

DELIBERATION N° 20-XII-IV

Objet : Administration générale – ressources humaines - Dispositif indemnitaire adossé au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour la filière technique et dispositions complémentaires

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.

Le Comité syndical de l'Etablissement public du Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble a décidé de la mise à jour réglementaire, par délibération du 3 octobre 2019, du dispositif indemnitaire du personnel de l'Etablissement relevant de la filière administrative, par application du RIFSEEP et de dispositions indemnitaires complémentaires.

Cette délibération portait le principe d'une délibération complémentaire à intervenir concernant le dispositif indemnitaire du personnel de l'Etablissement relevant de la filière technique, lors de la publication des arrêtés ministériels d'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de cette filière.

Il convient, ainsi, de définir et de fixer, dans ce cadre, l'architecture indemnitaire adaptée aux postes et aux métiers de l'Etablissement pour les agents de la filière technique et d'abroger la délibération du 20 décembre 2004 fixant le régime de primes et d'indemnités des personnels de l'Etablissement de cette filière.

Il est proposé au Comité syndical l'instauration d'un dispositif indemnitaire pour les agents occupant des grades et des emplois de la filière technique, selon les mêmes composantes et modalités arrêtées par délibération du 3 octobre 2019 susmentionnée.

Pour mémoire, au sein de l'effectif de 8 personnes de l'Etablissement Public du SCoT, 3 personnes appartenant toutes au cadre d'emploi des ingénieurs de la fonction publique territoriale sont concernées. L'impact budgétaire global annuel est estimé dans une fourchette de 2000 à 3000€, selon le montant des parts variables liées au complément indemnitaire annuel qui sera mis en place.

Le comité technique du Centre de Gestion de la fonction publique territoriale a été saisi le 17 novembre et rendra son avis sur la mise en place de ce RIFSEEP le 11 décembre. Pour pouvoir mettre en œuvre le nouveau régime indemnitaire dès le 1^{er} janvier 2021, il est proposé que le Comité Syndical statue en anticipation de cet avis.

Composition du dispositif indemnitaire

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, abrogeant et remplaçant les dispositions du § VIII- Dispositions diverses VIII a) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) de la délibération du 3 octobre 2019.

5 – Une mesure complémentaire avec l'instauration d'une indemnité complémentaire dans la part fonctions du RIFSEEP, dénommée IFSE « Régie », applicable aux personnes des filières administrative et technique et abrogeant la délibération du 20 décembre 2004.

Les dispositions afférentes aux majorations horaires pour travail de nuit et à la prime de responsabilité des emplois fonctionnels, telles que fixées par délibération du 3 octobre 2019 demeurent non modifiées.

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 salariés recrutés sous contrats de droit 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 du régime indemnitaire visés au § I-a) et des cadres d'emplois ou emplois de la filière technique ci-après, relèvent du champ d'application du RIFSEEP :

Cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux

Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

Cadre d'emplois des techniciens 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 termes 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 ingénieurs territoriaux en chef	
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 ingénieurs 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 techniciens 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.

L'IFSE Part principale 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.

A titre dérogatoire et pour la première année d'application du dispositif indemnitaire à la filière technique, le versement du CIA au bénéfice des agents concernés interviendra sur l'année n.

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 ingénieurs en chef territoriaux				
Grades	Groupe de fonctions	IFSE part principale mensuelle brute fixe "	CIA	Plafonds réglementaires mensuels (IFSE et CIA) agents non logés *
Ingénieur Ingénieur en chef Hors classe Ingénieur général Emploi Fonctionnel de DGS	GF GF A4	Montant plancher 1 540 €	Montant 0 à 15% IFSE Part principale	5 600 €
<i>Montants réglementaires à la date de la délibération</i>				
Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux				
Grades	Groupe de fonctions	IFSE part mensuelle brute fixe "	CIA	Plafonds réglementaires mensuels (IFSE et CIA) agents non logés
Ingénieur Ingénieur principal Ingénieur hors classe	GF GF A 3 GF A 2 GF A 1	Montant plancher 1 250 € 725 € 625 €	Montant 0 à 15% IFSE 0 à 15% IFSE 0 à 15% IFSE	3 550 €

Cadre d'emplois des techniciens territoriaux				
Grades	Groupe de fonctions	IFSE part mensuelle brute fixe	CIA	Plafonds réglementaires mensuels (IFSE et CIA) Agents non logés
Technicien Technicien pl de 2ème et de 1ère classe	GF GF B 2 GF B 1	Montant plancher 575 € 470 €	Montant 0 à 15% IFSE Part principale 0 à 15% IFSE Part principale	1 655€

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 sont majorées à raison de 10 % pour chacune des heures accomplies dans la limite du dixième des heures afférentes à l'emploi à temps non complet et de 25 % pour les suivantes jusqu'à 35 heures.

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 indemnitaire, de l'indemnisation des heures supplémentaires, selon les modalités réglementaires, concernant la liste des fonctions concernées ci-après, 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. 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
		Technicien

Les présentes dispositions abrogent et remplacent les dispositions du § VIII- Dispositions diverses VIII a) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) de la délibération du 3 octobre 2019.

VIII b)-indemnité complémentaire -IFSE « Régie »

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

Principe

L'indemnité susvisée fera l'objet d'une part IFSE « Régie » versée en complément de la part fonction IFSE Part principale prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions.

Il est ainsi proposé, tenant compte des sujétions induites par la fonction de régisseur ou de mandataire suppléant dont la responsabilité personnelle et pécuniaire peut être mise en jeu à raison du paiement des dépenses ou de l'encaissement des recettes dont il est chargé, de lui attribuer une IFSE Régie.

Cette part d'IFSE « Régie » est allouée aux régisseurs d'avances et de recettes selon les mêmes modalités que celles prévues par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001.

Le fait que le mandataire suppléant perçoive l'indemnité, dont le montant est précisé dans l'acte le nommant, ne prive pas le régisseur du versement de son indemnité.

Enfin, un même régisseur chargé de plusieurs régies de services différents peut cumuler plusieurs indemnités de responsabilité.

Bénéficiaires

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires, mais également aux agents contractuels responsables d'une régie de la collectivité. Elle est versée en complément de l'IFSE Part Principale, prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Cette disposition a vocation à s'appliquer aux régisseurs ou à leurs mandataires suppléants, dès lors que le grade détenu relève du RIFSEEP.

Montants de la part IFSE « Régie »

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE Régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		<i>Montants</i>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par	46 par

			tranche de 1 500 000	<i>tranche de 1 500 000</i>
--	--	--	-------------------------	---------------------------------

Ce tableau se substitue à celui de la délibération 19-XI-II 2019 en date du 14 novembre 2019. La délibération concernée est abrogée.

Date d'effet du dispositif indemnitaire : 1^{er} janvier 2021.

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°2015-661, 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 le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet ;

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 RDFF1427139C 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 20 décembre 2004 fixant le dispositif indemnitaire applicable au personnel de l'Etablissement de la filière technique ;

Vu la délibération de l'Etablissement public du Schéma de cohérence territoriale de la Grande Région de Grenoble en date du 3 octobre 2019 fixant le dispositif indemnitaire adossé au RIFSEEP pour la filière administrative et des dispositions indemnitaires complémentaires et complétée par la délibération du 14 novembre 2019.

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, qu'il convient de considérer cette indemnité dans la part Fonctions du RIFSEEP, par une part supplémentaire dénommée « IFSE Régie » et d'abroger la délibération du 14 novembre 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 technique et d'adopter les dispositions indemnitaires complémentaires exposées ci-avant ;

Sous réserve de l'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 dispositif indemnitaire complémentaire aux dispositions fixées par délibération du 3 octobre 2019 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 technique, à effet du 1^{er} janvier 2021.

- **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.

Les dispositions du § VIII- Dispositions diverses VIII a) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) de la délibération du 3 octobre 2019 sont abrogées au 1^{er} novembre 2020 et remplacées par les dispositions exposées ci-avant.

- **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'instauration d'une part supplémentaire « IFSE Régie » dans le cadre du RIFSEEP, à effet du 1^{er} janvier 2021 et décide des critères et des montants, tels que définis ci-dessus pour le versement de cette IFSE supplémentaire. Cette disposition a vocation à s'appliquer aux régisseurs ou à leurs mandataires suppléants.

- **Dit que** l'IFSE Régie » est versée en complément de l'IFSE Part principale prévue pour le groupe d'appartenance de l'agent régisseur.

-**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} janvier 2021.

-**Précise que** les indemnités et primes susvisées pourront être versées aux fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels.

- **Charge** Madame la Présidente 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. Ceci conformément à l'article 88 alinéa 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires suite à une modification du dispositif applicables aux services de l'état servant de référence ou d'une modification des bornes indiciaires du grade.

- **Fixe que** les indemnités et primes relevant du RIFSEEP 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 qui serait recruté sur d'autres filières, que les filières administrative et 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} janvier 2021, la délibération 19-XI-II du 14 novembre 2019 complétant le régime indemnitaire de la filière administrative avec l'instauration d'une indemnité « IFSE Régie », complémentaire à l'IFSE Part principale.

Vote :

Voix pour :

Voix contre :

Abstention :

Fait à Grenoble, le

La Présidente

Laurence THERY