

RAPPORT DE PRESENTATION

Réunion du Bureau du 20 novembre 2017

1. Ouverture de fonds de concours

Ouverture d'un fonds de concours et délégation de maîtrise d'ouvrage avec la commune de Méziré, rue de Beaucourt

L'ouverture du fonds de concours est faite sur la base de l'étude BEJ.

COMMUNE	COUT TOTAL PAR RESEAU (HT)		Part prise en charge par TE 90	Part restant à la charge de la commune (HT)
MÉZIRÉ Rue de Beaucourt	FONDS DE CONCOURS			
	Réseau distrib élec	204 929.03	102 464.52	102 464.52
	télécom	62398.95	31 199.48	31 199.48
	OPERATION SOUS MANDAT			
	éclairage public	35 795.73	17 897.87	17 897.86

2. Modification de la délibération pour la cotisation informatique pour la saisine par voie électronique

Lors de sa réunion du 16 mai 2017, le comité du syndicat a entériné les tarifs pour la mise en place et la maintenance d'une prestation répondant aux obligations réglementaires sur la saisine par voie électronique à destination des usagers du service public.

Le tarif pour cette prestation a été déterminé ainsi :

- en fonction de la tranche de population à laquelle la collectivité appartient ;
- sur la base d'un socle de base à 20 €/mois, permettant de répondre à l'obligation réglementaire (formulaire citoyen –état civil/élection et formulaire de contact) et de briques supplémentaires par métier (périscolaire, urbanisme, intervention des services techniques...) à 15 €/mois.

Un accord intervenu avec Berger Levraut permet de proposer l'ensemble des briques à un tarif de base de 25 €.

Il est donc demandé à l'assemblée de supprimer la facturation par briques supplémentaires.

Le tarif annuel par tranche de population est donc dorénavant fixé comme suit :

Variation du tarif de base par tranche		Montant du tarif de base annuel
0-500	0.8	240.00 €
501-1000	0.9	270.00 €
1001 - 2000	1	300.00 €
2001-3000	1.2	360.00 €
plus de 3000	1.3	390.00 €
EPCI	1.2	360.00 €

3. Avenant à la convention SIG

Monsieur David Coddet, responsable SIG au conseil départemental, a proposé au syndicat un avenant à la convention passée avec le département pour la mise à disposition d'une infrastructure cartographique web.

L'avenant ne modifie pas les dispositions de la convention mais porte :

- sur la participation financière du syndicat pour la période du 1^{er} août 2017 au 1^{er} août 2018 ;
- sur la modification du nom du syndicat et de son siège social ;
- sur la modification de la liste des agents habilités du syndicat à détenir et à utiliser les éléments de sécurisation.

Pour le financement :

Le financement pour la période précitée s'élève à :

- 16 751,80 € HT pour le Département
- 870 € HT pour le syndicat (pas de modification par rapport à la période précédente).

Pour les coordonnés :

- Substitution du terme « SIAGEP 90 » par « Territoire d'énergie 90 » pour l'ensemble de la convention
- Modification de l'article 10 de la convention avec indication de la nouvelle adresse du syndicat

Pour les personnes habilitées :

Habilitation de Adem SIVAC à la place de Lamina Bouguila suite à son départ du syndicat et de la reprise de la direction du service par monsieur Sivac.

Il est demandé à l'assemblée d'autoriser le Président à signer l'avenant à la convention SIG passée avec le Département.

4. Attribution du marché pour l'installation et la maintenance des bornes de recharge pour véhicules électriques

-Voir rapport de présentation du marché ci-joint-

Pour mémoire, il s'agit d'un appel d'offre ouvert relatif à la fourniture et la pose d'un minimum de 22 bornes et d'un maximum de 44 bornes de recharge pour véhicules électriques sur le Territoire de Belfort et système de supervision et de paiement.

La consultation a été couverte par cinq réponses qui ont été analysée lors de deux commissions d'appel d'offres.

Le détail de l'analyse des candidatures et des offres est consultable sur le rapport de présentation du marché ci-joint.

Il est demandé à l'assemblée de valider l'attribution du marché à la société Citéos retenue par la commission d'appel d'offres du 12 octobre 2017 et d'autoriser le Président à signer tout document permettant la validation du marché et son exécution future.

5. Validation du modèle de convention pour l'installation des bornes de recharge pour véhicules électriques

-Voir modèle de convention ci-joint-

6. Mise en place du RISEEP

- ✓ 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 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'avis favorable du Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale en date du
- ✓ 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 permanent et non permanent, 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 techniciens
- Les adjoints administratifs

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			
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			
Groupe 1	Gestionnaire comptable, de marchés publics, assistant administratif, sujétions, qualifications, expertise		11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil		10 800 €

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

4.1 Généralités

Le complément indemnitaire (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 €

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} janvier 2018.

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} juillet 2018 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.

7. Questions diverses