

**SYNDICAT DEPARTEMENTAL D'ENERGIES DU GERS**  
**Réunion du Comité le VENDREDI 26 JUIN 2020**

à  
**10 HEURES 30 au SIEGE DU SDEG - 6 place du Foirail - 3ème étage**

**NOTE EXPLICATIVE**

**1 – Compte Administratif et Compte de Gestion – Exercice 2019 –**

Un exemplaire du compte administratif 2019 est annexé à la présente note.

Le compte de gestion de l'exercice 2019, tenu par le comptable public, sera proposé au vote du comité après la proposition d'adoption du compte administratif 2019.

**2 – Régime indemnitaire (RIFSEEP) – Filière Technique – Catégorie A et B –**

Il sera proposé au comité du SDEG d'adopter une délibération portant mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEE), et portant intégration des cadres d'emploi des ingénieurs territoriaux et des techniciens territoriaux.

Cette délibération a pour cadre juridique :

- Le Code Général des Collectivités Territoriales
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88
- Le décret n° 91-875 du 06 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée

Le 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 et ses arrêtés d'application avaient permis de mettre en place le RIFSEEP au SDEG dans la filière administrative, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2017 (délibération du 21 décembre 2016) et pour les catégories C de la filière technique, à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017 (délibération du 30 octobre 2017).

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 permet désormais d'appliquer le RIFSEEP à tous les agents de la filière technique, notamment au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux et au cadre d'emploi des techniciens territoriaux.

Le texte de la délibération proposé au vote du comité s'établi comme exposé ci-dessous :

« VU l'avis du comité technique en date du 08 juin 2020

Monsieur le Président rappelle aux membres du Comité du SDEG que chaque assemblée peut instaurer un régime indemnitaire selon les mêmes dispositions que celles prévues pour les fonctionnaires de l'Etat de corps équivalent ou opter pour la conception d'un système original en

respectant le principe selon lequel les agents territoriaux ne peuvent percevoir un montant global de primes supérieur à celui auquel pourraient prétendre les fonctionnaires d'Etat d'un corps équivalent au cadre d'emplois concerné.

Monsieur le Président rappelle que la délibération du 21 décembre 2016, modifiée par une délibération du 30 octobre 2017, avait déjà instauré ce nouveau régime indemnitaire. Il convient aujourd'hui de l'annuler et de la remplacer par la présente délibération pour l'étendre à tous les grades concernés par ce régime indemnitaire.

Monsieur le Président rappelle que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part obligatoire, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- Et d'une part facultative, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque liée à la manière de servir de l'agent.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Le Président propose au comité du Syndicat Départemental d'Energies du Gers d'adopter les dispositions suivantes.

#### ARTICLE 1 : Dispositions générales à l'ensemble des filières

##### LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels occupant un emploi permanent relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 au sein du Syndicat.

##### MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

##### CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toute autre prime et indemnité liées aux fonctions et à la manière de servir.

#### ARTICLE 2 : Mise en œuvre de l'IFSE : Détermination des critères des groupes de fonctions et modalités de versement

##### CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et défini selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception notamment le niveau d'encadrement dans la hiérarchie, le type de responsabilité/d'encadrement (coordination, projet, opérationnel), le nombre d'agents à encadrer en direct, l'organisation du travail des agents, gestion des plannings d'encadrement.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions notamment le niveau de qualification et de compétences exigé, les connaissances requises pour occuper le poste, niveau d'autonomie et d'initiative et pratique et maîtrise d'outils métiers.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. Itinérance et déplacements, variabilité des horaires, impact sur l'image de la collectivité, obligation d'assister aux instances, responsabilité financière et juridique, relations internes et externes (élus, entreprises, usagers....).

#### PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

- La capacité à exploiter les acquis de l'expérience (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre...)
- Le savoir-faire technique
- La connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec des élus...)

#### CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

#### CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions).
- A minima, tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.
- En cas de changement de cadre d'emplois suite à une promotion ou la réussite à un concours.

#### SORT DE L'IFSE EN CAS DE CONGES MALADIE

L'IFSE fixée ci-dessus est conformément au décret 2010-997 du 26/08/2010, réduite de moitié, lorsqu'un bénéficiaire est placé en congé de maladie ordinaire à demi-traitement.

Lorsqu'un bénéficiaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée l'IFSE n'est plus versée. Toutefois, lorsque le bénéficiaire est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée, l'IFSE versée durant les périodes de congés de maladie ordinaire, requalifiée en longue maladie ou longue durée est maintenue.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

### ARTICLE 3 : Mise en œuvre du complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

#### CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. L'institution du CIA est obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

#### CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération.

#### PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs....

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle.

#### CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 05 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Les emplois sont ensuite affectés à un groupe de fonctions. A chaque groupe de fonctions correspondent les montants plafonds suivants :

Cadre emplois ATTACHES	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maxi mensuel	Mini mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
A1	Direction générale	3 017,50	905,25	6390
A2	Direction générale adjointe, direction administrative et financière	2677,50	803,25	5670
A3	Responsable d'un service	2125	637,50	4500
A4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission,	1700	510	3600

INGENIEURS EN CHEF	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maximum mensuel	Minimum mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
A1	Direction générale	4760 €	1428 €	10080
A2	Direction générale adjointe	4165 €	1249,50 €	8820
A3	Responsable d'un service	3910 €	1173 €	8280
A4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission,	3527,50 €	1058,25 €	7470

INGENIEURS	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maximum mensuel	Minimum mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
A1	Direction générale	3017,50 €	905 €	6390
A2	Gestion et encadrement d'un service technique, adjoint à la direction générale	2677,50 €	803 €	5670
A3	missions d'expertise, des études ou la conduite de projets.	2125 €	637,50 €	4500

CADRE EMPLOIS Rédacteurs	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maximum mensuel	Minimum mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
B1	Responsable de service avec encadrement équipes OU responsable de plusieurs services	1457 €	437 €	2380 €
B2	Responsabilité d'instruction, d'expertise Adjoint au responsable de structure  Poste de coordination ou pilotage	1335 €	400 €	2185 €
B3	Poste d'instruction avec expertise Emploi support / ressource	1221 €	366 €	1995€

CADRE EMPLOIS TECHNICIENS TERRITORIAUX	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maximum mensuel	Minimum mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
B1	Direction d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain	1457 €	437 €	1 620 €
B2	Adjoint(e) au responsable de structure, encadrant technique,	1335 €	400 €	1 510 €
B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations électriques, surveillance du domaine public, ...	1221 €	366 €	1 400 €

CADRE EMPLOIS ADJOINTS ADMINISTRATIFS	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maximum mensuel	Minimum mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
C1	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières</i>	945 €	283,50 €	1260
C2	<i>Agents d'exécution</i>	900 €	270 €	1200

CADRE EMPLOIS ADJOINTS TECHNIQUES	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maximum mensuel	Minimum mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
C1	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières</i>	945 €	283,50 €	1260
C2	<i>Agents d'exécution</i>	900 €	270 €	1200

CADRE EMPLOIS AGENTS DE MAITRISE	Fonctions/Emplois	MONTANT IFSE		MONTANT CIA
		Plafonds Maximum mensuel	Minimum mensuel (30 % maxi mensuel)	MONTANTS ANNUELS PLAFONNES
C1	<i>Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique</i>	945 €	283, 50 €	1260
C2	<i>Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés</i>	900 €	270 €	1200

Il sera proposé au comité :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus
- Le cas échéant que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget
- Que cette délibération annule et remplace celle du 21 décembre 2016, modifiée par la délibération du 30 octobre 2017
- Que la présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> juillet 2020
- Que le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté

### **3 – Renouvellement de contrat pour un Conseiller en énergie partagé –**

Par délibération du 23 juin 2017 un emploi de Conseiller en énergie partagé a été créé au SDEG. Cette création d'emploi prenait son fondement sur la loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique et à la croissance verte.

Le conseiller en énergie partagé a pour missions de réaliser un bilan énergétique global sur le patrimoine communal, d'effectuer un suivi personnalisé de la commune et de participer à l'animation territoriale sur les questions énergétiques.

Pour cette création d'emploi le SDEG avait contractualisé avec l'ADEME afin d'obtenir une subvention pour assurer une partie de la prise en charge des frais liés à ce nouveau service communal.

Le poste de conseiller en énergie partagé avait été créé pour une durée de trois ans, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2017.

Il sera proposé au comité syndical de créer, pour une durée de trois ans supplémentaires, un emploi de conseiller en énergie partagé, à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2020.

### **4 – Note relative aux Ombrières d'Occitanie –**

Monsieur le Président présentera les premiers résultats obtenus sur la vente des Certificats d'Economie d'Energie.

Une première vente avec une valorisation de 8,18 € HT/MWhc, soit un produit de 31.646,50 euros vient abonder le fond créé par la décision du comité syndical du 30 décembre 2019.

Ce fond est dédié à développer les énergies renouvelables par des prises de participation dans des projets.

Monsieur le Président proposera au comité syndical de contractualiser avec l'AREC la convention de partenariat annexée à la présente note et de s'engager sur l'ensemble des missions.

L'attention du comité syndical sera portée plus particulièrement sur la mission 8 qui consiste à prendre des participations à la SAS Ombrières d'Occitanie dans la limite du possible et à la hauteur des sommes précitées du fond de développement des ENR.

### **5 – Questions diverses –**

Toute question intéressant le SDEG pourra être évoquée.