

COMITE SYNDICAL**DU 3 OCTOBRE 2019**

Le 3 octobre 2019 à 17 heures 30, le comité syndical de l'Etablissement Public de l'EP-SCoT, s'est réuni sur la convocation adressée en date du 27 septembre 2019 par Monsieur Yannik OLLIVIER dans les locaux de l'Hôtel du Département.

Nombre de délégués syndicaux titulaires en exercice au jour de la séance :	30
Nombre de délégués syndicaux titulaires présents ou représentés :	25
Quorum requis : 5 entités territoriales présentes ou représentées :	7
6667 voix présents ou représentés :	8 422,89 voix

PRESENTS**Titulaires :**

Mmes et MM. Yannik OLLIVIER, Christine GARNIER, Jérôme DUTRONCY, Laurent THOVISTE, Michelle VEYRET, Michel OTRU, Jean-Noël CAUSSE, (Grenoble-Alpes-Métropole), Jean-Paul BRET, Jérôme BARBIERI, (Communauté d'Agglomération du Pays Voironnais), Roger VALTAT, (Communauté de Communes de Bièvre Est), Martial SIMONDANT, Eric SAVIGNON, (Bièvre Isère Communauté), Daniel NIOT, (Communauté de Communes du Trièves), Jean-Claude POTIÉ, (Saint Marcellin Vercors Isère Communauté), Francis GIMBERT, Pierre BEGUERY, (Communauté de Communes Le Grésivaudan).

Suppléants :

Mr. Raphaël MOCELLIN, (Saint Marcellin Vercors Isère Communauté).

ABSENTS AYANT DONNÉ POUVOIR

Mme Nicole BOULEBSOL, (Grenoble-Alpes-Métropole),
M. Luc REMOND, (Communauté d'Agglomération du Pays Voironnais),
M. Michel ROSTAING-PUISSANT, (Communauté d'Agglomération du Pays Voironnais),
M. Yannick NEUDER, (Bièvre Isère Communauté),
M. Jean-Christian PIOLAT, (Bièvre Isère Communauté),
M. André ROUX, (Saint Marcellin Vercors Isère Communauté),
Mme Laurence THERY (Communauté de Communes Le Grésivaudan),
M. Henri BAILE, Communauté de Communes Le Grésivaudan).

AUTRES PERSONNES PRÉSENTES

Mmes et MM. Georges DÉRU, (Payeur Départemental), Benoît PARENT, Constant BERROU, Murielle PEZET-KUHN, (AURG), Arnaud GERME, Olivier ALEXANDRE, Amandine DECERIER, Cécile BENECH, Marie ARDIET (Etablissement Public du SCoT).

PERSONNES EXCUSÉES

Mme et MM. Nicole BOULEBSOL (Grenoble-Alpes-Métropole), Luc REMOND, Michel ROSTAING-PUISSANT, (Communauté d'Agglomération du Pays Voironnais), François BROCHIER, (Communauté de Communes de Bièvre Est), Yannick NEUDER, Jean-Christian PIOLAT, Joël GULLON, (Bièvre Isère Communauté), André ROUX, (Saint Marcellin Vercors Isère), Laurence THERI, Henri BAILE, Communauté de Communes Le Grésivaudan).

Objet : PERSONNELS : Dispositif indemnitaire adossé au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la filière administrative et dispositions complémentaires

COMITE SYNDICAL DU 3 OCTOBRE 2019

DELIBERATION N°19-X-II

Objet : PERSONNELS : Dispositif indemnitaire adossé au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la filière administrative et dispositions complémentaires.

Exposé des motifs

Mesdames, Messieurs,

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié, dispose d'une mise en œuvre progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la Fonction publique d'Etat.

Les cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale bénéficient du RIFSEEP au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels instaurant ce régime pour les corps équivalents de la Fonction publique d'Etat.

Il appartient à l'Etablissement public du Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble de mettre en application les dispositions réglementaires portant instauration du RIFSEEP pour les cadres d'emplois homologues, soit dans le cadre de la présente délibération, pour ce qui concerne la filière administrative.

Ce nouveau cadre réglementaire induit une nécessaire démarche de mise à jour du dispositif indemnitaire de l'Etablissement public du Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble fixé par délibération 04 – I-III du 26 avril 2004, pour la filière administrative.

Ce dispositif sera complété par délibération ultérieure concernant la filière technique, lors de la publication des arrêtés ministériels d'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de cette filière.

Il convient de définir et de fixer, dans ce cadre, une nouvelle architecture de rémunération adaptée aux postes et aux métiers de l'Etablissement.

Composition du dispositif :

1 – une indemnité principale fixe – IFSE Part principale : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fondée sur la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle.

Une indemnité spécifique – IFSE spécifique « tutorat » : allouée aux agents contractuels assurant les fonctions de maître d'apprentissage.

2 - un complément indemnitaire annuel (CIA) versé en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir.

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) a vocation à remplacer tous les régimes indemnitaires existants, l'IFSE étant exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

3 – Un complément indemnitaire alloué, le cas échéant, aux agents visant au maintien du niveau indemnitaire détenu, préalablement à la mise en place du présent dispositif indemnitaire.

4 – Des mesures complémentaires liées aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires, aux majorations horaires pour travail de nuit et à la prime de responsabilité des emplois fonctionnels.

I-Champ des bénéficiaires du dispositif indemnitaire**I-a) Champ des bénéficiaires**

Les personnels en position d'activité, de mise à disposition ou de détachement auprès de l'Etablissement, au prorata du temps de travail et ayant qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire dans l'emploi ou de contractuels, à temps complet et à temps partiel.

Sont exclus du versement du régime indemnitaire : les collaborateurs d'élus, les salariés recrutés sous contrats d'apprentissage ou sous contrats aidés ainsi que les personnes vacataires.

I-b) Cadres d'emplois concernés

Les personnels de l'Etablissement entrant dans le champ du versement de primes et des cadres d'emplois ou emplois de la filière administrative ci-après, relèvent du champ d'application du RIFSEEP :

- Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux
- Cadre d'emplois des attachés territoriaux
- Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux
- Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux

II- Parts et plafonds du RIFSEEP

Le régime indemnitaire est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions,
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini, conformément aux dispositions des § III et VII de la présente délibération.

La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable est fixée à 10 % du montant de l'IFSE- Part principale versé à l'agent au titre de l'année N, majoré, le cas échéant, de 5% du montant de cette IFSE, en période de modification ou de révision du SCoT.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis au § VII de la présente délibération.

III- Définition des groupes et des critères – IFSE part principale

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : expérience en terme de planification spatiale, ou expertise thématique par exemple ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la part fixe (IFSE) : celle-ci tient compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux	
Groupes	Critères
GF A4	Directeur(trice) du l'EP SCoT RUG ou chef de projet en charge de la révision ou du suivi du SCoT. Fonctions de coordination, de pilotage, d'encadrement de proximité. Responsabilité administrative et financière et responsabilité des instances. Relations avec les élus et les organismes partenaires.

Cadre d'emplois des attachés territoriaux	
Groupes	Critères
GF A3	Expertise sur une thématique et/ou dans la mise en œuvre du SCoT, de la mise en œuvre de politiques multi-partenariales en lien avec le SCoT et/ou avec missions d'encadrement
GF A2	Chargé(e) de mission confirmé(e) avec au moins six ans d'expérience dans le domaine de référence ou de suivi de projets complexes et/ou ayant une compétence thématique avérée.
GF A1	Chargé(e) de mission de moins six ans dans le domaine de référence ou dans la conduite de projets complexes. Le poste comprend d'une part le suivi des documents d'urbanisme et d'autre part le suivi de certaines missions thématiques. Responsable administratif (haute technicité – Expertise avérée en matière financière, de ressources humaines ou de commande publique) – Chargé(e) des instances de l'Etablissement.

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux	
Groupes	Critères
GF B2	Technicité et expertise avérées sur plusieurs domaines de compétences. autonomie et prises d'initiatives indispensables, responsabilité prononcée et représentations extérieures, coordination de projets internes de l'EP SCoT RUG – Suivi des instances de l'Etablissement.
GF B1	Maîtrise du domaine fonctionnel de référence (ex : suivi administratif et financier, ressources humaines, marchés et achats) en lien avec les services de CDG et la Métropole.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux	
Groupes	Critères
GF C2	Expertise confirmée dans les missions administratives du groupe C1 + relationnel avec le public et les élus + préparation des instances délibératives du SCoT.
GF C1	Exécution de tâches administratives (courriers, comptes rendus, réalisation et mise en forme de travaux de bureautique), organisation et planification de réunions, assistance logistique, gestion de l'information, classement et archivage premier niveau de réponse technique apporté aux partenaires internes et externes.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part principale (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, etc...) ;
- La prime de responsabilité versée au Directeur général des services.

Le versement de l'IFSE part principale

Le versement intervient mensuellement, sur la base d'un montant forfaitaire mensuel brut fixé pour un temps plein et est entériné par voie d'arrêté individuel. Ce montant est proratisé en cas de fonctions à temps partiel, à temps partiel thérapeutique, à temps non complet et suit le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité ou d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'indemnité est maintenue intégralement.

Son versement est suspendu en cas de congé de formation professionnelle, de congé parental, de congé de présence parentale et de congé de solidarité familiale.

IV – IFSE Tutorat

Les fonctionnaires et stagiaires dans l'emploi bénéficient selon les dispositions réglementaires d'une nouvelle bonification indiciaire pour la fonction de maître d'apprentissage.

Une l'IFSE spécifique « Tutorat » est allouée aux contractuels, ayant fonctions de maître d'apprentissage sur la base d'un montant forfaitaire fixe mensuel brut de 93.18€, pour un temps plein.

Ce montant, versé mensuellement, est proratisé en cas de fonctions à temps partiel, à temps partiel thérapeutique, à temps non complet et suit le sort du traitement.

Son versement est suspendu en cas de congé de formation professionnelle, de congé parental, de congé de présence parentale et de congé de solidarité familiale,

Son versement cessera d'être opéré dès lors que la fonction précitée ouvrant droit ne sera plus exécutée.

Le montant de l'IFSE spécifique «Tutorat » ne sera pas majoré, en cas de tutorat de plusieurs apprentis.

V- Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dont l'appréciation se fonde dans le cadre de l'entretien professionnel.

Définition des critères pour la part variable (CI) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle:

- La réalisation des objectifs définis lors de l'entretien d'évaluation de l'année n et constatée l'année n+1, (5% du montant de l'IFSE Part Principale versée sur l'année n+1)
- Qualités techniques, comportementales et relationnelles décrites dans la grille d'évaluation annuelle des agents (5% du montant de l'IFSE Part principale, versée sur l'année n+ 1)

Le CIA sera majoré de 5% de l'IFSE Part principale, en période de modification ou de révision du SCoT, ayant une incidence directe sur l'activité de l'agent.

Montants indemnitaires au titre du CIA

Le montant maximal de ce complément indemnitaire est arrêté par groupe de fonctions, sur la base des montants mentionnés au § VII et fixés à :

-10 % du montant de l'IFSE Part principale (hors IFSE spécifique « Tutorat »), majoré, le cas échéant, de 5% de l'IFSE Part principale, en période de modification ou de révision du SCoT.

Modalités de versement

Le versement du CIA interviendra au mois de novembre de l'année n+1, sur la base de l'entretien professionnel au titre des missions de l'année n.

Ce versement sera proratisé au temps de travail de l'agent sur l'année n+1 considérée.

Modalités d'attribution

Les attributions individuelles, non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être comprises entre 0 et 100 % du montant fixé et sont entérinées par voie d'arrêtés individuels.

Pour les personnes recrutées en cours d'année et après 3 mois de présence, celles-ci pourront bénéficier d'un CIA, sur proposition du supérieur hiérarchique, sur la base de la manière de servir l'agent. Il sera proratisé au temps de travail de l'agent sur l'année n considérée.

VI-Dispositions afférentes aux agents occupant un emploi fonctionnel.

Le régime indemnitaire des emplois fonctionnels, dont les modalités de rémunération sont fixées par le décret n°87-1101 du 30 décembre 1987, modifié, est fixé par arrêté d'attribution individuel pris par l'autorité territoriale.

En application de ces dispositions, il est attribué un régime indemnitaire aux personnels concernés, fonctionnaires ou contractuels, en respect du RIFSEEP, propre à chaque fonction et sur la base du grade d'origine. Le versement intervient mensuellement, par arrêté d'attribution individuel, selon les dispositions au § VII.

Le montant indemnitaire alloué individuellement est opéré en respect des montants maxima réglementaires autorisés.

VII- Détermination des montants de l'IFSE part principale et du CIA

Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux				
Grades	Groupe de fonctions	IFSE part principale mensuelle brute fixe "	CIA	Plafonds réglementaires mensuels (IFSE et CIA) agents non logés
Administrateur Administrateur Hors classe Administrateur Emploi Fonctionnel de DGS	GF	Montant plancher	Montant	4900 €
	GF A4	1540 €	0 à 15% IFSE Part principale	

Cadre d'emplois des attachés territoriaux				
Grades	Groupe de fonctions	IFSE part mensuelle brute fixe "	CIA	Plafonds réglementaires mensuels (IFSE et CIA) agents non logés
Attaché Attaché principal Attaché hors classe	GF	Montant plancher	Montant	3550 €
	GF A 3	1250 €	0 à 15% IFSE	
	GF A 2	850 €	0 à 15% IFSE	
	GF A 1	625 €	0 à 15% IFSE	

Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux				
Grades	Groupe de fonctions	IFSE part mensuelle brute fixe	CIA	Plafonds réglementaires mensuels (IFSE et CIA) agents non logés
Rédacteur Rédacteur pl de 2ème et 1ère classe	GF	Montant plancher	Montant	1655€
	GF B 2	625 €	0 à 15% IFSE Part principale	
	GF B 1	560 €	0 à 15% IFSE Part principale	

Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux				
Grades	Groupe de fonctions	IFSE part mensuelle brute fixe	CIA	Plafonds réglementaires mensuels (IFSE et CIA) agents non logés
Adjoint administratif Adjoint administratif pl de 2ème et 1ère classe	GF	Montant plancher	Montant	1050€
	GF C 2	470 €	0 à 15% IFSE Part principale	
	GF C 1	380 €	0 à 15% IFSE Part principale	

VII- Complément indemnitaire

Le montant mensuel de régime indemnitaire, dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du nouveau dispositif indemnitaire adossé au RIFSEEP. Un complément indemnitaire est versé, le cas échéant, ayant vocation à maintenir le niveau indemnitaire antérieurement détenu ; ce complément sera réajusté en cas de revalorisation du montant d'IFSE Part principale.

VIII- Dispositions diverses

VIII a) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) sont versées aux agents de la Fonction publique territoriale dans les conditions prévues pour la Fonction publique d'Etat par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

Définition des heures supplémentaires : définies comme étant les heures effectivement réalisées à la demande du chef de service, au-delà des bornes horaires du cycle de travail de l'agent. A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires sont indemnisées. Modalités d'indemnisation des IHTS : la rémunération horaire de base est multipliée par 1.25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par 1.27 pour les heures suivantes. L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces 2 majorations ne peuvent se cumuler. Leur paiement est subordonné à la mise en place de moyens de contrôle automatisés. Lorsque cela n'est pas possible, un décompte déclaratif contrôlable doit être produit.

Champ des bénéficiaires : Les IHTS peuvent être versées, dès lors que les agents exercent des fonctions ou appartiennent à des grades ou occupent des emplois, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel, dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, aux fonctionnaires de catégorie C et de catégorie B. Peuvent en bénéficier les agents contractuels de droit public de même niveau et exerçant des fonctions de même nature que les fonctionnaires, lorsque leurs missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Cas particulier des agents à temps partiel et à temps non complet :

Agents à temps non complet : les heures effectuées en plus de celles prévues par la délibération créant le poste à temps non complet sont : - des heures complémentaires, jusqu'à hauteur d'un temps complet- des heures supplémentaires, au-delà de 35 heures hebdomadaires Les heures complémentaires, quand elles sont rémunérées, ne font pas l'objet de majoration. Les heures supplémentaires, quand elles sont rémunérées, sont majorées.

Agents à temps partiel : le montant de l'heure supplémentaire applicable est déterminé en divisant par 1 820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Il est proposé au Comité syndical l'instauration, dans le cadre du dispositif réglementaire, de l'indemnitaire, de l'indemnisation des heures supplémentaires, selon les modalités réglementaires, concernant le Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble et des cadres d'emplois tels que fixés au tableau des effectifs. Cette liste sera complétée, par voie de délibération, en cas d'intégration dans les effectifs de personnels relevant de nouveaux grades et cadres d'emplois.

Liste des cadres d'emplois –Grades et emplois de catégories B ou C susceptibles d'être concernés par le versement d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires :

Filière	Grades	Fonctions
Administrative/ Technique	Cadres d'emplois des adjoints administratifs, des rédacteurs et des techniciens territoriaux	Adjoint administratif
		Assistant administratif
		Rédacteur
		Responsable administratif et financier

VIII b)-Majorations horaires pour travail de nuit, de dimanche ou jour férié.

Il est proposé au Comité syndical d'autoriser le principe du versement des indemnités ci-après :

Indemnité horaire pour travail de nuit.

Conditions d'octroi : accomplir totalement ou partiellement un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail. Le taux horaire de l'indemnité pour travail normal de nuit est fixé selon les montants réglementaires en vigueur. Ce montant peut être majoré en cas de travail intensif, au taux horaire de majoration spéciale fixé aux montants réglementaires en vigueur.

Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

Conditions d'octroi : travail effectif assuré, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail, entre 6 heures et 21 heures un dimanche ou un jour férié.

Le taux horaire de l'indemnité est fixé selon les montants réglementaires en vigueur. Pour la même période, ces indemnités ne peuvent être cumulées avec aucune rémunération horaire pour travaux supplémentaires, ni avec aucune indemnité attribuée au même titre.

Champ des bénéficiaires : Fonctionnaires, stagiaires dans l'emploi et les contractuels, sur la base des dispositions réglementaires.

Les apprentis et les emplois aidés sont également bénéficiaires.

VIII c)-Prime de responsabilité liée aux emplois fonctionnels

Il est proposé au Comité syndical d'autoriser la poursuite du versement, en application du décret n° 88-631 du 6 mai 1998, modifié, de la prime de responsabilité au montant mensuel fixé au taux de 15% du montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension, augmenté, le cas échéant du montant de la nouvelle bonification indiciaire.

Date d'effet du dispositif indemnitaire : 1^{er} novembre 2019.

En conséquence, il est proposé au Comité syndical

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 ses article 88 et 111 ;

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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, modifié par le décret n°2015-607 du 10 mai 2015, 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

Vu la circulaire interministérielle DGCL /DGFIP du 3 avril 2017 portant mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat ;

Vu la délibération de l'Etablissement public du Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble en date du 26 avril 2004 fixant le dispositif indemnitaire applicable au personnel de l'Etablissement ;

Vu l'avis favorable du Comité technique du centre de gestion de la fonction publique territoriale de l'Isère en date du 17 septembre 2019.

Considérant qu'il appartient au Comité syndical de fixer, dans le cadre et les limites des textes susvisés, la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un dispositif indemnitaire composée de deux parts, selon les modalités exposées ci-avant, pour les personnels relevant de la filière administrative ;

Après avis du Comité technique du Centre de gestion de la Fonction publique territoriale de l'Isère et après en avoir délibéré, le Comité syndical :

- **Adopte** les modalités du nouveau dispositif indemnitaire pour les personnels de l'Etablissement public du Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble exposées ci-avant, intégrant la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois de la filière administrative, à effet du 1^{er} novembre 2019.
- **Décide** de l'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) aux agents titulaires et contractuels de droit public relevant des cadres d'emplois de catégorie C et B et occupant des emplois à temps complet, non complet et à temps partiel, dont les missions impliquent la réalisation de travaux supplémentaires en fonction des besoins des services et à la demande des chefs de service.
Les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel pourront effectuer des heures supplémentaires mais de manière très ponctuelle.
- **Dit** que la liste des fonctions concernées par le versement des IHTS, sur la base de l'organigramme actuel de l'Etablissement public du Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble et des cadres d'emplois tels que fixés au tableau des effectifs, pourra être complétée, par voie de délibération, en cas d'intégration dans les effectifs de personnels relevant de nouveaux grades et cadres d'emplois.
- **Décide** de l'attribution selon les dispositions réglementaires et modalités exposées ci-avant :
 - des indemnité horaires pour travail de nuit, au taux règlementaire en vigueur majoré en cas de travail intensif, au taux horaire de majoration spéciale règlementaire en vigueur
 - des indemnités horaires pour travail du dimanche et des jours fériés, au taux horaire fixé selon les dispositions règlementaires en vigueur.
- **Décide** de l'attribution de la prime de responsabilité des emplois fonctionnels, au montant mensuel fixé au taux de 15% du montant mensuel du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension, majoré le cas échéant du montant de la nouvelle bonification indiciaire au directeur général des services, selon les dispositions réglementaires et modalités exposées ci-avant.
- **Dit que** ce dispositif indemnitaire se substitue aux dispositions indemnitaires antérieures en vigueur pour les personnels concernés de l'Etablissement et que lesdites dispositions sont abrogées et remplacées par les dispositions de la présente délibération, à effet du 1^{er} novembre 2019.
- **Précise que** les indemnités et primes susvisées pourront être versées aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels.
- **Charge** Monsieur le Président de l'attribution et de la modulation de ce régime indemnitaire par voie d'arrêté individuel dans le respect des minimums fixés dans la présente délibération et des maximums autorisés par les textes visés.
- **Précise que** le versement de ces montants sera effectué mensuellement ou annuellement pour le CIA, proportionnellement à la quotité de temps de travail et suivra le sort du traitement, sauf dispositions particulières de proratisation ou de conditions spécifiques de versement pour certaines indemnités présentées ci-avant.
- **Décide** de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire antérieur avec l'instauration d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise aux agents qui subiraient un abaissement du fait, soit :
 - de la nature, des taux et montants retenus pour la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire,

conformément à l'article 88 alinéa 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, de la mise en œuvre des nouvelles dispositions réglementaires suite à une modification du statut de l'état servant de référence ou d'une modification des bornes indiciaires du grade.

- **Fixe** que les indemnités et primes sont fixées en montants non susceptibles de revalorisation, en cas de modification des dispositions réglementaires.
- **Dit** que le présent dispositif sera complété par délibération pour ce qui relève de l'application du Régime du RIFSEEP au personnel relevant de la filière technique.
- **Dit** que les crédits nécessaires à la mise en œuvre des différentes décisions sont disponibles et inscrits au budget de l'Etablissement aux articles et chapitre prévus à cet effet de l'année en cours.
- **Abroge**, à effet du 1^{er} novembre 2019, la délibération n°04-I-III du 26 avril 2004 portant sur la modification de régime indemnitaire des filières administratives.

Vote : A l'unanimité

- Voix pour	8 422,89
- Voix contre	0
- Abstention	0

Le Président,

Yannik OLLIVIER



Fait à Grenoble, le 03 octobre 2019

Envoyé en préfecture le 10/10/2019

Reçu en préfecture le 10/10/2019

Affiché le



ID : 038-253804314-20191003-DELIB19_X_II-DE