



LA PROPRETÉ EN
PÉRIGORD NOIR

PROCES-VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 4 JUILLET 2018

Etaient présents :

Membres représentant la collectivité : Lisette GENDRE, Héroïse MARADENE, Marie Laure FERBER

Membres représentant le personnel : Nicolas PREVOST, Hervé LEAUTIER, Sébastien GALIDIE, Véronique PHILIPPE, Christian DE LAZZARI

Autres personnes présentes : Franck DUVAL, Marie Héléne HAVEL, Nathalie RABILLER,

Membres excusées : Philippe MELOT, Jean Pierre DUBOIS, Georges DE MEYERE,

1/ ADOPTION DU PROCES VERBAL DU COMITE TECHNIQUE DU 8 FEVRIER 2018

M. le Président rappelle qu'il y a lieu d'adopter en début de chaque séance du Comité Technique le procès-verbal du précédent Comité Technique.

M. le Président soumet le procès-verbal du Comité Technique du 8 février 2018 à l'avis des membres du Comité Technique.

2/ REGIME INDEMNITAIRE

Le Président informe le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale au plus tard au 01.01.2018. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;

- un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basé sur l'entretien professionnel.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- tenir compte de l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de l'implication et du présentisme.

La délibération du 16/12/2017 mettait en place le nouveau régime indemnitaire au sein du Sictom du Périgord Noir.

Vu la lettre de M Le Sous-Préfet de Sarlat en date du 21 Février 2018 portant contrôle de légalité.

Le Président informe les membres du Comité Technique qu'il y a lieu de délibérer à nouveau sur le régime indemnitaire et soumet les propositions suivantes visant à mettre en place le RIFSEEP au sein du Sictom du Périgord Noir.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoint technique
- Adjoint technique ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Agent de maîtrise
- Agent de maîtrise principal
- Technicien,
- Technicien ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Adjoint administratif
- Adjoint administratif ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Attaché
- Attaché Principal

Il pourra par ailleurs être versé aux contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée du Sictom du Périgord Noir.

S'agissant des contractuels de droit public en contrat à durée déterminée, ceux-ci pourront bénéficier du RIFSEEP dès lors qu'ils seront présents au sein du Sictom du Périgord Noir depuis plus de 6 mois, en année glissante.

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

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le montant indemnitaire perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées est conservé.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- 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 ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté pour chaque agent.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation de la part fonctionnelle, à savoir l'IFSE

Le versement du régime indemnitaire, part IFSE, suivra les mêmes conditions de maintien que le traitement indiciaire, et sera donc fonction du statut, c'est-à-dire que si l'agent passe à demi-traitement, le régime indemnitaire sera lui aussi diminué de moitié.

En cas de congés longue maladie et longue durée, l'IFSE ne sera pas versée dès le 1er jour d'arrêt, et ce pour la durée dudit congé. Par contre, il ne sera pas demandé à l'agent de rembourser le régime indemnitaire perçu durant la période de congé maladie ordinaire reconsidérée en congé longue maladie et/ou longue durée.

Dans les autres cas d'arrêt, l'IFSE sera maintenue :

- Congés maternité et paternité, congés d'adoption,
- Accident de service ou maladie professionnelle
- Congés annuels,
- Autorisations spéciales d'absence,
- Temps partiel thérapeutique,

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- De congés de formation professionnelle (CFP), à l'exception d'une CFP engagée au titre de la mobilité interne, projet validé entre l'agent et la collectivité ;
- Dans le cadre d'une procédure disciplinaire entraînant la suspension du traitement et par conséquent la suspension du versement du RIFSEEP,

Critères de détermination :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

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

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
- De la valorisation contextuelle (ce critère complémentaire permet de valoriser des projets ou situations ponctuelles).

Ces critères légaux sont déclinés en sous-critères permettant non seulement de déterminer la cotation du poste occupé ainsi que le montant d'IFSE attribué à l'agent.

La grille de cotation retenue est développée en annexe 1.

Annexe 1 : Grille de cotation

	Indicateur
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique
	5
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)
	4
	Type de collaborateurs encadrés
	4
	Niveau d'encadrement
	4
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
	4
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	
3	
délégation de signature	
1	
	25
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur
	Connaissances requises
	4
	Technicité / niveau de difficulté
	5
	champ d'application
	4
	diplôme
	5
	certification
1	
autonomie	
3	
Influence/motivation d'autrui	
3	
Rareté de l'expertise	
1	
	28
Sujétions particulières ou degré d'exposition au poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues du livret de poste et des discussions avec les agents)</i>	Indicateur
	Relations externes / Internes (typologie des interlocuteurs)
	5
	contact avec publics difficiles
	1
	Impact sur l'image de la collectivité
	3
	risque d'agression physique
	5
	risque d'agression verbale
	3
	Exposition aux risques de contagion(s)
	5
	risque de blessure
	10
	Itinérance/déplacements
	1
	variabilité des horaires
	7
	horaires décalés
	3
	contraintes météorologiques
	3
travail posté	
2	
liberté pose congés	
2	
obligation d'assister aux instances	
2	
engagement de la responsabilité financière	
3	
engagement de la responsabilité juridique	
3	
zone d'affectation	
3	
Actualisation des connaissances	
3	
	72
Vieillesse contractuelle	Indicateur
	Gestion de projets
	3
	Tutorat
1	
Référent formateur	
1	
	8

Le président propose de fixer les groupes et de retenir les maximums annuels définis par décrets de la manière suivante :

Groupes	Intitulé du groupe	Montant maximum IFSE	Montant maximum CIA	TOTAL maximum
A 1	Direction	36 210 €	6 390 €	42 600 €
A 2	Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €	37 800 €
A 3	Responsable de communication responsable administratif	25 500 €	4 500 €	30 000 €
B 1	Chef d'équipe technique/ agent en charge du développement de la redevance spéciale/Chef d'atelier	17 480 €	2 380 €	19 860 €
B 2	Agent en charge de la la plate-forme des boues	16 015 €	2 185 €	18 200 €
C 1	Chef d'équipe adjoint	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C 2	Adjoint administratif comptabilité/ Adjoint administratif RH/Chargé d'accueil/Agent d'entretien/ Chauffeur camion polybenne/ Chauffeur BOM/ Agent de collecte des déchets/ Agent de démantèlement/ Agent polyvalent des services/ Agent de communication/ Mécanicien/ Agent de déchetterie	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C 2 logé	Chauffeur de BOM	6750	1 200 €	7 950 €

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Le complément indemnitaire annuel (CIA) : part liée à l'entretien professionnel et à la manière de servir.

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée à la fin du mois de décembre.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Modulation selon le temps de présence :

- en cas d'arrêt de travail, le versement du régime indemnitaire, part CIA s'effectuera à 100% jusqu'à 90 jours, puis 50 % de 91 à 180 jours, puis 0 au-delà.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les conséquences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou d'expertise

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire et les modalités de calcul sont fixées comme indiqué dans le tableau figurant en page 5.

PROPOSITIONS GRILLE D'APPRECIATION DU CIA

1) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :

- Ponctualité : Points :
- Assiduité : Points :
- Suivi des activités : Points :
- Esprit d'initiative : Points :
- Réalisations des objectifs : Points
- Entretien du matériel : points

2) Compétences professionnelles et techniques :

- Respects des directives, procédures, règlement : Points :
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public : Points :
- Qualité du travail : Points :
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances : Points :

3) Qualités relationnelles :

- Niveau relationnel : Points :
- Capacité à travailler en équipe : Points :
- Respect de l'organisation collective du travail : Points :

4) Capacité d'encadrement ou d'expertise :

- Potentiel d'encadrement : Points :
- Capacités d'expertise : Points :

Barème retenu (critères 1 à 4)

Comportement Insuffisant/compétences à acquérir :	0 Point
Comportement à améliorer/compétences à développer :	1 Point
Comportement satisfaisant/compétences maîtrisées :	2 Points
Comportement très satisfaisant/expertise de la compétence :	3 Points

Part de la prime :

0 à 20 Points : 10%
21 à 25 Points : 30 %
26 à 30 Points : 50 %
31 à 35 Points : 70 %
36 à 40 Points : 80 %
Au-delà de 40 points : 100%

Le Président propose aux membres du Comité Technique de valider ces propositions.

3/ AMENDEMENT RELATIF AU 13^{ème} MOIS

Le Président rappelle que le Comité Technique du 23 novembre 2017 avait procédé à des modifications quant aux modalités d'application du 13^{ème} mois au sein de la collectivité.

Le Président rappelle également l'engagement pris d'effectuer une évaluation sur ce dispositif pour décider ou non de son maintien.

Celui-ci ne donnant pas satisfaction il est proposé d'appliquer les dispositions suivantes :

- Le versement du 13^{ème} mois est suspendu, au prorata temporis, dès lors que l'agent cumulera annuellement plus de 3 arrêts de travail hors Accident de Service et Maladie Professionnelle

4/ APROBATION DU TEMPS DE TRAVAIL DE L'AGENT AFFECTE A L'ENTRETIEN DES LOCAUX

La personne affectée à l'entretien des locaux du Sictom du PN travaille traditionnellement à hauteur de 25 h semaine sur des plages horaires variant selon les jours, entre 11h et 18 h 30.

Afin de tenir compte des conditions climatiques estivales et afin d'anticiper sur d'éventuelles fortes chaleurs, il est proposé de permettre une adaptation, pour les périodes du 1^{er} juillet au 31 août, des horaires de l'agent selon les horaires suivantes :

Lundi : de 6 h à 11 h
Mardi : de 6 h à 13 h
Mercredi : de 6 h à 9 h
Jeudi : de 6 h à 11 h
Vendredi : de 6 h à 11 h

5/ QUESTIONS DIVERSES :

- Il est proposé de mettre en œuvre un dispositif plus efficace concernant l'entretien des véhicules : une étude sera conduite en ce sens.
- Les GPS ne fonctionnent pas : il est souligné que les agents utilisent insuffisamment le dispositif.
- Défaut sur le revêtement de la zone de regroupement des conteneurs à Rouffillac/Carlux : la mairie de Carlux est sollicitée pour intervention.
- Présence de rats sur de nombreuses aires de conteneurs : une note sera préparée pour solliciter l'intervention des communes.
- Il est demandé pour les porteurs, la possibilité de porter des pantacourts en périodes des fortes chaleurs : la médecine sera préalablement saisie

Fait à Marcillac St Quentin,

Le 05.07.2018.

Les membres du Comité Technique :

Les membres du Comité Technique :

Personnel :

Elus :

The image shows several handwritten signatures. On the left, under 'Personnel', there are four signatures: the first is 'Leautier' with a small '1' above it, the second is 'L. Lape', the third is 'L. Lape', and the fourth is 'L. Lape'. On the right, under 'Elus', there is one signature that appears to be 'L. Lape' with a '1' above it.