



REUNION DU CONSEIL SYNDICAL
SEANCE DU 10 JANVIER 2018

L'an deux mille dix-huit, le 10 Janvier à 20H00 se sont réunis sous la présidence de M. HERRY les membres du Conseil Syndical dûment convoqués dans les formes légales.

Présents : M. Herry, M Bruneteau (Orry la Ville), M. Dupont (Pontarome), M. Dubourg, M Facundo (La Chapelle-en-Serval), M. Deshayes, M. Lameyre (Coye la Foret), M Facq (Lamorlaye), M. Clergot (Senlis), Mme Poignon (Chaumontel)

Absents excusés : M. Menerat (Thiers sur Thève)

Le quorum est atteint à 20h35, la séance peut valablement débuter.

La séance est ouverte sous la présidence de M. Herry, Président.

Désignation du secrétaire de séance :

M Lameyre est nommé secrétaire de séance.

Approbation du compte-rendu de la séance du 23 novembre 2017 :

Aucune remarque n'est faite sur ce compte rendu.

Le compte rendu est approuvé 2 abstentions et 8 voix pour.

Présentation du nouvel agent :

Monsieur le Président laisse la parole à Mme Béatrice TEZARD, nouvel agent qui prendra ses fonctions le 26 février prochain.

Après une brève présentation personnelle et professionnelle, l'ensemble du Conseil Syndical souhaite la bienvenue à Mme Béatrice TEZARD au sein du S.I.C.G.P.O.V

Création et mise en place du Compte Epargne Temps (CET) :

Monsieur le Président informe l'assemblée qu'un agent a fait la demande pour l'ouverture d'un compte épargne temps, il propose de le créer avec les modalités suivantes :

Les fonctionnaires titulaires et les agents non titulaires qui occupent un emploi à temps complet ou à temps non complet peuvent demander l'ouverture d'un compte épargne temps (CET) :

- s'ils sont employés de manière continue et ont accompli au moins un an de service ;

- et s'ils ne sont pas soumis à des obligations de service fixées par le statut particulier de leur cadre d'emplois (cas des professeurs et des assistants d'enseignement artistique).

Les fonctionnaires stagiaires ne peuvent pas ouvrir de CET. Ceux qui détenaient un CET en tant que fonctionnaire titulaire ou qu'agent non titulaire, avant leur nomination en tant que stagiaire, ne peuvent pas utiliser les jours épargnés pendant leur stage, ni en accumuler de nouveaux

Le CET peut être alimenté, dans la limite de 60 jours pour une durée maximum de 5 ans par :

- des jours de congés annuels. Toutefois, l'agent doit prendre au moins 20 jours de congés par an. Les jours de congés bonifiés ne peuvent pas être épargnés ;
- des jours de réduction du temps de travail (RTT) ;
- une partie des jours de repos accordés en compensation d'astreintes ou d'heures supplémentaires si une délibération le prévoit.

L'agent est informé annuellement des droits épargnés et consommés.

Les jours comptabilisés au-delà de 20 peuvent être, en tout ou partie, à la demande du fonctionnaire :

- indemnisés ;
- et/ou pris en compte au titre de la retraite complémentaire (régime de retraite additionnelle de la fonction publique - RAFP) ;
- et/ou maintenus sur le CET (dans la limite du plafond de 60 jours).

Les jours maintenus sur le CET ne peuvent être utilisés que sous forme de congés.

Le fonctionnaire doit formuler son choix avant le 1^{er} février de l'année suivante.

En l'absence de toute demande, les jours sont d'office pris en compte au titre du RAFP.

Lors d'un changement d'employeur, l'agent conserve son CET en cas de :

- mutation ;
- détachement,
- mise à disposition ;
- disponibilité ;
- congé parental.

En cas de mutation ou de détachement dans la fonction publique territoriale (FPT), l'ouverture et la gestion du compte est assurée par la collectivité d'accueil.

En cas de disponibilité, de congé parental, de mise à disposition, de détachement hors FPT, l'agent conserve son CET mais ne peut pas l'utiliser

sauf autorisation de l'administration d'origine, et de l'administration d'accueil en cas de détachement ou de mise à disposition.

A l'unanimité, le Conseil Syndical décide la création du compte épargne temps, après l'avis du Comité Technique il conviendra de prendre la délibération adéquate.

RIFSEEP : Abrogation de la délibération existante suite à l'avis du Comité Technique :

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 88 ;
Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;
Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
Vu le tableau des effectifs ;
Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 décembre 2017

A compter du 10 janvier 2018 il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité SICGPOV et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;

- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité (*établissement public*) ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. **Bénéficiaires** (à préciser selon les choix de la collectivité)

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont (*sélectionner les cadres d'emplois concernés dans la collectivité*) :

- *Les rédacteurs,*
- *Les adjoints administratifs,*

II. **Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds** :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents 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.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - o *Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,*
 - o *Responsabilité de formation d'autrui,*
 - o *Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).*

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
 - o Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
 - o Autonomie, initiative,
 - o Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Horaires atypiques,
 - o Responsabilité financière,
 - o Effort physique,
 - o Relations internes et ou externes.

Pour les catégories B :

➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent logé) (à répartir entre les deux parts)	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Direction d'une structure / responsable de pôle, d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie</i>	10 410 €	19 860 €
G 2	<i>Adjoint au responsable de structure / expertise / fonction de coordination ou de pilotage / chargé de mission</i>	9 405 €	18 200 €
G 3	<i>Encadrement de proximité, d'usagers /</i>	8 665 €	16 645 €

	<i>assistant de direction / gestionnaire</i>				
--	--	--	--	--	--

Pour les catégories C :

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux**

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertises et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (agent logé) (à répartir entre les deux parts)	Dans la limite du plafond global FPE (agent non logé) (à répartir entre les deux parts)
G 1	<i>Encadrement de proximité et d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications</i>	8 350 €	12 600 €
G 2	<i>Exécution / horaires atypiques, déplacements fréquents / agent d'accueil</i>	7 950 €	12 000 €

III. Modulations individuelles :

➤ **1) Part fonctionnelle (IFSE) :**

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, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 20% (*définir le % qui ne peut être que marginal ex : 10%*) en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- *l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;*
- *l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;*
- *les formations suivies (et liées au poste) ;*
- *la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;*
- ...

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée *mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué* et proratisée en fonction du temps de travail.

➤ **2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel (*selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité*).

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

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

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

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,

Il convient donc d'abroger les délibérations suivantes:

- o délibération en date du 23/01/2003 instaurant l'indemnité d'administration et de technicité
- o délibération en date du 13/09/2016 instaurant l'indemnité d'exercice de mission des préfetures
- o délibération en date du 06/06/17 instaurant la mise en place du RIFSEEP

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

➤ **Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :**

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes*

V. Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes sont conservées intégralement.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est maintenu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

VI. Revalorisation :

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

VII. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VIII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

IX. Voies et délais de recours :

Le Maire (ou le Président) certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

L'Assemblée Délibérante

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

DECIDE :

- d'instaurer à compter du 10/01/2018 pour les fonctionnaires (ou agents) relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
 - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - un complément indemnitaire annuel (CIA)

- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Participation en santé :

Il est proposé que le SICGPOV prenne une partie de la mutuelle santé des agents en charge, dès l'avis du Comité Technique sur le projet de délibération ci-dessous, il conviendra au Conseil Syndical de prendre la délibération adéquate.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code des assurances, de la mutualité et de la sécurité sociale,

Vu la loi 84-53 du 26 janvier 1984 et notamment son article 25 alinéa 6,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 et notamment son article 22 bis, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent. La participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu la circulaire n° RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu l'avis du Comité technique en date du,

Considérant que la collectivité peut apporter sa participation soit au titre du risque "santé" (risques liés à l'intégrité physique de la personne et ceux liés à la maternité), soit au titre du risque "prévoyance" (risques liés à l'incapacité, l'invalidité et le décès), soit au titre des deux risques,

Considérant que sont éligibles à cette participation les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestée par la délivrance d'un label dans les conditions prévues ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence.

Article 1 : Labellisation

Le SICGPOV accorde sa participation aux dépenses de protection sociale complémentaire des fonctionnaires et des agents de droit public et de droit privé en activité *pour le risque santé* dans le cadre du dispositif de labellisation.

Article 2 : Bénéficiaires

Les agents titulaires, non-titulaires en position d'activité.

Article 3 : Montant des dépenses et critères de participation

Le montant de la participation par agent est de 50% de la cotisation mensuelle.

Article 4 : Modalités de versement de la participation

Le mode de versement de participation est *un versement direct à la mutuelle MOAT*

Article 5 : Exécution

Monsieur le Président, le directeur général par délégation ou le trésorier, sont chargés, chacun pour ce qui le concerne, de la mise en œuvre de la présente décision.

Convention du Centre de Gestion de Santé :

Monsieur le Président informe l'assemblée qu'il s'agit ici de voter le renouvellement de la Convention Santé avec le Centre de Gestion.

Cette convention a pour but d'affilier un médecin du travail aux employés du SICGPOV.

A l'unanimité, le Conseil Syndical autorise le Président à signer le renouvellement de cette convention

Débat sur fixation des tarifs :

Monsieur le Président rappelle que les tarifs ont été augmentés lors du dernier Conseil Syndical comme suit :

- Mensuel syndicat : 30 €
- Trimestriel syndicat : 90 €
- Les cotisations des communes sont passées de 10€ à 13€ par abonné
- Les abonnements étudiants ont été abrogés
- La journée à l'horodateur : 7€
- L'heure à l'horodateur : 1.20 €

Mme Nora Muller-Conte, porte-parole des usagers, a porté à la connaissance des élus les propositions suivantes

- Réfléchir à rendre les week-ends payants
- Vérifier les tarifs étudiants
- Plus de bus avec des horaires adaptés et qui attendent en cas de retard des trains en lien avec la Région et les communes
- Faciliter le co-voiturage (avec des aires réservées)
- Répartition plus équitable des parkings (Serval et Forêt réservés aux abonnés, Commelles et Esplanade réservés aux horodateurs)
- Hausse raisonnable lissée sur plusieurs années

Il est proposé que chacun des membres du SICGPOV réfléchissent sur les solutions qui peuvent être apportées.

D'autre part, Monsieur Lameyre, Vice-Président fait une synthèse de la réunion « Rézo-Pouce » qui s'est tenue en décembre au Parc Naturel Régional.

Ce système permettra de faire de l'autostop sécurisé.

Pour les conducteurs utilisant ce service, il sera mis en place un tarif préférentiel qui sera décidé ultérieurement.

La mise en place est prévue pour le milieu d'année.

Un usager de Coye-la-Forêt à créer une application de co-voiturage « Bla Bla Coye » pour se rendre à la Gare.

Monsieur Grégoire Dubourg propose de se réunir en petit comité afin d'échanger sur les moyens de transport domicile-gare, Messieurs Bruneteau et Lameyre s'associent à ce projet.

Suite à un appel le 29 décembre dernier du Trésorier, Monsieur Arnaud Penet, Monsieur le Président informe l'ensemble du Conseil Syndical qu'à compter du 01 Janvier 2018 la TVA doit être applicable pour le SICGPOV, TVA de 20%.

Cela va avoir d'énormes répercussions sur la gestion globale du SICGPOV.

Il n'est pas possible avant une analyse de mesurer l'impact sur les tarifs déjà votés

Le SICGPOV essaiera d'absorber cette TVA de 20% dans les tarifs actuels.

Un explicatif financier complémentaire va être diffusé à l'ensemble des utilisateurs des parkings.

La date du prochain Conseil Syndical sera communiquée ultérieurement.

L'ordre du jour étant épuisé et plus personne ne souhaitant prendre la parole la séance est levée à 22h.