froid | Population totale - Investissement |
| -Communications électroniques/réseaux câblés | Population totale - investissement |
| -Energies | Population totale - investissement |
| -SIG | Population totale – Surface – nbre d'éléments géoréférencés |
| -Informatique de gestion | Population totale – Prestations « à la carte |

Chacun supporte notamment le coût des compétences transférées au Syndicat, ainsi qu'une part des dépenses d'administration générale.

- ✓ Des participations des adhérents au fonctionnement des services mis à disposition, tels que prévus par l'article 8 des présents statuts ;
- ✓ Des redevances du concessionnaire ;
- ✓ De la taxe communale sur la consommation finale d'électricité au titre de l'article L212-24 du CGCT ;
- ✓ Des versements du Fonds de Compensation de la Taxe sur la Valeur Ajoutée (FCTVA) ;
- ✓ Des fonds de concours des adhérents aux dépenses correspondant à l'exercice des compétences transférées ;
- ✓ Des subventions et participations de l'Etat, des collectivités territoriales, de leurs établissements publics et de l'Union européenne, pouvant être perçues par le Syndicat ;
- ✓ Des ressources que le syndicat est appelé à créer, à percevoir ou à recevoir en raison de ses attributions ;
- ✓ Du produit de la vente de certificats liés à ses activités, certificats d'économie d'énergie par exemple ;
- ✓ Des produits des activités ;
- ✓ D'emprunt ;
- ✓ Plus globalement, toutes ressources autorisées par les lois et réglementations en vigueur.

Nous sommes dans l'attente d'une réponse qui, si elle s'avère positive, entrainera une nouvelle proposition de modification des statuts lors du prochain comité syndical.

7 Révision de la délibération du 17 octobre 2005 sur la mise en place d'un système de bons d'achat Fracas à destination du personnel de TDE 90

Par délibération en date du 17 octobre 2005, il a été mis en place un système de bons d'échange FRACAS à destination du personnel.

Pour mémoire, ces derniers se présentent comme des chèques cadeau, d'une valeur faciale variable, valable dans une sélection de différents magasins franc-comtois (Fnac Belfort, CORA Andelnans, Auchan etc).

Ces bons d'achats en nature sont parfaitement légaux et peuvent être attribués à l'occasion d'événements spécifiques, tels que mariage, naissance, Noël etc. Ces bons sont exonérés de charges sociales, à la condition de ne pas dépasser, en 2019, 169 euros par agent et par événement.

Cinq événements ont été retenus : mariage, naissance, Noël du salarié, fêtes des mères et rentrée scolaire.

Lors de l'instauration de ces bons d'achat en 2005, le montant retenu par événement était de 75 €, le plafond d'exonération des charges sociales de 124 €. Ce plafond a augmenté de plus de 36 % mais les bons d'achat n'ont quant à eux jamais été revalorisés depuis 15 ans.

D'autre part, sur la délibération de 2005, il était prévu de retenir le mariage mais aucune mention n'était faite par rapport au PACS ce qui peut paraître discriminatoire dans la société d'aujourd'hui.

Monsieur le Président propose de revaloriser le montant des bons d'achat en prenant comme base l'évolution du plafond mensuel de la sécurité sociale sur ces quinze dernières années, ce qui porterait le montant par événement à 102 €. Il propose d'arrondir le montant retenu à **100 €**.

Il propose donc de fixer l'instauration des bons d'achat à compter du 1^{er} janvier 2020 de la façon suivante :

- Tous les agents de TDE 90 recrutés à titre permanent peuvent y prétendre, exceptés les bons délivrés à l'occasion de la rentrée scolaire, qui sont réservés aux agents ayant des enfants âgés de moins de 26 ans scolarisés en maternelle, primaire, secondaire et études supérieures.
- Seuls les agents en activité sont concernés par ce système. Les agents en congés maladie (supérieur à 30 jours au cours de l'année où doit être délivré le bon), en disponibilité, détachement, congé parental ne perçoivent pas de bons.
- Le montant par bon d'achat est fixé à 100 €
- Les événements retenus sont les suivants : Mariage/PACS de l'agent, Naissance/Adoption d'un enfant, Noël des salariés, Fête des mères, rentrée scolaire, départ à la retraite.
- Le Président a toute latitude pour choisir le prestataire fournissant les bons d'achat

1. Questions diverses

6.1 Résultat provisoire estimé pour 2019

Le résultat provisoire 2019 s'établit comme suit :

| | FONCTIONNEMENT | INVESTISSEMENT |
|----------------------|---------------------|---------------------|
| <i>Dépenses</i> | 1 218 464,27 € | 1 991 024,11 € |
| <i>Recettes</i> | 2 431 530,22 € | 1 509 722,30 € |
| <i>Résultat 2019</i> | 1 213 065,95 | - 481 301,81 |

Résultat de fonctionnement à reporter : 731 764,14 € (- 20,29 %)