

**BUREAU SYNDICAL
LUNDI 02 NOVEMBRE 2020**

COMPTE RENDU ANALYTIQUE

Le 02 novembre 2020 à 16 heures 00, le bureau syndical, légalement convoqué le 27 octobre, s'est assemblé au siège du Sigidurs, sous la présidence de Monsieur Jean-Claude GENIÈS, Président, et a tenu également cette réunion à distance, par visioconférence, pour les membres qui le souhaitaient.

↳ **Etaient présents : (12)**

**Mmes Martine BIDEL, Malika CAUMONT, Catherine DELPRAT, Michelle HINGANT,
MM. Frédéric BOUCHE, Guy DARAGON, Cyril DIARRA, Jean-Claude GENIÈS, Patrick
HADDAD, Maurice MAQUIN, Yves MURRU, Roland PY**

↳ **Etaient absents excusés : (0)**

Le quorum étant atteint, le Président ouvre la séance à 16 h 00.

Point préliminaire : Adoption des modalités d'organisation du bureau syndical délibérant à distance par visioconférence

Délibération n°20-53

Le Bureau, à l'unanimité :

- **DECIDE** que la vérification du quorum de la séance du 2 novembre a lieu par appel nominatif en début de séance. Chaque participant signale sa présence et indique s'il est détenteur de procuration.
- **DIT** que la feuille de présence sera signée, en début de séance par les membres du bureau syndical présents physiquement et qu'elle sera ensuite transmise, par mail pour signature, à chacun des membres du bureau syndical présents par visioconférence.
- **APPROUVE** les modalités de prise de parole et de vote proposées.
- **DIT** que ces modalités prise de parole et de vote sont les suivantes :

Chaque participant s'exprime à tour de rôle après avoir été autorisés à prendre la parole par le Président.

Pour signifier leur volonté de prendre la parole et afin de ne pas couper les débats en cours, ils utilisent de préférence les options proposées par la solution technique TEAMS Office retenue, (c'est-à-dire la fonction « lever la main » ou les fonctionnalités « conversation ») pour adresser une question ou demander la parole.

Avant de s'exprimer, chaque membre doit activer son micro et se présenter en déclinant son nom et son prénom.

Pendant le déroulement de la séance et afin d'éviter tous bruits de fond perturbant le bon déroulement, les membres du bureau sont invités à couper leur micro, sauf le temps où ils s'expriment.

A l'issue des débats, le Président procède au vote.

Le scrutin est public et il ne peut être secret.

En cas d'adoption d'une demande de vote secret, le Président reporte ce point à l'ordre du jour à une séance ultérieure.

Cette séance ne peut se tenir par voie dématérialisée.

Pour procéder au vote, il est procédé à l'appel nominal des membres qui sont invités, à tour de rôle, à faire connaître clairement le sens de leur vote (pour/contre/abstention).

- **APPROUVE** les modalités d'enregistrement et de conservation des débats :

L'enregistrement et la conservation des débats s'effectuent sous la responsabilité du Président.

Les débats sont enregistrés au moyen de la fonction « enregistrement » d'un logiciel gratuit qui est installé sur la solution technique de visioconférence (pc).

La conservation des enregistrements intervient selon le procédé suivant : conservation sur le serveur informatique de la collectivité.

- **RAPPELLE** que toutes les décisions prises par le Bureau syndical, en application de ses délégations, sont systématiquement rapportées lors du prochain comité syndical.

1 - Désignation du secrétaire de séance

Sur invitation de M. le Président, le bureau syndical procède à la désignation en son sein du Secrétaire de séance, conformément à l'article L2121-15 du Code général des collectivités territoriales et du règlement intérieur adopté le 05 octobre 2020.

A l'unanimité, M. Daniel MELLA est désigné secrétaire de séance.

2 - Marchés publics : Autorisation de signer et d'attribuer le marché n°20SPED001 « Etude préalable à l'instauration d'un dispositif de tri à la source des biodéchets incluant leur collecte et traitement »

Délibération n°20-54

Le Bureau, à l'unanimité :

- **APPROUVE** les termes du marché n°20SPED001 à tranches optionnelles «Etude préalable à l'instauration d'un dispositif de tri à la source des biodéchets incluant leur collecte et traitement», à conclure dans les conditions suivantes :

Titulaires : Sage Engineering
45 Quai Charles Pasqua
92300 LEVALLOIT PERRET

Durée : Marché conclu à compter de sa notification pour une durée, hors délai de validation ou d'affermissement, de 39 mois maximum si les tranches optionnelles sont affermies :

- Tranche ferme : maximum 12 mois ;
- Tranche optionnelle n°1 : maximum 03 mois ;
- Tranche optionnelle n°2 : maximum 24 mois.

Prix : Le montant total du marché (tranche ferme et tranches optionnelles) s'élève à 94 057, 50 € HT (112 869 € TTC).

Le montant d'une réunion supplémentaire n'excédant pas 3 heures est de 400 € HT (480 € TTC).

- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer le marché au nom et pour le compte du Sigidurs et à procéder à sa notification, ainsi que tous actes y afférent.
- **DIT** que les dépenses inhérentes à l'exécution du marché seront inscrites au budget de l'exercice correspondant.
- **RAPPELLE** que toutes les décisions prises par le bureau syndical en application de ses délégations sont systématiquement rapportées lors du prochain comité syndical.

3 - Sensibilisation : Règlement d'attribution des subventions aux associations

Délibération n°20-55

Le Bureau, à l'unanimité :

- **APPROUVE** le règlement d'attribution des subventions aux associations qui précise :
 - le type de subvention allouée ;
 - les critères d'éligibilité des structures et des projets ;
 - la procédure de dépôt et d'instruction des demandes ;
 - les modalités d'attribution, de paiement et de contrôle de l'usage des subventions.
- **DIT** que les crédits nécessaires seront imputés sur le budget de l'exercice correspondant.

- **RAPPELLE** que toutes les décisions prises par le bureau syndical en application de ses délégations sont systématiquement rapportées lors du prochain comité syndical.

4 – Ressources Humaines : adhésion au CNAS et désignation du délégué CNAS

Délibération n°20-56

Le Bureau syndical, à l'unanimité :

- **DECIDE** de mettre en place une action sociale en faveur du personnel en adhérant Comité National d'Action Sociale pour le personnel des collectivités territoriales (CNAS) à compter du 1^{er} janvier 2021, cette adhésion étant renouvelée annuellement par tacite reconduction,
- **DIT** que les bénéficiaires des prestations sociales sont les agents présents dans les effectifs du Sigidurs tels que définis par la règle d'éligibilité du CNAS,
- **DECIDE** de verser au CNAS une cotisation évolutive et correspondante au mode de calcul suivant : nombre de bénéficiaires actifs indiqués sur les listes multiplié par le montant forfaitaire de la cotisation par bénéficiaires actifs, sachant que la cotisation pour 2020 s'élève à 212 € par actif,
- **DESIGNE** Madame Michelle HINGANT, membre de l'organe délibérant, en qualité de délégué local des élus au sein du CNAS, et notamment pour participer à l'assemblée départementale annuelle du CNAS,
- **DESIGNE** Madame Magali FORTUNE, membre du collège des bénéficiaires, en qualité de déléguée locale des agents au sein du CNAS,
- **PREND ACTE** qu'un correspondant (et éventuellement des adjoints) sera désigné, parmi le personnel bénéficiaire du CNAS, dont la mission consiste à promouvoir l'offre du CNAS auprès des bénéficiaires, à conseiller et à accompagner ces derniers et à assurer la gestion de l'adhésion,
- **AUTORISE** Monsieur le Président à signer la convention d'adhésion aux services de prestations sociales auprès du CNAS et tous les documents s'y rapportant,
- **DIT** que la dépense sera imputée sur les crédits de l'exercice correspondant.
- **RAPPELLE** que toutes les décisions prises par le bureau syndical en application de ses délégations sont systématiquement rapportées lors du prochain comité syndical.

5 – Ressources Humaines : Adoption du règlement des astreintes

Délibération n°20-57

Le bureau syndical, à l'unanimité :

- **DECIDE** de mettre en place des périodes astreintes et de permanences selon les modalités exposées dans le règlement intérieur et dans le respect des dispositions législatives, réglementaires,
- **ADOpte** le règlement des astreintes et de permanence qui précise :
 - les cas de recours à l'astreinte ;
 - les modalités d'organisation ;
 - les emplois concernés ;

- les modalités de rémunération ou de compensation de l'astreinte et/ou de permanences ;
- les modalités de rémunération ou de compensation en cas d'intervention.
- **PRECISE** que les taux des indemnités seront revalorisés en fonction de la réglementation sans nécessité de délibération.
- **DIT** que les crédits nécessaires seront imputés sur le budget de l'exercice correspondant.
- **RAPPELLE** que toutes les décisions prises par le bureau syndical en application de ses délégations sont systématiquement rapportées lors du prochain comité syndical.

6 – Ressources Humaines : refonte du RIFSEEP

Délibération n°20-58

Le bureau syndical, à l'unanimité :

- **ABROGE** la délibération n°18-53 du 1er octobre 2018 portant adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).
- **APPROUVE** l'instauration du RIFSEEP selon les modalités suivantes :

Les dispositions communes à la mise en place de l'IFSE et du CIA

Article 1 : Les bénéficiaires

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public à temps complet, non complet et partiel.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

- filière administrative : attaché territorial, rédacteur territorial, adjoint administratif territorial ;
- filière animation : animateur territorial, adjoint d'animation territorial ;
- filière culturelle : directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique, conservateur territorial du patrimoine, conservateur territorial des bibliothèques, attaché territorial de conservation du patrimoine, bibliothécaire territorial, assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoint territorial du patrimoine ;
- filière médico-sociale : conseiller territorial socio-éducatif, médecin territorial, psychologue territorial, cadre territorial de santé paramédical, puéricultrice cadre territoriale de santé, sage-femme territoriale, technicien paramédical territorial cadre de santé, infirmier en soins généraux, biologiste, vétérinaire et pharmacien territorial, assistant territorial socio-éducatif, éducateur territorial de jeunes enfants, infirmier territorial, moniteur-éducateur et intervenant familial, technicien paramédical, auxiliaire de soins territorial, auxiliaire de puéricultrice territoriale, agent social territorial, ATSEM ;
- filière sportive : conseiller territorial des APS, éducateur territorial des APS, opérateur territorial des APS ;

- filière technique : ingénieur en chef, ingénieur territorial, technicien territorial, adjoint de maîtrise, adjoint technique territorial, adjoint technique territorial des établissements d'enseignement.

Article 2 : La détermination des groupes de fonctions

Les fonctions sont réparties entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Le Sigidurs a défini 9 groupes de fonction, dont 3 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 3 groupes en catégorie C.

Catégorie hiérarchique	Groupe de fonction	Intitulé du groupe de fonction
A	A1	Fonctions de direction générale
	A2	Fonctions de responsabilité d'un service
	A3	Fonctions d'expertise sans encadrement
B	B1	Fonctions d'encadrement
	B2	Fonctions de coordination et/ou d'expertise
	B3	Fonctions opérationnelles spécialisées
C	C1	Fonctions d'encadrement et/ou de coordination de proximité
	C2	Fonctions de coordination et/ou d'expertise
	C3	Fonctions opérationnelles

Les groupes de fonctions sont détaillés dans le tableau présenté en annexe 1 de la présente délibération.

Article 3 : Les règles de cumul

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Ainsi, pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP, les actuelles primes seront automatiquement remplacées par l'IFSE.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1^{er} de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement) ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires ou complémentaires, astreintes) ;
- les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 25 août 2000 ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD) ;
- l'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG) ;
- les indemnités forfaitaires pour élections.

Les dispositions propres à l'institution de l'IFSE

Article 4 : Le principe

5.1. Dispositions générales

L'IFSE vise à valoriser les fonctions et responsabilités exercées et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Un montant plancher et un montant plafond d'IFSE sont définis pour chaque groupe de fonction. Lors de la première application des dispositions de la présente délibération :

- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire compris entre le montant plancher et le montant plafond voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;
- les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire inférieur au montant plancher d'IFSE sont rattrapés à ce même montant et bénéficient d'une augmentation de leur rémunération dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Sigidurs fait le choix de mettre en place la garantie différentielle telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014. Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant plafond de leur groupe de fonction voient leur niveau de régime indemnitaire maintenu. Le montant de cette garantie différentielle est réexaminé par l'autorité territoriale en cas d'évolution du montant de l'IFSE.

L'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 5 : La définition des montants de l'IFSE

Le montant individuel d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction selon le référentiel fonctions, compte tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés par groupe de fonction dans le respect du cadre réglementaire en vigueur. Les montants planchers et plafonds d'IFSE sont présentés dans le tableau en annexe 2.

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Article 6 : La périodicité et les modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail (y compris pour les agents bénéficiant d'un temps partiel thérapeutique), c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectuée.

Article 7 : Le réexamen du montant de l'IFSE

7.1. Dispositions générales

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions ;
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation sur décision de l'autorité territoriale.

7.2. Evolution de l'IFSE en cas de mobilité

En cas de changement de fonction au sein du même groupe de fonction, l'agent conserve le montant de l'IFSE du groupe de fonction et son éventuelle garantie.

En ce qui concerne les changements de groupes de fonction, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- le montant d'IFSE est réévalué pour correspondre au montant du nouveau groupe de fonction en cas d'un changement choisi vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur ;
- le montant d'IFSE est réexaminé par l'autorité territoriale en cas d'évolution choisie vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur ;
- le montant d'IFSE du groupe de fonction initial est maintenu en cas d'évolution contrainte vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur pour raison de reclassement ou de réorganisation.

Article 8 : La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence

L'IFSE est intégralement maintenue en cas de : congé annuel, congé pour invalidité temporaire imputable au service (accident du travail ou maladie professionnelle), congé maternité, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé d'adoption, décharge de service pour mandat syndical.

L'IFSE est suspendue en cas de : congés de longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD), congé de grave maladie (CGM), suspension de fonctions, grève.

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (CMO).

En cas de temps partiel thérapeutique, le montant d'IFSE est fixé au prorata de la quotité de travail effectif de l'agent sauf s'il fait suite à un congé pour invalidité temporaire imputable au service (maintien à 100%).

Les dispositions propres à l'institution du CIA

Article 9 : Le principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. L'attribution du CIA est ainsi conditionnée à la réalisation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel annuel.

Article 10 : Les modalités d'attribution individuelle du CIA

Les agents ayant fait l'objet d'une sanction disciplinaire sur l'année civile de l'évaluation ne peuvent être bénéficiaires du CIA sur l'année N.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel, en une seule fraction, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 11 : La définition des montants du CIA

Le montant individuel du CIA est défini par le total du nombre de points obtenu dans le cadre de l'entretien annuel converti selon une logique de proportionnalité intégrale. Pour être éligible au CIA, l'agent doit bénéficier d'une note supérieure à 10. L'enveloppe budgétaire annuelle dédiée au CIA est validée chaque année par le Comité syndical au moment du vote du budget. En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n°2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'Etat.

Le montant individuel définitif de CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Les dispositions générales

Article 12 : L'entrée en vigueur du dispositif

Concernant l'IFSE, les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} janvier 2021**.

Après avoir délibéré, le Conseil décide :

- de modifier le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- de rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants ;
- que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;
- d'autoriser le Président à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

Concernant le CIA, les dispositions de la présente délibération prennent effet immédiatement.

- **PRECISE** que les montants maximums seront revalorisés en fonction de la réglementation sans nécessité de délibération.
- **DIT** que les crédits nécessaires seront imputés sur le budget de l'exercice correspondant.
- **RAPPELLE** que toutes les décisions prises par le bureau syndical en application de ses délégations sont systématiquement rapportées lors du prochain comité syndical.

7 - Questions diverses

Aucune question diverse

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18 heures 00.

Le Président,



Jean-Claude GENIÈS