



Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Armançon

Tonnerre, le 17 juillet 2020

NOTE DE PRÉSENTATION COMITÉ SYNDICAL

Jeudi 23 juillet 2020 à 16h30 en visioconférence

L'ordre du jour abordera les points suivants :

- Désignation du secrétaire de séance,
- Approbation du compte-rendu du Comité Syndical du 20 mai 2020,
- Information sur les décisions prises par le Président par délégation du Comité Syndical.

I. ADMINISTRATION GENERALE

- Modification de l'organisation des réunions du Comité Syndical en procédure dématérialisée

La loi n° 2020-760 du 22 juin 2020 (article 6) a prolongé la possibilité de tenir des réunions du Comité Syndical par visio/audioconférence jusqu'au 30 octobre 2020.

Aussi, de manière à continuer de ne pas réunir les délégués physiquement, Monsieur le Président a souhaité organiser ce nouveau Comité Syndical de manière dématérialisée. Pour cela, il propose de modifier la délibération prise le 20 mai 2020 pour que la réunion se tienne en visioconférence et non plus en audioconférence.

Il sera ainsi proposé au Comité Syndical de décider que :

- La technologie retenue pour l'organisation de la réunion est celle de la visioconférence. L'outil utilisé est le suivant : visioconférence Jitsi.
- Les autres modalités restent inchangées.

II. RESSOURCES HUMAINES

- Instauration du RIFSEEP pour les techniciens et les ingénieurs territoriaux

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- De manière facultative : d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Instauré au SMBVA pour les cadres d'emploi qui y étaient éligibles en 2016, il est désormais applicable aux cadres d'emploi des techniciens et des ingénieurs territoriaux.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu. L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Quant au CIA, celui-ci est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

1. Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public pour les cadres d'emploi des techniciens et des ingénieurs.

2. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle

Part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste :

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.

Chaque poste doit être réparti au sein d'un groupe de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- Critère 1 : Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Responsabilité d'encadrement
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - Responsabilité de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération
 - Responsabilité de formation d'autrui
 - Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
 - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- Critère 2 : De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Connaissance (de niveau élémentaire à expertise)
 - Complexité
 - Niveau de qualification
 - Temps d'adaptation
 - Difficulté (exécution simple ou interprétation)
 - Autonomie
 - Initiative
 - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets
 - Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
 - Influence et motivation d'autrui
 - Diversité des domaines de compétences
 - Rareté de l'expertise

- Actualisation des connaissances
- Critère 3 : Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :
 - Vigilance
 - Risques d'accident, risques de maladie
 - Valeur du matériel utilisé
 - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
 - Valeur des dommages
 - Responsabilité financière
 - Effort physique
 - Tension mentale, nerveuse
 - Confidentialité
 - Relations internes
 - Relations externes
 - Facteurs de perturbation

Prise en compte de l'expérience professionnelle, différenciée de l'ancienneté :

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères et modalités de modulation suivants :

- Expérience dans d'autres domaines,
- Connaissance de l'environnement de travail,
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Groupes de fonctions et montants :

Les groupes de fonctions et montants maximums annuels sont fixés de la manière suivante :

Groupes de fonctions	Grade	Fonctions concernées	Montants annuels maximum autorisés	Montants annuels maximum fixés
A1	Ingénieur	Direction	36 210 €	25 000 €
A2	Ingénieur	Animateur GEMAPI avec animation d'équipe et/ou gestion de projets complexes	32 130 €	22 000 €
A3	Ingénieur	Chargé de mission, animateur	25 500 €	18 000 €
B1	Technicien	Technicien GEMAPI avec animation d'équipe	17 480 €	15 000 €
B2	Technicien	Technicien GEMAPI	16 015 €	13 000 €

Réexamen du montant de l'IFSE :

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 d'un concours ;
- Au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement :

L'IFSE est versée mensuellement.

Les absences :

L'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire en cas de congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congés de longue durée et congé grave maladie. Ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, elle sera également proratisée.

Les absences consécutives à la maternité, à la paternité, à l'adoption, à l'accident du travail, à la maladie professionnelle, aux congés annuels et aux autorisations d'absence régulières n'interviennent pas dans le décompte de l'absentéisme.

3. Le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Montants et Critères de versement :

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Grade	Fonctions concernées	Montants annuels maximum autorisés	Montants annuels maximum fixés
A1	Ingénieur	Direction	6 390 €	6 390 €
A2	Ingénieur	Animateur GEMAPI avec animation d'équipe et/ou gestion de projets complexes	5 670 €	5 670 €
A3	Ingénieur	Chargé de mission, animateur	4 500 €	4 500 €
B1	Technicien	Technicien GEMAPI avec animation d'équipe	2 380 €	2 380 €
B2	Technicien	Technicien GEMAPI	2 185 €	2 185 €

Le CIA est attribué individuellement en tenant compte des critères suivants :

- Filière technique – techniciens et ingénieurs sans encadrement

Catégories	Critères	Nombre de points
Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Organisation/méthode (identification des priorités, gestion de projets, respect des délais, remontée des rapports et compte-rendu)	1.5
	Initiatives/responsabilité (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions)	1.0

	Motivation/implication (souci d'efficacité et de résultats, approche des problématiques et enjeux de la structure)	1,0
Compétences professionnelles et techniques	Expertise (connaissances et savoir-faire spécifiques au poste)	3,0
Qualités relationnelles	Sens du relationnel, posture (relations avec acteurs locaux et partenaires, positionnement externe)	2,0
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement...)	1,5
Total		10,0

- Filière technique – techniciens et ingénieurs avec encadrement

Catégories	Critères	Nombre de points
Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs	Organisation/méthode (identification des priorités, gestion de projets, respect des délais, remontée des rapports et compte-rendu)	0,5
	Initiatives/responsabilité (être source de propositions, faire des choix, prendre des décisions)	1,0
	Motivation/implication (souci d'efficacité et de résultats, approche des problématiques et enjeux de la structure)	1,0
Compétences professionnelles et techniques	Expertise (connaissances et savoir-faire spécifiques au poste)	2,5
Qualités relationnelles	Sens du relationnel, posture (relations avec acteurs locaux et partenaires, positionnement externe)	1,0
	Coopération (souci d'adhésion, esprit d'équipe, communication, adaptation aux équipes et situations, intégration du changement...)	1,5
Capacités d'encadrement	Management (animer, dynamiser, déléguer, répartir et planifier le travail, fixer des objectifs, superviser et évaluer, prévenir et arbitrer les conflits, mobiliser et valoriser les compétences individuelles et collectives, ...)	2,5
Total		10,0

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

Périodicité :

Le CIA est versé mensuellement.

Les absences :

La CIA suivra le sort du traitement indiciaire en cas de congés de maladie ordinaire, congé de longue maladie, congés de longue durée et congé grave maladie. Ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, elle sera également proratisée.

Les absences consécutives à la maternité, à la paternité, à l'adoption, à l'accident du travail, à la maladie professionnelle, aux congés annuels et aux autorisations d'absence régulières n'interviennent pas dans le décompte de l'absentéisme.

4. Modalités générales :

Les primes susvisées seront proratisées selon le temps de travail des agents (temps complet, temps non complet, temps partiel) dans les mêmes conditions que le traitement.

Elles feront l'objet d'un ajustement automatique dès lors que les montants ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Il sera proposé au Conseil Syndical de décider de :

- Instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- Autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- Prévoir et inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de ces primes ;
- Que la présente délibération entre en vigueur le 1^{er} août 2020.

• Instauration de la prime exceptionnelle COVID 19

Monsieur le Président proposera d'instaurer la prime exceptionnelle COVID 19 au SMBVA, afin de valoriser « un surcroît de travail significatif durant cette période » au profit des agents particulièrement mobilisés dans le cadre de la lutte contre l'épidémie de covid-19 pour assurer la continuité des services publics.

Cette prime sera instaurée selon les modalités suivantes :

- En raison de sujétions exceptionnelles, du surcroît significatif de travail en présentiel ou en télétravail éventuellement exercées par les agents du SMBVA,
- Au regard des sujétions suivantes :
 - Surcroît de travail organisationnel,
 - Surcroît de travail en gestion des ressources humaines,
 - Surcroît de travail informatique,
 - Surcroît de travail en gestion de projets.
- Le montant de cette prime est plafonné à 1 000 €.
- Cette prime exceptionnelle sera versée en une seule fois en 2020.
- L'autorité territoriale fixera par arrêté :
 - Les bénéficiaires parmi ceux définis par l'article 2 du décret n° 2020-570 au regard des modalités d'attribution définies par l'assemblée.
 - Les modalités de versement (mois de paiement, ...).
 - Le montant alloué à chacun dans la limite du plafond fixé par l'assemblée. Ce montant est individualisé et peut varier suivant l'implication, le temps consacré, l'importance de la mission, son exposition, ...

Il sera donc proposé au Conseil Syndical de :

- Adopter la proposition de Monsieur le Président,
- Dire que les crédits correspondants sont inscrits au budget pour un montant total maximum de 4 000 €,
- Dire que les dispositions ci-dessus évolueront automatiquement au regard de la réglementation en vigueur.

III. QUESTIONS DIVERSES