

Conseil d'Administration 2020 – 01 Jeudi 23 janvier 2020 – Procès-verbal

Le jeudi vingt-trois janvier deux mille vingt à dix heures, sur convocation du Président en date du sept janvier deux mille vingt, s'est réuni au siège du CDG74, 55 rue du Val Vert, ANNECY, le Conseil d'Administration du Centre de Gestion de la Fonction Publique Territoriale de la Haute-Savoie, sous la présidence de Monsieur Antoine de MENTHON.

ETAIENT PRESENTS :

MEMBRES TITULAIRES, REPRESENTANTS DES COMMUNES :

1. M. Antoine de MENTHON, Maire de Menthon-Saint-Bernard, Président du CDG,
2. Mme Anne BLANC, Maire-adjointe de Beaumont, Vice-présidente du CDG,
3. Mme Claudine FAUDOT, Conseillère municipale d'Allinges, Vice-présidente du CDG,
4. M. Bernard CHAPUIS, Conseiller municipal de Marcellaz-en-Faucigny,
5. Mme Mireille MARTEL, Maire-adjointe des Gets,
6. Mme Michelle LUTZ, Maire de Doussard,

MEMBRES SUPPLEANTS, REPRESENTANTS DES COMMUNES :

7. Mme Véronique BOUCLIER, Maire-adjointe de Bonneville,
8. M. Jean-François BLANC, Maire-adjoint d'Abondance,

MEMBRES TITULAIRES, REPRESENTANTS DES ETABLISSEMENTS PUBLICS :

9. M. Michel DE SMEDT, Vice-président de la CDC du Genevois,
10. M. Jean-François VUICHARD, Conseiller communautaire d'Annemasse Agglo, Vice-président du CDG.

MEMBRES EXCUSES AYANT DONNE POUVOIR OU REPRESENTES :

1. M. Cédric MARX, Maire-adjoint de Saint-Julien-en-Genevois, ayant donné pouvoir à Mme MARTEL,
2. M. Christophe BOCHATON, Maire-Adjoint d'Evian, Vice-président du CDG, ayant donné pouvoir à Mme FAUDOT,
3. M. Christophe BOITEUX, Conseiller municipal de Vétraz-Monthoux, ayant donné pouvoir à M. CHAPUIS,
4. Mme Fernande AUVERNAY, Maire-adjointe de Magland, ayant donné pouvoir à Mme BLANC,
5. M. Nicolas BLANCHARD, Maire de Val de Chaise, ayant donné pouvoir à M. de MENTHON.

MEMBRES TITULAIRES ABSENTS :

1. Mme Aurore TERMOZ, Maire-adjointe de Chamonix,
2. M. Marin GAILLARD, Maire de Saint Pierre En Faucigny,
3. Mme Sylvie PATUROT, Maire-adjointe de Chaumont,
4. M. Pierre BIBOLLET, Maire de Thônes,
5. M. Christian HEISON, Maire de Moye,
6. Mme Karine FALCONNAT, Maire-adjointe de Sillingy,
7. M. Raymond BARDET, Conseiller municipal de Ville-La-Grand,
8. Mme Marie-Pierre BERTHIER, Vice-présidente de Thonon Agglomération,
9. M. Loïc HERVE, Conseiller municipal de Marnaz.

PERSONNES INVITEES :

Mme Valérie BOUVIER, Directrice du Centre de Gestion 74,
M. Corentin SOMMIER, Directeur Adjoint du Centre de Gestion 74,
Mme Brigitte OLLIVIER, Payeur Départemental.

QUORUM : 24/2 = 12

Présents : 10 + 5 pouvoirs

Votants : 15

CONSEIL D'ADMINISTRATION

23 janvier 2020

2020-01-01 – FINANCES – Budget primitif 2020

2020-01-02 – FINANCES – Attribution d'une subvention à l'Amicale du Personnel du CDG74

2020-01-03 - ADMINISTRATION GENERALE – Approbation du Règlement intérieur du service médecine de prévention

2020-01-04 – ADMINISTRATION GENERALE – Approbation du modèle de convention SMI

2020-01-05 – ADMINISTRATION GENERALE – Convention de partenariat avec la Caisse des Dépôts et Consignations

2020-01-06 – RESSOURCES HUMAINES – Mise à jour du RIFSEEP

2020-01-07 – RESSOURCES HUMAINES - Régime indemnitaire du cadre d'emplois des psychologues territoriaux

2020-01-08 – RESSOURCES HUMAINES - Régime indemnitaire de la filière technique

2020-01-09 – RESSOURCES HUMAINES - Régime indemnitaire du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux

2020-01-10 - MARCHES PUBLICS - Marché de prestation de bilan de compétences

APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 27 NOVEMBRE 2019

Le procès-verbal a été transmis aux membres du Conseil d'Administration avec l'ordre du jour et la convocation. Monsieur le Président demande aux membres du Conseil d'Administration s'ils ont des remarques. En l'absence de remarques, le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Monsieur Antoine de MENTHON annonce l'arrivée de Monsieur Nicolas LANFROY, Directeur Adjoint du pôle « Moyens Généraux », qui reprend notamment la coordination du Conseil d'Administration.

2020-01-01 – FINANCES – Budget Primitif 2020

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion, notamment son article 27,

Vu la délibération n°2019-05-52 prenant acte de la tenue du débat d'orientation budgétaire.

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, présente aux membres du Conseil d'Administration les orientations budgétaires pour 2020 et les commentaires relatifs aux différents chapitres budgétaires du projet de budget primitif 2020.

Monsieur le Président rappelle que depuis l'exercice 2017, la section de fonctionnement dégage un excédent de fonctionnement en partie alimenté par le rapatriement exceptionnel d'une partie de l'excédent d'investissement. Cet excédent a permis de préparer un budget qui intègre des hausses de charges liées à une hausse d'activité financées par de nouvelles recettes. De nouveaux services tel que la plateforme open data sont donc proposés aux collectivités. Ainsi, le budget primitif 2020 connaît une hausse modérée de 1.13% en dépenses de fonctionnement.

Les charges de personnel progressent suite aux recrutements opérés sur des services opérationnels à destination des collectivités et qui ont générés de nouvelles recettes. Le CDG74 fonctionne désormais avec la quasi-totalité de ses postes pourvus, en particulier sur le pôle Santé au Travail. Il en ressort une progression des dépenses de personnel permanent compensée par une diminution des prévisions de charges pour les personnels AGDI.

Les prévisions de recettes des produits des activités hors AGDI augmentent de 17% par rapport au budget 2019. C'est le fait de hausses d'activités dans plusieurs domaines (médecine, prévention, archives, SMI, adhésion au socle de CNA) et de revalorisation de certains tarifs, notamment en médecine.

Au niveau de la section d'investissement, les principales dépenses seront des dépenses informatiques liées à l'acquisition d'un logiciel de GRC et d'un logiciel de gestion des missions temporaires et de tutorats de compétences ainsi qu'au renouvellement de matériel informatique. Des dépenses de renouvellement de véhicules viennent en complément.

Le projet de budget 2020 s'équilibre comme suit :

En fonctionnement : 6 361 534.00 euros dont 265 000 euros de reprise anticipée du résultat pour financer l'outil d'open data mis à disposition des collectivités affiliées,

En investissement : 203 246.00 euros en dépenses et 276 257.12 euros en recettes.

Le projet de budget primitif 2020 se compose des chapitres suivants :

Section de fonctionnement :

Dépenses – Chapitres

011	Charges à caractère général	688 923.88
012	Charges de personnel et frais assimilés	4 559 353.00
65	Autres charges de gestion courante	848 900.00
67	Charges exceptionnelles	2 100.00
68	Dotation aux amortissements et provisions	262 257.12

Recettes – Chapitres

70	Produits des activités	6 011 280.00
74	Dotations, subventions et participations	7 000.00
75	Autres produits de gestion courante	10.00
013	Atténuation de charges (sf. 6611 ICNE)	54 100.00
77	Produits exceptionnels	24 144.00
002	Reprise anticipée de résultat	265 000.00

Section d'investissement :

Dépenses – Chapitres

13	Subventions d'investissement	10 144.00
20	Immobilisations incorporelles	75 000.00
21	Immobilisations corporelles	118 102.00

Recettes – Chapitres

10	Dotations fonds divers et réserves (sf 1068)	14 000.00
28	Amortissement des immobilisations	262 257.12

Le Conseil d'Administration,

Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

APPROUVE le budget primitif présenté par Monsieur le Président pour l'exercice 2020,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Monsieur Antoine de MENTHON sort en laissant la présidence à Mme Anne BLANC, 1^{ère} Vice-Présidente du CDG74.

2020-01-02 – FINANCES - Attribution d'une subvention à l'Amicale du personnel du CDG74

Vu le courrier de demande de subvention de l'Amicale du personnel du CDG74 en date du 18 novembre 2019.

Madame Anne BLANC, Vice-Présidente du CDG74, informe les membres du Conseil d'Administration de la demande de subvention faite par la Présidente de l'Amicale du personnel du CDG74 pour l'année 2020.

A l'appui de sa demande, l'Amicale du personnel du CDG74 a fourni un budget prévisionnel établi comme suit :

- dépenses : 4970 €
- recettes : 4970€

Pour équilibrer son budget, l'Amicale du personnel du CDG74 sollicite :

- 2 800 € pour le fonctionnement de l'Amicale du personnel du CDG74 (organisation de nouvelles activités, goûter de Noël, repas de fin d'année, etc.),

Madame la Vice-Présidente précise que la situation financière de l'Amicale du personnel à la fin de l'exercice devrait laisser apparaître un résultat à l'équilibre.

Le Conseil d'Administration,

Oui l'exposé de Madame la Vice-Présidente après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

ACCEPTE l'attribution d'une subvention de fonctionnement d'un montant de 2 800 € à l'Amicale du personnel au titre de l'année 2020,

INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

2020-01-03 – ADMINISTRATION GENERALE – Règlement intérieur du service de médecine préventive

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion notamment son article 27,

Vu l'arrêté du 4 août 2004 relatif aux commissions de réforme des agents de la fonction publique territoriale, et notamment son article 15.

Madame Anne BLANC, Vice-Présidente du CDG74, indique aux membres du conseil d'administration que le service de médecine préventive souhaite apporter des modifications à son règlement intérieur.

Les principales modifications se trouvent dans l'introduction d'une nouvelle section 3, relative au périmètre d'intervention des médecins de prévention.

En effet, si des règles coutumières avaient été définies, rien n'aurait été écrit s'agissant de la définition des secteurs assignés à chaque médecin, et par conséquent des collectivités dont ils étaient précisément le référent.

Or, cette question est très importante dans la mesure où l'arrêté du 4 août 2004 prévoit, en son article 15, que « le secrétariat de la commission de réforme informe le médecin du service de médecine professionnelle et préventive [...] compétent à l'égard du service auquel appartient le fonctionnaire dont le cas est soumis à la commission. [...] Il remet obligatoirement un rapport écrit dans les cas prévus au premier alinéa des articles 21 et 23 ci-dessous » (y sont visés : l'imputabilité au service des accidents et des maladies professionnelles, et la prolongation spéciale des CLD qui en découlent).

Au vu du risque contentieux très important encouru par l'examen de ces situations de santé très particulières, et de l'intransigeance des juridictions administratives s'agissant de l'aspect formel des procédures, il semble indispensable de sécuriser juridiquement la notion de médecin compétent à l'égard du service auquel appartient le fonctionnaire, en définissant une règle précise écrite, laissant dans le même temps la souplesse nécessaire afin d'assurer la continuité du service de médecine préventive en toutes circonstances, dans l'intérêt à la fois des collectivités et des agents.

Il convient au Conseil d'Administration d'approuver les modifications apportées au règlement intérieur du service de médecine préventive.

Le Conseil d'Administration,

Oui l'exposé de Madame la Vice-Présidente, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

APPROUVE les modifications apportées au règlement intérieur du service de médecine préventive annexé à la présente délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

2020-01-04 – ADMINISTRATION GENERALE – Approbation du modèle de convention de mise à disposition d'un secrétaire de mairie itinérant

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 25,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion et notamment son article 27.

Madame Anne BLANC, Vice-Présidente du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que la mise à disposition d'un secrétaire de mairie itinérant fait partie des prestations facultatives assurées par le CDG74 auprès des collectivités affiliées.

Elle explique aux membres du Conseil d'Administration qu'il a été décidé de revoir les conditions d'organisation et notamment les tarifs du service. La facturation et la mise à disposition à l'heure se feront désormais à la journée ou à la demi-journée.

Elle rappelle également que conformément à l'article 27 du décret du 26 juin 1985 : « *Le Conseil d'Administration approuve les conditions générales de tarification des prestations de service mentionnées aux articles 25 et 26 de la loi du 26 janvier 1984 précitée et les projets de conventions pris en application de ces dispositions législatives.* ». Il convient donc aux membres du Conseil d'Administration d'approuver ce nouveau modèle.

Le Conseil d'Administration,

Oui l'exposé de Madame la Vice-Présidente, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

APPROUVE le nouveau modèle de convention de mise à disposition d'un secrétaire de mairie itinérant annexée à la présente délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Monsieur Antoine de MENTHON reprend la Présidence de la séance.

2020-01-05 – ADMINISTRATION GENERALE – Convention de partenariat 2020-2022 entre la Caisse des dépôts et consignations et le CDG74

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 23,

Vu le décret n°85-643 du 26 juin 1985 relatif aux centres de gestion et notamment son article 27.

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'une convention de partenariat entre le CDG74 et la Caisse des dépôts et consignations a été établie en 2015, puis prorogée par deux avenants en 2018 et en 2019.

Ce partenariat permet d'organiser les missions d'intermédiation assurées par le CDG74 pour le compte de collectivités locales et au profit de la Caisse des dépôts et consignations gérant la CNRACL, l'IRCANTEC et le RAFFP.

Le deuxième avenant à cette convention est arrivé à son terme le 31 décembre 2019. Afin de poursuivre ce partenariat, un nouvel accord doit donc être conclu afin d'organiser les modalités et les conditions de prise en charge financière des interventions effectuées par le CDG74 à la demande de la Caisse des dépôts et consignations.

Monsieur le Président précise que les principales modifications de la convention sont les suivantes :

- Renforcement des contrôles gérés par la CDC sur l'activité des CDG (enquêtes d'évaluation et questionnaires de satisfaction notamment),
- Changement de périodicité de la rémunération des actes de gestion proposée en 2021,
- Modification des modalités de rémunération des dossiers de liquidations.

Monsieur le Président indique également que suite à la signature d'une convention de mutualisation de la mission retraite avec le centre de gestion du Cantal à compter du 01/01/2020, le CDG15 prend en charge, avant transmission à la CNRACL et pour les collectivités affiliées au CDG74 :

- Les dossiers de liquidation des pensions,
- Les dossiers de simulation de valeur,
- Les dossiers de qualification avec les CIR (compte individuel de retraite).

Il est proposé aux membres du Conseil d'Administration de renouveler ce partenariat par la signature de cette convention pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2020.

Le Conseil d'Administration,

Où l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

AUTORISE la signature d'une nouvelle convention entre la Caisse des dépôts et consignations et le CDG74, selon le modèle en annexe pour une durée de 3 ans à partir du 1^{er} janvier 2020,

INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG74, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

2020-01-06 – RESSOURCES HUMAINES – Mise à jour du RIFSEEP
--

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

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 modifié,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions 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 aux corps des

conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions 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,

Vu la délibération n°2017-05-60 du conseil d'administration en date du 24 novembre 2017 portant mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2018,

Vu la délibération n°2018-04-51 du conseil d'administration en date du 18 octobre 2018 portant mise à jour du RIFSEEP à compter du 1^{er} janvier 2019,

Vu l'avis du comité technique,

Considérant qu'il convient de mettre en adéquation les délibérations du CDG74 en matière de régime indemnitaire et les textes réglementaires en la matière,

Considérant qu'il convient d'harmoniser l'ensemble du régime indemnitaire versé aux agents du CDG74 dans un souci d'équité de traitement,

Considérant qu'il convient de revaloriser les plafonds attribués aux agents par groupe de fonction,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités. Il rappelle également que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parts, suivant les modalités décrites ci-après :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Contexte

Monsieur le Président explique qu'une délibération prise en novembre 2017 a posé le cadre général du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour une partie du personnel du CDG 74. Certains cadres d'emplois ont été ajoutés, suite à la parution de nouveaux arrêtés, lors de la séance du 18 octobre 2018.

I. Bénéficiaires

Monsieur le Président rappelle qu'au vu des dispositions réglementaires en vigueur, et des références aux corps de l'Etat, les agents relevant des cadres d'emplois suivants bénéficieront du RIFSEEP :

administrateurs, attachés, médecins territoriaux, attachés de conservation du patrimoine, rédacteurs, assistants de conservation du patrimoine, adjoints administratifs, adjoints techniques.

Pour ces cadres d'emplois, la prime sera versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Les agents ne bénéficiant pas des dispositions prévues par la présente délibération sont :

- Les agents de droit privé (apprentis, etc.),
- Les vacataires,
- Les agents relevant des cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux, des psychologues, des ingénieurs et des techniciens territoriaux.

II. Montants de référence

Monsieur le Président explique que pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêtés ministériels. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit.

A. Cadre d'emplois des administrateurs territoriaux

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
A1	Direction Générale (emploi fonctionnel)

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des administrateurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupe	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Administrateurs	A1	35 000 €	5 000 €

B. Cadres d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
A1	Direction Générale (emploi fonctionnel)
A2	Direction de pôle ou médecin

A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue
A4	Fonctions d'autres agents de catégorie A hors domaine médical sans fonction d'encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des attachés territoriaux soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Attachés	A1	25 000 €	4 500 €
	A2	20 000 €	1 500 €
	A3	14 000 €	1 200 €
	A4	9 000 €	950 €

C. Cadres d'emplois des médecins territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
A2	Direction de pôle ou médecin

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des médecins territoriaux soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Médecins territoriaux	A2	30 000 €	2 500 €

D. Cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue
A4	Fonctions d'autres agents de catégorie A hors domaine médical sans fonction d'encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des attachés de conservation du patrimoine soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Attachés de conservation du patrimoine	A3	14 000 €	1 200 €
	A4	9 000 €	950 €

E. Cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
B1	Responsabilité de service avec expertise particulière ou agent itinérant à expertise particulière
B2	Fonctions d'agents à expertise particulière sans itinérance ni encadrement

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	B1	7 000 €	800 €
	B2	6 000 €	650 €

F. Cadres d'emplois des assistants de conservation du patrimoine

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
B1	Responsabilité de service avec expertise particulière ou agent itinérant à expertise particulière

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montant maximum	
		IFSE	CIA
Assistants de conservation du patrimoine	B1	7 000 €	800 €

G. Cadres d'emplois des adjoints administratifs et des adjoints techniques territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
C1	Responsabilité d'équipe avec expertise particulière ou agent itinérant ou agent présentant une expertise particulière
C2	Responsabilité d'équipe sans expertise particulière ou agent avec une technicité particulière
C3	Autres fonctions

Il est proposé que les montants de référence pour les cadres d'emplois des adjoints administratifs et des adjoints techniques territoriaux soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs et adjoints techniques	C1	5 000 €	550 €
	C2	4 000 €	450 €
	C3	2 400 €	300 €

Les montants de bases 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 (y compris le temps partiel thérapeutique) ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

III. Critères de modulation

Monsieur le Président explique que le critère de modulation se fera selon 2 parts :

A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou 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 fonctionnels définis ci-dessus.

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, 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.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes : chaque responsable hiérarchique propose en fin d'année à la Direction Générale un pourcentage (entre 0 et 100%) sur la base du montant cible, en fonction de la manière de servir, de l'atteinte des objectifs généraux de l'établissement, des objectifs collectifs de service et des objectifs individuels définis sur l'année N-1 entre l'agent et son supérieur hiérarchique (N+1) .

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en une fois au mois de mars de l'année N+1.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

NB : L'évaluation est subordonnée à la présence effective de l'agent au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle (CE, 1^{er} août 2013, req. n° 347327). Dans ce cadre, une condition de présence suffisante est requise pour prétendre au versement du CIA pour la période concernée.

IV. Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE pour absence

Conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Etat (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, et circulaire n°BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret),

L'IFSE est maintenue pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisation d'absence régulièrement accordées,
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduites de moitié pendant les périodes de demi-traitement,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, l'IFSE versée à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de maladie grave, demeure acquise.

V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Monsieur le Président explique qu'il est prévu de maintenir le niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE. Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

Le Conseil d'Administration,

Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

AUTORISE, à compter du 1^{er} février 2020, la mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus,

INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

2020-01-07 – RESSOURCES HUMAINES – Régime indemnitaire du cadre d'emplois des psychologues territoriaux

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

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2006-1335 du 3 novembre 2006 portant attribution d'une indemnité de risques et de sujétions spéciales à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse,

Vu l'arrêté du 11 avril 2013 fixant la liste des bénéficiaires et les montants de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales attribuée à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse,

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 dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la délibération n°2018-02-22 du conseil d'administration en date du 27 avril 2018 portant mise en place de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues,

Vu les délibérations n°2017-05-60 et 2018-04-51 des 24 novembre 2017 et 18 octobre 2018 portant mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois concernés au sein des effectifs du CDG,

Vu la saisine du comité technique,

Considérant que les arrêtés relatifs à l'application du RIFSEEP au cadre d'emplois des psychologues territoriaux sont encore en attente et qu'il convient de mettre en adéquation les délibérations du CDG 74 en matière de régime indemnitaire et les textes réglementaires en la matière,

Considérant qu'il convient d'harmoniser l'ensemble du régime indemnitaire versé aux agents du CDG74 dans un souci d'équité de traitement,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parts, suivant les modalités décrites ci-après :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il convient, pour des raisons d'équité, de verser l'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues (en lieu et place de l'IFSE) et de prévoir le versement de la prime d'objectifs (en lieu et place du CIA) pour les cadres des psychologues territoriaux.

Contexte

Monsieur le Président explique que le régime indemnitaire des psychologues territoriaux a été mis en place en 2018 lors du recrutement d'une psychologue du travail et qu'il convient de mettre à jour les montants attribués pour les mettre en corrélation avec ceux versés aux autres cadres d'emplois relevant du RIFSEEP.

La prime d'objectifs restera en vigueur pour ces cadres d'emplois et vient en substitution du CIA.

VI. Bénéficiaires

Pour les cadres d'emplois des psychologues territoriaux, les primes seront versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Les agents ne bénéficiant pas des dispositions prévues par la présente délibération sont :

- Les agents de droit privé (apprentis, etc.),
- Les vacataires,
- Les agents mis à disposition (qui bénéficient du régime indemnitaire mis en place dans la collectivité d'accueil).

VII. Montants de référence

L'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues territoriaux est attribuée au cadre d'emplois des psychologues territoriaux suivant le montant de référence suivant le montant de référence annuel de 3 450 euros qui peut être majoré de 150%, soit un montant de référence annuel maximum de 5 175 euros.

Modalités globales d'attribution de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales :

L'attribution individuelle de cette indemnité sera déterminée suivant des critères liés aux fonctions exercées suivantes :

- Importance des sujétions,
- Manière de servir de l'agent (basée sur l'évaluation annuelle).

Monsieur le Président propose que les montants d'attribution individuels soient fixés dans la limite des plafonds réglementaires mais également en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que fixés dans le cadre du RIFSEEP :

Groupes de fonctions	Niveau de responsabilité	Montants maximums individuels	Montants maximums de la prime d'objectifs
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue	5 175 euros	950 euros

Les montants de bases 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 (y compris le temps partiel thérapeutique) ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

VIII. Critères de modulation

Monsieur le Président explique que le critère de modulation se fera selon 2 parts :

C. Part mensuelle (indemnité de risques et de sujétions spéciales)

Les montants d'attribution feront 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, 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.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

D. Part annuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (prime d'objectifs)

Il est proposé d'attribuer individuellement un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes : chaque responsable hiérarchique propose en fin d'année à la Direction Générale un pourcentage (entre 0 et 100%) sur la base du montant cible (qui est la médiane de l'ensemble des anciennes primes d'objectifs avant la mise en place du CIA), en fonction de la manière de servir, de l'atteinte des objectifs généraux de l'établissement, des objectifs collectifs de service et des objectifs individuels définis sur l'année N-1 entre l'agent et son supérieur hiérarchique (N+1) .

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en une fois au mois de mars de l'année N+1.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

NB : L'évaluation est subordonnée à la présence effective de l'agent au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle (CE,

1^{er} août 2013, req. n° 347327). Dans ce cadre, une condition de présence suffisante est requise pour prétendre au versement du CIA pour la période concernée.

IX. Modalités de retenue ou de suppression de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales pour absence

Conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Etat (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, et circulaire n°BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret),

Le régime indemnitaire est maintenu pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisation d'absence régulièrement accordées,
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduites de moitié pendant les périodes de demi-traitement,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Le régime indemnitaire est suspendu pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, le régime indemnitaire versé à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de maladie grave, demeure acquise.

Le Conseil d'Administration,

Où l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

AUTORISE, à compter du 1^{er} février 2020, la mise à jour du régime indemnitaire attribué au cadre d'emplois des psychologues territoriaux (versés mensuellement) ainsi que la prime d'objectifs (versée annuellement) selon les modalités définies ci-dessus,

INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

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

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la prime de service et de rendement versée aux techniciens et ingénieurs territoriaux, et les décrets n°72-18 du 5 janvier 1972 relatif aux primes de service et de rendement allouées aux fonctionnaires des corps techniques du ministère de l'équipement et du logement, n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, n°2003-1013 du 23 octobre 2003 modifiant le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux, n°2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat, n°2011-540 du 17 mai 2011 modifiant le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu l'indemnité spécifique de service versée aux techniciens et ingénieurs territoriaux, et notamment les décrets n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement modifié par les décrets n° 2010-854 du 23 juillet 2010 et n°2012-1494 du 27 décembre 2012

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 dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la délibération n°2019-01-08 du 24 janvier 2019 portant révision du régime indemnitaire de la filière technique,

Vu les délibérations n°2017-05-60 et 2018-04-51 des 24 novembre 2017 et 18 octobre 2018 portant mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois concernés au sein des effectifs du CDG,

Vu la saisine du comité technique,

Considérant que les arrêtés relatifs à l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux sont encore en attente et qu'il convient de mettre en adéquation les délibérations du CDG 74 en matière de régime indemnitaire et les textes réglementaires en la matière,

Considérant qu'il convient d'harmoniser l'ensemble du régime indemnitaire versé aux agents du CDG74 dans un souci d'équité de traitement,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parts, suivant les modalités décrites ci-après :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il convient, pour des raisons d'équité, de verser la PSR et l'ISS (en lieu et place de l'IFSE) et de maintenir le versement de la prime d'objectifs (en lieu et place du CIA) pour les cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux.

Contexte

Monsieur le Président explique que le régime indemnitaire pour les ingénieurs et techniciens territoriaux date de 2009 et qu'il convient de mettre à jour les montants attribués pour les mettre en corrélation avec ceux versés aux autres cadres d'emplois relevant du RIFSEEP.

La prime d'objectifs restera en vigueur pour ces cadres d'emplois et vient en substitution du CIA.

X. Bénéficiaires

Pour les cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux, les primes seront versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Les agents ne bénéficiant pas des dispositions prévues par la présente délibération sont :

- Les agents de droit privé (apprentis, etc.),
- Les vacataires,
- Les agents mis à disposition (qui bénéficient du régime indemnitaire mis en place dans la collectivité d'accueil).

XI. Montants de référence

La prime de service et de rendement (PSR) et l'indemnité spécifique de service (ISS) sont attribuées aux cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens et ingénieurs territoriaux suivant les coefficients existants à ce jour, à savoir :

Le taux de la PSR est fixé comme suit (modifié par arrêté du 30 août 2018) :

	Taux de base par grade	Montants individuels maximaux annuels
Ingénieur hors classe	4 572 euros	9 144 euros
Ingénieur principal	2 817 euros	5 634 euros
Ingénieur	1 659 euros	3 318 euros
Technicien principal de 1ère classe	1 400 euros	2 800 euros
Technicien principal de 2ème classe	1 330 euros	2 600 euros
Technicien	1 010 euros	2 020 euros

Modalités globales d'attribution de l'ISS :

Par grade, le crédit global sera le résultat de l'opération suivante :

Taux moyen du grade x nombre de bénéficiaires potentiels (postes pourvus).

Le **taux moyen du grade** sera quant à lui égal à un taux de base multiplié par un coefficient du grade et par un coefficient géographique. Ce coefficient n'a normalement pas à être appliqué à la fonction publique territoriale (le taux de 1 est donc à retenir).

Les taux de base (au 11/04/2011) :

- pour les ingénieurs en chef de classe exceptionnelle, le taux de base est de 357,22 euros (arrêté du 31/03/2011) ;
- pour les autres grades, il est de 361,90 euros (arrêté du 31/03/2011).

Modalités individuelles d'attribution et répartition de l'ISS :

Une fois les crédits globaux déterminés pour chaque grade concerné, l'autorité territoriale, en fonction des services rendus par les agents, répartira individuellement l'ISS.

Pour cela il appliquera au taux moyen défini pour chaque grade un coefficient de modulation individuelle.

Les coefficients par grade et coefficients maximum de modulation individuelle s'établissent comme suit à compter du 28 novembre 2014 :

Grade	Coefficient par grade	Coefficients maxi. de modulation individuelle
Cadre d'emplois des Ingénieurs Territoriaux		

Ingénieur principal à compter du 6 ^{ème} échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	51	1,225
Ingénieur principal à compter du 6 ^{ème} échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	43	1,225
Ingénieur principal du 1 ^{er} au 5 ^{ème} échelon	43	1,225
Ingénieur à compter du 7 ^{ème} échelon	33	1,15
Ingénieur du 1 ^{er} au 6 ^{ème} échelon	28	1,15
Cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux		
Technicien Principal de 1 ^{ère} classe	18	1,1
Technicien Principal de 2 ^{ème} classe	16	1,1
Technicien	12	1,1

Monsieur le Président propose que les montants d'attribution individuels soient fixés dans la limite des plafonds réglementaires mais également en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que fixés dans le cadre du RIFSEEP :

H. Cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux

Groupes de fonctions	Niveau de responsabilité	Montants maximums individuels (cumul PSR et ISS)	Montants maximums de la prime d'objectifs
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue	14 000 €	1 200 €
A4	Fonctions d'autres agents de catégorie A hors domaine médical sans fonction d'encadrement	9 000 €	950 €

I. Cadres d'emplois des techniciens territoriaux

Groupes de fonctions	Niveau de responsabilité	Montants maximums individuels (cumul PSR et ISS)	Montants maximums de la prime d'objectifs
B1	Responsabilité de service avec expertise particulière ou agent itinérant à expertise particulière	7 000 € (et dans la limite des plafonds définis)	800 €

		par les textes)	
B2	Fonctions d'agents à expertise particulière sans itinérance ni encadrement	6 000 €	650 €

Les montants de bases 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 (y compris le temps partiel thérapeutique) ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

XII. Critères de modulation

Monsieur le Président explique que le critère de modulation se fera selon 2 parts :

E. Part mensuelle (PSR et ISS)

Les montants d'attribution feront 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, 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.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

F. Part annuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (prime d'objectifs)

Il est proposé d'attribuer individuellement un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes : chaque responsable hiérarchique propose en fin d'année à la Direction Générale un pourcentage (entre 0 et 100%) sur la base du montant cible (qui est la médiane de l'ensemble des anciennes primes d'objectifs avant la mise en place du CIA), en fonction de la manière de servir, de l'atteinte des objectifs généraux de l'établissement, des objectifs collectifs de service et des objectifs individuels définis sur l'année N-1 entre l'agent et son supérieur hiérarchique (N+1) .

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en une fois au mois de mars de l'année N+1.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

NB : L'évaluation est subordonnée à la présence effective de l'agent au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle (CE, 1^{er} août 2013, req. n° 347327). Dans ce cadre, une condition de présence suffisante est requise pour prétendre au versement du CIA pour la période concernée.

XIII. Modalités de retenue ou de suppression de la PSR et de l'ISS pour absence

Conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Etat (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, et circulaire n°BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret),

Le régime indemnitaire est maintenu pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisation d'absence régulièrement accordées,
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduites de moitié pendant les périodes de demi-traitement,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Le régime indemnitaire est suspendu pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, le régime indemnitaire versé à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de maladie grave, demeure acquise.

Le Conseil d'Administration,

Où l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

AUTORISE, à compter du 1^{er} février 2020, la mise à jour du régime indemnitaire attribués aux cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux (versés mensuellement) ainsi que la prime d'objectifs (versée annuellement) selon les modalités définies ci-dessus,

INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

2020-01-09 – RESSOURCES HUMAINES – Régime indemnitaire du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux

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

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

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense,

Vu le décret n°88-1083 du 30 novembre 1988 relatif à l'attribution d'une prime spécifique à certains agents,

Vu l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution de primes de service aux personnels de certains établissements énumérés à l'article 2 de la loi du 9 janvier 1986.

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 dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la délibération n°2019-02-19 du conseil d'administration en date du 11 avril 2019 portant révision du régime indemnitaire du cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux,

Vu les délibérations n°2017-05-60 et 2018-04-51 des 24 novembre 2017 et 18 octobre 2018 portant mise en place du RIFSEEP pour l'ensemble des cadres d'emplois concernés au sein des effectifs du CDG,

Vu la saisine du comité technique,

Considérant que le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux sont exclus du RIFSEEP,

Considérant qu'il convient d'harmoniser l'ensemble du régime indemnitaire versé aux agents du CDG74 dans un souci d'équité de traitement,

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle aux membres du Conseil d'Administration que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise

et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parts, suivants les modalités décrites ci-après :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Il convient, pour des raisons d'équité, de verser la prime de service et la prime spécifique (en lieu et place de l'IFSE) et de maintenir le versement de la prime d'objectifs (en lieu et place du CIA) pour les cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux.

Contexte

Monsieur le Président explique que le régime indemnitaire des infirmiers en soins généraux a été révisé en 2018 mais qu'il convient, afin d'harmoniser les conditions de versement du régime indemnitaire des infirmiers en soins généraux avec celui versé aux cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP, de revoir la délibération.

La prime d'objectifs restera en vigueur pour ce cadre d'emplois et vient en substitution du CIA.

XIV. Bénéficiaires

Pour les cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux, les primes seront versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Les agents ne bénéficiant pas des dispositions prévues par la présente délibération sont :

- Les agents de droit privé (apprentis, etc.),
- Les vacataires,
- Les agents mis à disposition (qui bénéficient du régime indemnitaire mis en place dans la collectivité d'accueil).

XV. Montants de référence

La prime de service et la prime spécifique sont attribuées aux cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux suivant les coefficients existants à ce jour, à savoir :

➤ Prime de service

Elle est attribuée sur la base d'un crédit global représentant 7,5 % des traitements budgétaires bruts des personnes concernées en fonction, appartenant aux cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux.

L'attribution individuelle ne pourra excéder 17 % du traitement brut de l'agent et sera déterminée en considération de la valeur professionnelle et de l'activité de chaque agent concerné.

➤ Prime spécifique

La prime spécifique, d'un montant mensuel de 90 euros maximum pourra être versée aux membres des cadres d'emplois des infirmiers en soins généraux. Ce montant sera proratisé en fonction du temps effectif de travail de l'agent concerné.

Monsieur le Président propose que les montants d'attribution individuels soient fixés dans la limite des plafonds réglementaires mais également en fonction du niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que fixés dans le cadre du RIFSEEP :

Groupes de fonctions	Niveau de responsabilité	Montants maximums individuels annuels (part fixe)	Montants maximums de la prime d'objectifs
A3	Fonctions nécessitant une expertise particulière/ Responsabilité de service, infirmier ou psychologue	14 000 euros (et dans la limite des plafonds définis par les textes)	1 200 euros

Les montants de bases 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 (y compris le temps partiel thérapeutique) ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

XVI. Critères de modulation

Monsieur le Président explique que le critère de modulation se fera selon 2 parts :

G. Part mensuelle (prime de service et prime spécifique)

Les montants d'attribution feront 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, 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.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

H. Part annuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (prime d'objectifs)

Il est proposé d'attribuer individuellement un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% du montant de référence.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes : chaque responsable hiérarchique propose en fin d'année à la Direction Générale un pourcentage (entre 0 et 100%) sur la base du montant cible (qui est la médiane de l'ensemble des anciennes primes d'objectifs avant la mise en place du CIA), en fonction de la manière de servir, de l'atteinte des objectifs généraux de l'établissement, des objectifs collectifs de service et des objectifs individuels définis sur l'année N-1 entre l'agent et son supérieur hiérarchique (N+1) .

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en une fois au mois de mars de l'année N+1.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

NB : L'évaluation est subordonnée à la présence effective de l'agent au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle (CE, 1^{er} août 2013, req. n° 347327). Dans ce cadre, une condition de présence suffisante est requise pour prétendre au versement du CIA pour la période concernée.

XVII. Modalités de retenue ou de suppression des indemnités et primes diverses pour absence

Conformément à la réglementation applicable aux agents de l'Etat (décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, et circulaire n°BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret),

Le régime indemnitaire est maintenu pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisation d'absence régulièrement accordées,
- Les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduites de moitié pendant les périodes de demi-traitement,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Le régime indemnitaire est suspendu pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, le régime indemnitaire versé à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de maladie grave, demeure acquise.

Le Conseil d'Administration,

Oui l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

AUTORISE, à compter du 1^{er} février 2020, la mise à jour du régime indemnitaire attribués au cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux (versés mensuellement) ainsi que la prime d'objectifs (versée annuellement) selon les modalités définies ci-dessus,

INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaire à l'exécution de la présente délibération.

<u>2020-01-10 - MARCHES PUBLICS</u> – Marché de prestation de bilan de compétences

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 23,

Vu le code de la commande publique.

Monsieur Antoine de MENTHON, Président du CDG74, rappelle que dans le cadre de la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) conformément au décret n°2017-928 du 6 mai 2017, complété par une circulaire du 10 mai 2017, le CDG74 dispose de plusieurs services permettant l'accompagnement et le conseil en évolution professionnelle. Il s'agit des ateliers mobilité, du coaching ainsi que de l'accompagnement à la recherche d'emploi.

Ainsi, un entretien dit « exploratoire » est réalisé par le CDG74 ayant pour objet d'analyser la situation de l'agent, afin de l'orienter vers l'outil le plus adapté.

Pour compléter cette offre, mais aussi pour répondre à la demande des collectivités du département, le CDG74 a décidé de proposer en complément des bilans de compétences. Le bilan de compétences permet aux agents d'analyser leurs aptitudes, compétences personnelles et professionnelles, leurs motivations, etc. Ils leur permet d'organiser leurs priorités professionnelles.

Le CDG74 ne dispose pas en interne des ressources nécessaires à la réalisation de cette prestation. Il est donc nécessaire d'externaliser la réalisation des bilans auprès d'un prestataire extérieur. Pour ce faire, il est impératif de passer un marché de prestations de service. Il est prévu de lancer un marché pour une durée de 3 ans et pour un volume de bilans compris entre 5 et 10 par an.

Le Conseil d'Administration,

Où l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés,

AUTORISE le CDG74 à lancer un marché de prestations de bilans de compétences,

INSCRIT au budget les sommes nécessaires à la mise en place de cette délibération,

AUTORISE Monsieur le Président, ou en cas d'empêchement un vice-président, à signer au nom et pour le compte du CDG, toutes pièces, de nature administrative, technique ou financière, nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

DECISIONS ET CONVENTIONS PRISES PAR LE PRESIDENT

Monsieur le Président présente la liste des décisions et conventions qu'il a signées, depuis le 12 novembre 2019 par délégation du Conseil d'Administration aux membres du Conseil d'Administration. Le Conseil d'Administration en prend acte.

Monsieur le Président rend compte du tableau des emplois du CDG74 arrêté au 31 décembre 2019. Le Conseil d'administration en prend acte

Madame Valérie Bouvier, Directrice du CDG74, présente la GPEEC du CDG74 aux membres du Conseil d'Administration.

Monsieur le Président indique que les deux derniers Conseils d'Administration avant renouvellement auront lieux le 09 avril 2020 et le 04 juin 2020.

Fait à ANNECY, le 27 janvier 2020

Le Président du Centre de Gestion de la Haute-Savoie,



A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Antoine de Menthon".

Antoine de MENTHON

CONSEIL D'ADMINISTRATION du CDG 74

Le Jeudi 23 janvier 2020 au Centre de Gestion de la Haute-Savoie

La séance est levée à 12h00

Signatures :

M. Antoine de MENTHON



Mme Anne BLANC



Mme Claudine FAUDOT



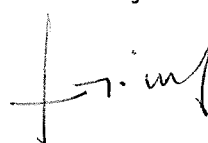
Mme Mireille MARTEL



M. Jean-François BLANC



M. Jean-François VUICHARD



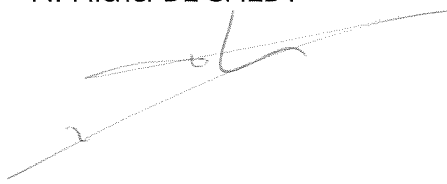
Mme Véronique BOUCLIER



M. Bernard CHAPUIS



M. Michel DE SMEDT



Mme Michelle LUTZ



Pouvoirs :

M. Cédric MARX, Maire-adjoint de St-Julien en Genevois, ayant donné pouvoir à : Mme MARTEL

M. Christophe BOITEUX, Conseiller municipal de Vétraz-Montoux, ayant donné pouvoir à : M. CHAPUIS

M. Christophe BOCHATON, 1^{er} Adjoint d'Evian-les-Bains, ayant donné pouvoir à : Mme FAUDOT

Mme Fernande AUVERNAY, Maire-adjointe de Magland, ayant donné pouvoir à : Mme BLANC

M. Nicolas BLANCHARD, Maire de Val de Chaise, ayant donné pouvoir à : M. de MENTHON

