

COMITE SYNDICAL DU 02 JUILLET 2025

Délibération n° 2025-III- 003

Adoption du régime indemnitaire de l'EPTB

Le deux juillet deux mille vingt-cinq, à dix heures, le Comité syndical, convoqué le vingt-cinq juin deux mille vingt-cinq, s'est réuni sous la présidence de Madame Annick CRESSENS, Présidente de l'EPTB Isère.

Assistaient à la séance :

Structures membres	Nom du délégué titulaire	Excusé / Présent / suppléé par le délégué suppléant
Assemblée du Pays Tarentaise Vanoise	Didier FAVRE	Présent en visio
Syndicat Mixte de l'Isère et de l'Arc en Combe de Savoie	François RIEU	Présent en visio
Syndicat du Pays de Maurienne	Jacques ARNOUX	/
Syndicat Mixte du Bassin Versant de l'Arly	Umberto DIMASTROMATTEO	Excusé
Conseil Départemental de la Savoie	Annick CRESSENS	Présente
Syndicat Mixte des Bassins Hydrauliques de l'Isère	Gilles STRAPPAZZON	Présent en visio
Grenoble Alpes Métropole	Laura SIEFERT	Présente en visio
Conseil Départemental de l'Isère	Christophe REVIL	Présent
Communauté d'Agglomération Valence Romans Agglo	Nathalie NIESON	Excusée
ARCHE Agglo	Jean-Paul VALLES	Présent en visio
Syndicat intercommunal d'aménagement du bassin de l'Herbasse	Jean-Marie LABLANQUI	Suppléant Francis BARRY présent en visio
Conseil Départemental de la Drôme	David BOUVIER	/
Communauté de Communes du Briançonnais	Corinne CHANFRAY	Excusée
Syndicat Mixte CLEDA	Laurent DAUMARK	Présent en visio
Conseil Départemental des Hautes-Alpes	Eric PEYTHIEU	Excusé

Autres personnes présentes : Jean-Yves PORTA (suppléant GAM), Jean-Charles FRANÇAIS (EPTB), Zoé BLANCHIN (EPTB), Clarisse PASTEAU (EPTB), Séverine DECROO (SPM), Nathalie LESAFFRE (CD26), Aline STRACCHI (CAVRA), Sophie LECACHER (SMBVA), Philippe BLANC (CD05).

COMITE SYNDICAL DU 02 JUILLET 2025

Le quorum étant atteint, Madame la Présidente expose aux membres du Comité syndical ce qui suit :

Il appartient au comité syndical de définir, en application des dispositions réglementaires, le régime indemnitaire applicable à ses agents.

Le RIFSEEP est composé de deux parts : une part principale et obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA).

Ces indemnités sont exclusives de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, sauf exceptions prévues par la réglementation et ont donc vocation à se substituer à la grande majorité des primes et indemnités existantes.

Ces dispositions indemnitaires doivent faire l'objet d'une décision expresse du Comité syndical, fixant la nature, les conditions d'attribution et le montant des indemnités et primes applicables à ses agents, dans le cadre des textes réglementaires.

La présente délibération a pour objet de définir les modalités de mise en œuvre du cadre indemnitaire applicable aux personnels de l'EPTB.

Les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

1. Bénéficiaires du dispositif indemnitaire

Le régime indemnitaire sera versé aux agents stagiaires et titulaires **ainsi qu'aux contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent**, à l'exclusion des vacataires.

2. Composition du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) et une part variable (CIA).

- La part fixe (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise – IFSE)

Une part fixe (IFSE) basée sur des niveaux de responsabilités et l'expérience professionnelle acquise.

- La part variable (Complément Indemnitaire Annuel – CIA) :

Une part variable (CIA), appréciée lors de l'entretien professionnel annuel (ou à défaut via tout autre moyen d'évaluation par le responsable hiérarchique) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'attribution de la part CIA se fait selon les résultats de l'entretien annuel d'évaluation de l'année n-1.

Un montant normal de base de 240 € est attribué à tous les agents, avec la possibilité d'une majoration, d'une minoration ou d'une suppression.

Les cas de majoration (240 € supplémentaires au maximum) sont les suivants :

- Missions supplémentaires en lien avec l'absence d'un ou plusieurs agents pour une durée supérieure ou égale à 2 mois,
- Réalisation de missions supplémentaires non encore valorisées dans le cadre de l'IFSE,
- A titre exceptionnel et sur demande motivée du responsable de pôle suite à l'entretien professionnel d'évaluation (cf. tableau d'évaluation ci-dessous).

Les cas de minoration ou suppression sont les suivants :

- Lettre d'observations relative à la manière de servir
- A titre exceptionnel et sur proposition motivée du responsable de pôle suite à l'entretien professionnel d'évaluation (cf. tableau d'évaluation ci-dessous).

COMITE SYNDICAL DU 02 JUILLET 2025

Tableau des critères évalués lors de l'entretien d'évaluation

critères	Non acquis	en cours	Bon niveau	Niveau très élevé	Niveau exceptionnel
Pondération (en points)	0	25	50	75	100
Manière de servir Fiabilité et qualité du travail effectué (à motiver dans la case retenue)					
Engagement professionnel Implication dans le travail, adaptabilité... (à motiver dans la case retenue)					

Un total de 100 points ouvre droit au versement du montant normal de 240 € annuels. Un nombre de points inférieurs ou supérieurs engendre une modulation du versement au prorata du nombre de point acquis (ex : 150 points = 360 € annuels).

Détermination des groupes de fonctions et plafonds

GROUPES FONCTIONS	DE	Part fixe (IFSE): Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part fixe (IFSE) : Montants annuels retenus par la collectivité		Part variable (CIA) : Montants plafonds annuels réglementaires maximum	Part variable (CIA): Montants annuels retenus par la collectivité	
			Montants planchers	Montants plafonds		Montants planchers	Montants plafonds
A1	Directeur						
	Ingénieur en chef	57 120 €	29 498,74 €	29 498,74 €	10 080 €		
	Ingénieur hors classe	36 210 €	25 590,79 €	25 590,79 €	6 390 €		
	Ingénieur Principal	36 210 €	25 590,79 €	25 590,79 €	6 390€	0 €	480 €

COMITE SYNDICAL DU 02 JUILLET 2025

A2	Chef de projet /Chargé de mission avec expertise ou encadrement						
	Ingénieur Principal	32 130 €	29 498,74 €	29 498,74 €	8 820 €		
	Ingénieur	32 130 €	12 669,33 €	12 669,33 €	5 670 €	0 €	480 €
A3	Chef de projet / chargé de mission sans expertise ni encadrement						
	Ingénieur Principal	25 500 €	15 883,94 €	15 883,94 €	4 500 €		
	Ingénieur	25 500 €	10 778,39 €	10 778,39 €	4 500 €	0 €	480 €

Les montants de base des groupes fonction sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

3. Majoration du régime indemnitaire

Dans la limite des plafonds réglementaires, le régime indemnitaire du groupe fonction (au titre de l'IFSE) pourra faire l'objet de majorations, potentiellement cumulables, au titre de missions supplémentaires ou sujétions ainsi que l'exercice de certains métiers considérés en tension.

Le montant maximum de l'IFSE pour chaque groupe fonction est donc déterminé, sous réserve du respect du respect des plafonds règlementaires, par l'application des dispositions combinées des articles 2 ; 3 et 6 du présent rapport. Les dispositions des articles 3 et 6 sont des modulations de l'IFSE.

Maitre d'apprentissage

Pour les agents contractuels assumant des fonctions de maitre d'apprentissage, il est alloué une indemnité mensuelle de 97 euros.

L'indemnité est octroyée au Maitre d'apprentissage désigné dans la convention d'apprentissage, du 1^{er} au dernier jour de cette même convention.

Les heures supplémentaires effectuées sur la même période au même titre ne pourront donner lieu à récupération.

Tutorat de stage (*hors maître d'apprentissage*)

Pour les agents assumant les fonctions de tuteur de stage, il est alloué une indemnité mensuelle de 88 €.

L'indemnité de tutorat de stage est octroyée au tuteur principal, désigné dans la convention, de:

- stagiaires élèves ou étudiants (hors apprentis) réalisant un stage pratique obligatoire et inclus dans un cursus scolaire ou universitaire d'une durée supérieure à deux mois,
- fonctionnaires titulaires ou stagiaires lors d'une réintégration après une longue période d'absence,
- de contrat d'accompagnement dans l'emploi (CUI-CAE),
- engagés service civique.

Le montant mensuel de la prime de tutorat est indépendant du nombre de personnes tutorées.

Par ailleurs, les heures supplémentaires qui seraient effectuées durant cette période au même titre ne pourront donner lieu à récupération.

COMITE SYNDICAL DU 02 JUILLET 2025

Intérim d'un poste d'encadrement

Les agents assumant l'intérim d'un poste d'encadrement percevront à ce titre, pendant toute la durée de l'intérim, l'indemnité mensuelle suivante :

- pour l'intérim d'un directeur : 200 € / mois
- pour l'intérim d'un autre cadre : 66,66 € / mois

Le versement intervient du 1er jour au dernier jour de la prise d'intérim.

4- Modalités de versement

La part fixe du régime indemnitaire est versée mensuellement au prorata du temps de travail.

La part variable fait l'objet d'un versement annuel, au mois de juin de chaque année.

L'agent continue à percevoir intégralement son régime indemnitaire (IFSE + CIA) dans les cas suivants :

- Congés annuels
- Récupération de temps de travail
- Compte épargne temps
- Autorisations exceptionnelles d'absence
- Congés maternité, paternité le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption
- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

L'IFSE suit le sort du traitement en cas de :

- Congé de maladie ordinaire (CMO)
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- Temps partiel thérapeutique (TPT)
- Période de Préparation au Reclassement (PPR)

Le CIA est maintenu en cas de CMO, CITIS, TPT, PPR, sous réserve que la manière de servir et la performance de l'agent aient pu effectivement être évaluées au cours de l'année.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du régime indemnitaire (IFSE + CIA) est suspendu.

5- Révision

Le montant du régime indemnitaire fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions
- En cas de changement de grade
- Tous les 4 ans en l'absence de changement et au vu de l'expérience acquise.

En conséquence,

Vu le code général des collectivités territoriales (CGCT) et notamment ses articles L. 1111-1, L. 1111-2, L. 2121-12, L. 2121-29 et L. 2122-18 (communes)

Vu le code général de la fonction publique (CGFP), et notamment ses articles L. 712-1, L. 714-1 et L. 714-4 et suivants

COMITE SYNDICAL DU 02 JUILLET 2025

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, et notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'État et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État

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

Vu l'arrêté NOR : RDFS1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État,

Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

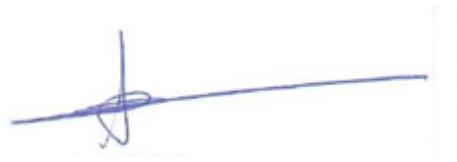
Vu l'avis du Comité Social Territorial des 29 avril et 3 juin 2025 ;

Après en avoir délibéré, les membres du Comité syndical décident à l'unanimité :

- d'adopter les modalités susvisées du dispositif indemnitaire pour les personnels de l'EPTB,
- d'autoriser la Présidente à attribuer ce régime indemnitaire par arrêté individuel aux bénéficiaires concernés, et à signer tous documents relatifs au RIFSEEP.

Fait à Grenoble, le jeudi 3 juillet 2025

Extrait certifié conforme,
La Présidente



Annick CRESSENS