



## Syndicat de l'Ouest Lyonnais

25, chemin du Stade - 69670 VAUGNERAY  
04 78 48 37 47 - sol@ouestlyonnais.fr

# COMPTE-RENDU SOMMAIRE DU COMITE SYNDICAL DU 20 DECEMBRE 2017

*Membres du Comité syndical présents en début de séance : Thierry BADEL, Gérard GRANGE, Daniel MALOSSE, Bernard SERVANIN et Pierre-Jean ZANNETTACCI*

5 votants

*Le quorum n'ayant pas été atteint lors de la séance du 13 décembre 2017, le comité syndical a été à nouveau convoqué le 20 décembre 2017 à 18 h et peut délibérer valablement sans condition de quorum.*

Validation du compte-rendu du comité syndical du 5 juillet 2017.

### 1. Election d'un(e) secrétaire de séance

---

Bernard SERVANIN est élu secrétaire de séance.

### 2. Ressources humaines / Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

---

Le président explique qu'il est proposé à l'assemblée délibérante d'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 le RIFSEEP qui comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

#### Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels positionnés sur emplois permanents relevant du cadre d'emploi concerné, à temps complet, à temps partiel ou temps non complet. Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints techniques

## **L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

### ***Répartition des postes***

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

Chaque poste est réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Du positionnement dans l'organigramme de la collectivité
  - Du niveau d'encadrement direct :
    - Encadrement de l'ensemble de la collectivité
    - Encadrement d'un ou plusieurs services
    - Coordination d'une équipe
  - Du niveau hiérarchique dans la collectivité comprenant :
    - Responsabilité relative à l'accompagnement dans le processus décisionnel des projets majeurs de la collectivité,
    - Responsabilité relative à la gestion de projets sectorisés au sein de la collectivité,
    - Responsabilité relative à l'instruction et gestion de dossier
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions intégrant :
  - Les connaissances techniques requises
  - Le niveau de qualification requis
  - Le niveau de complexité du poste
  - Le temps d'adaptation nécessaire lors de la prise de poste
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Pénibilité physique
  - Pénibilité psychique
  - Sujétions spécifiques : cycles de travail, horaires spécifiques.
  - Responsabilité pour la sécurité d'autrui
  - Responsabilité matérielle

Au regard de ces critères, il est proposé de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximum annuels précisés dans le tableau annexe joint par catégorie d'emploi et cadre d'emploi.

### ***Prise en compte de l'expérience professionnelle***

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent.

L'expérience professionnelle pourra être prise en compte dans un premier temps lors du recrutement de l'agent en tenant compte :

- Du nombre d'années d'expérience sur un poste similaire,
- Des mobilités réalisées le cas échéant,
- Des formations suivies.

Elle pourra aussi être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise dans la collectivité selon les critères suivants :

- Mobilisation des acquis de l'expérience professionnelle permettant de consolider la qualité de la pratique sur le poste (connaissance, autonomie, réactivité, discernement),
- Elargissement des compétences et des savoir-faire et des qualités relationnelles,
- Capacité de mobilisation de l'expérience pour la diffusion de ses connaissances, la maîtrise de l'environnement de travail et la réalisation d'un travail de grande qualité.

### ***Réexamen du montant de l'IFSE :***

Un réexamen du montant de l'IFSE pourra être effectué :

- 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.

Si des gains 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 une éventuelle revalorisation.

### ***Périodicité et modalités du versement***

L'IFSE est versé mensuellement. Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

L'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement de base en cas de mi-temps thérapeutique ; congé maladie ordinaire, congé longue maladie, longue durée, grave maladie. Il en sera de même en cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de congé maternité, adoption, paternité.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

### **Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

#### ***Critères de versement***

Le CIA est versé en n+1 en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel annuel au titre de l'année n. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus :
  - Contribution à la réalisation des objectifs fixés au service
  - respect des délais fixés
  - Qualité du travail réalisé
  
- Valeur professionnelle de l'agent :
  - Connaissances technique nécessaires à l'exercice du poste
  - Souci de perfectionnement
  - Qualités d'expression
  - Capacité à suivre les consignes et respecter les procédures
  - Sens du service public
  
- Qualités relationnelles :
  - Relations avec les partenaires externes (usagers, autres collectivités, entreprises)
  - Disponibilité et motivation et participation à la vie de la collectivité
  - Relations avec les agents encadrés
  - Relation avec les collègues et la hiérarchie.

Enfin, il est précisé que les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits systématiquement d'une année sur l'autre.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les montants maximum annuels du complément indemnitaire sont fixés dans le tableau annexé.

### ***Périodicité et modalités du versement***

Le CIA est versé semestriellement. Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Le CIA sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base en cas de mi-temps thérapeutique ; congé maladie ordinaire, congé longue maladie, longue durée, grave maladie. Il en sera de même en cas d'accident de service, de maladie professionnelle, de congé maternité, adoption, paternité.

Le CIA est exclusif de toutes les autres indemnités liées à la manière de servir.

Il est précisé que l'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel pour chaque agent.

Enfin, indépendamment du régime indemnitaire tel que décrit ci-dessus, le Comité Syndical entend maintenir les primes et indemnités particulières distinctes du RIFSEEP telles que : indemnités horaires pour travaux supplémentaires, indemnités d'astreintes, indemnités horaires pour travail du dimanche et jour fériés...

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par 5 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention,

**INSTAURE**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, l'IFSE dans les conditions précisées dans le tableau annexé ci-dessous ;

**INSTAURE**, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018, le CIA dans les conditions précisées dans le tableau annexé ci-dessous ;

**DIT** que les crédits correspondants sont inscrits au budget 2018 du SOL ;

**MAINTIENT** les indemnités spécifiques liées aux travaux supplémentaires telles que décrites ci-dessus.

Catégorie et cadres d'emploi concernés	Groupes de fonctions	Types de fonctions concernées	IFSE montants plafonds annuels SOL	CIA montants plafond annuel SOL	Total SOL montants plafond annuel RIFSEEP
A : Attaché	1	Direction Générale	17 892	7 668	25 560
	2	Direction de service	15 876	6 804	22 680
	3	Chargé de mission spécifique	10 500	4 500	15 000
B : Rédacteur	1	Chargé de service ou de structure	9 731	4 170	13 901
	3	Expertise technique et animation	8 156	3 495	11 651
C : Adjoint administratif, Adjoint technique.	1	Chef d'équipe, gestionnaire, assistant	7 938	3 402	11 340
	2	Agent d'exécution technicité spécifique	5 040	2 160	7 200

Arrivée de MM. Bernard DESCOMBES et Mario SCARNA

7 votants

### 3. Ressources humaines / Taux de promotion d'avancement de grade applicable aux agents du Syndicat

Il appartient à chaque collectivité ou établissement public d'établir ses propres taux de promotion relatif à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour un avancement de grade. Ce taux d'avancement, qui peut se situer théoriquement entre 0 et 100 %, est librement fixé par le Comité Syndical après avis du comité technique.

Compte tenu de l'état des effectifs du SOL, ainsi que de la valeur professionnelle des agents, et afin de permettre un déroulement de carrière favorable à l'ensemble des agents du Syndicat, il conviendrait de fixer un taux unique de promotion pour l'avancement de grade, arrêté à 100%, pour toutes les catégories A, B et C.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, par 7 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention,

**FIXE** un taux de promotion unique de 100 % pour tous les agents du SOL remplissant les conditions pour un avancement de grade ;

**REND** ce taux exécutoire à compter de la date d'envoi de la délibération au contrôle de légalité.

#### **4. Ressources humaines / Avenant au contrat groupe « Maintien de salaire » à conclure avec la Mutuelle Nationale Territoriale**

---

Le SOL a conclu avec la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) un contrat collectif de prévoyance « Maintien de salaire » afin de faire bénéficier à ses agents d'un taux plus attractif qu'à titre individuel.

Ce contrat n'a aucun impact financier pour le SOL, la totalité de la cotisation étant à la charge des agents. Leur adhésion est facultative : ainsi, sur 11 agents au SOL, 7 ont adhéré.

Du fait d'une hausse des arrêts de travail supérieurs à 90 jours (passage à demi traitement) indemnisés par la MNT, rapportés au nombre d'agents couverts, le taux de cotisation augmente passant de 1.57 % à 1.74 %. Ce nouveau taux doit être acté par avenant.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, par 7 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention,

**APPROUVE** l'avenant au contrat de prévoyance collective « Maintien de salaire » n°069176-PMS/01 à conclure avec la Mutuelle Nationale Territoriale ;

**AUTORISE** le président à le signer.

#### **5. Programme LEADER / Avenant à la convention relative à l'avance remboursable Leader à conclure avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes**

---

Du fait de problèmes de gestion, les fonds LEADER n'ont pas été perçus depuis 2016. Afin que les territoires ne rencontrent pas des difficultés de trésorerie, notamment en termes d'animation du programme, la Région Auvergne-Rhône-Alpes a accordé aux GAL, structure porteuse des programmes LEADER, une avance remboursable. Le SOL a pu bénéficier d'une avance remboursable de 50 000 €.

Les difficultés techniques n'ayant pas encore été résolues, la Région Auvergne-Rhône-Alpes repousse les échéances initialement prévues de remboursements de cette avance. Elles sont désormais :

- Au 30.06.2017, remboursement de 15 000 € ;
- Au 30.03.2019, remboursement de 35 000 €.

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, par 7 voix pour, 0 voix contre et 0 abstention,

**APPROUVE** l'avenant à la convention « Avance remboursable LEADER » à conclure avec la Région Auvergne-Rhône-Alpes ;

**AUTORISE** le président à le signer