

**RÉUNION DU COMITÉ SYNDICAL
Séance du 13 décembre 2016 (Centre communal de MONTCET)**

Sont excusés Madame ROZIER et Messieurs MARGUIN et VERDIEL et Madame MANZON. Absente Madame CORTINOVIS

Monsieur le Président demande s'il y a des observations sur le compte rendu de la réunion du 06/10/2016. Aucune observation n'étant faite, le compte rendu est approuvé par le Comité Syndical.

RIFSEEP

Monsieur le Président, présente le travail réalisé pour la mise en place du RIFSEEP et distribue le dossier transmis au Comité Technique.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue sociale et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

VU le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU l'avis du Comité Technique en date du 16 novembre 2016,

Le Président explique à l'assemblée

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec l'IFTS, l'IAT et l'IEMP. Il se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

A Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

1/ Le principe

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation précise des critères professionnels et d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

2/ Les bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la fonctions publiques d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels à temps complet, à temps non-complets et à temps partiel.

3/ La détermination des groupes et des fonctions

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion
Groupe B1	Fonctions administratives complexes et coordination
Groupe C1	Emploi nécessitant une qualification ou une expertise particulière
Groupe C2	Agent d'exécution

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Le montant de l'IFSE pourra être modulé, sans pouvoir dépasser les plafonds indiqués ci-dessous, selon l'expérience professionnelle de l'agent valorisée selon les critères suivants :

- Capacité à exploiter l'expérience acquise quel que soit son ancienneté
- Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs)
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et / ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel
- Conditions d'acquisition de l'expérience : autonomie, variété, complexité, polyvalence,
- Connaissance du poste et des procédures

Dans la mesure où il revient à l'autorité investie du pouvoir de nomination, et donc au Président, de fixer le niveau de la part « fonctions/métiers » pour chaque groupe, le Comité Syndical propose au Président de fixer les montants applicables à chaque catégorie de la façon suivante.

	Montant minimum brut mensuel sur une base de 35 heures	Montant plafond brut mensuel sur une base de 35 heures
B1	375	750
C1	100	200
C2	50	100

Il appartiendra au Président de fixer, par voie d'arrêté, les montants qu'il entendra définitivement fixer.

4/ Périodicité de versement de l'IFSE

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

5/ Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion
- Au moins tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience de l'agent

6/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat :

- L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, d'accident de service et de maladie professionnelle
- Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour l'adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu.

7/ Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2017.

B Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

1/ Le principe

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de sa manière de servir selon les critères suivants :

- Pour les agents de catégorie B
 - Capacité d'adaptation
 - Initiatives
 - Force de propositions
- Pour les agents de catégorie C
 - Conscience professionnelle
 - Respect des consignes
 - Esprit d'équipe
 - Relationnel
 - Assiduité
 - Ponctualité
 - Capacité d'adaptation

2/ Les bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, il est proposé d'instituer selon les modalités ci-après, le CIA aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels à temps complet, à temps non-complets et à temps partiel nommé sur des emplois permanents.

3/ Détermination des montants

Selon les groupes de fonctions suivants :

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétion
Groupe B1	Fonctions administratives complexes et coordination
Groupe C1	Emploi nécessitant une qualification ou une expertise particulière
Groupe C2	Agent d'exécution

	Montant plafond (brut annuel) sur une base de 35 heures
B1	3000
C1	1500
C2	750

4/ Périodicité de versement du CIA

Elle sera versée annuellement en décembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat :

- Le CIA suivra le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, d'accident de service et de maladie professionnelle
- Pendant les congés annuels et les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour l'adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du CIA est suspendu.

6/ Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2017.

C Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du

grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

Le Comité syndical décide à l'unanimité d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2017, d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus et de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

CONTRAT GROUPE DE PREVOYANCE STATUTAIRE 2017-2020

Le Président rappelle à l'assemblée la délibération D013-16 du 16 juin 2016 donnant mandat au Président du Centre de Gestion pour l'engagement d'une consultation en vue de la conclusion d'un contrat d'assurance collective

La consultation est arrivée à son terme, l'offre retenue est celle présentée par le groupement GRAS SAVOYE RHONE ALPES AUVERGNE/CNP ASSURANCES. Le contrat proposé, géré en capitalisation non limité dans le temps, est conforme aux obligations statutaires des collectivités territoriales. Cette offre présente une pérennité sur la durée totale du marché avec une garantie de maintien des taux sur 4 ans ainsi qu'un accompagnement dans les domaines de la prévention des risques professionnels et de la formation. Le marché prendra effet au 1^{er} janvier 2017 pour une durée de 4 ans.

Les propositions tarifaires sont les suivantes :

- Pour les agents relevant de la CNRACL : 3 taux selon la franchise choisie
 - o 6.89% pour une franchise de 10 jours fermes en maladie ordinaire
 - o 6.55% pour une franchise de 15 jours fermes en maladie ordinaire
 - o 6.05% pour une franchise de 30 jours fermes en maladie ordinaire

Le base de calcul des cotisations et des remboursements s'applique sur le traitement indiciaire brut annuel soumis à retenue pour pension (TBI) + la nouvelle bonification indiciaire (NBI) et au choix sur le supplément familial de traitement, l'indemnité de résidence, sur les primes et gratifications versées mensuellement, sur les charges sociales patronales

- Pour les agents relevant de l'IRCANTEC : assurance tous risques avec une franchise de 15 jours fermes en maladie ordinaire au taux unique de : 1.20%

A l'unanimité, le Comité Syndical autorise Le Président à adhérer au contrat groupe de prévoyance statutaire souscrit par le Centre de gestion de l'Ain, décide de retenir le taux 6.05% pour les agents relevant de la CNRACL, et d'ajouter les charges sociales patronales pour la base de calcul des cotisations et des remboursements.

DECISION MODIFICATIVE n°2/16

Le Président explique que les comptes du SIVOSS sont bien équilibrés mais qu'il y a en fin d'année quelques tensions au niveau de la trésorerie car certaines recettes de rentrent qu'en janvier. En outre 2 échéances de prêts pour un peu moins de 10 000€ ont une échéance au 1^{er} janvier. Il y a lieu de prendre la décision modificative suivante :

Compte	Intitule	Montant budgété	DM	Total
FONCTIONNEMENT DEPENSES				
60611	Eau assainissement	2500	2500	5000
60621	Combustibles	6500	100	6600
60628	Autres fournitures non stockées	250	100	300
60632	Fournitures de petits équipements	400	150	550
61521	Entretien de terrains	8600	600	9200
6156	Maintenance	4000	200	4200
6288	Autres services extérieurs	11600	300	11900
022	Dépenses imprévues	0	6050	6050
TOTAL			10000	
FONCTIONNEMENT RECETTE				
74741	Participation des communes	259168.59	10000	269168.59
TOTAL			10000	

Le Conseil Syndical, à l'unanimité, accepte la décision modificative n°2/16

La participation complémentaire pour les communes sera de 2950.82€ pour Montcet, 4303.28 pour Montracol et 2745.90 pour Vandeins.

QUESTIONS ET INFORMATIONS DIVERSES

Il y a eu un dégât des eaux aux vestiaires du terrain de foot qui a généré beaucoup de condensation ce qui a provoqué un arrêt du chauffage et le développement important de moisissures sur les murs et le plafond. Une déclaration à l'assurance est à faire.

Les travaux pour le parking du terrain de foot doivent démarrer cette fin d'année.

Le repas de Noël dans les restaurants scolaires aura lieu le 16 décembre.

Pour l'école de MONTRACOL, M Meyer-Crance demande s'il ne pourrait pas y avoir un peu plus de ménage, en effet la salle de motricité est aspirée et lavée une fois par semaine et le dortoir des moyens est aspirés 2 fois par semaine et lavés une fois, une aspiration journalière serait appréciable. La personne qui nettoie le haut des escaliers n'est pas la même qui fait la tisanerie, l'organisation est peut-être à revoir.

Enfin, il n'y a pas d'ATSEM le mercredi en classe de grande section alors qu'elle serait la bienvenue. L'école de Montracol n'était pas propre à la rentrée de la Toussaint des traces de pas m'accoulaient les sols.

Mme Gracio pour l'école de Vandeins rapporte des problèmes dans le car et dans la cour pendant les temps périscolaires. Beaucoup de conflits et de violence entre les enfants. Une seule personne le soir pour 55 à 60 enfants pendant une vingtaine de minutes.

Questions diverses

Point sur les TAP : pour la première période une activité secourisme a lieu sur Vandeins le jeudi avec 14 enfants inscrits et du badminton sur Montcet avec 16 enfants, le jeudi également. Il serait dans la mesure du possible préférable que les TAP n'est pas lieu le même jour dans chaque commune afin de permettre à l'agent disponible d'intervenir en renfort.

Christophe SUBTIL souhaiterait qu'une projection à moyen et long terme soit établi au niveau des effectifs scolaires et de l'évolution des associations restaurants scolaires et garderie. Les anciens locaux de la mairie à Montracol sont désormais vacants et se pose la question de leur devenir.

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 22H30