



N°2021-26

**REGIME
INDEMNITAIRE TENANT
COMPTE DES
FONCTIONS, DES
SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL DANS
LA FONCTION
PUBLIQUE**

**REGIME
INDEMNITAIRE**

DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL

Séance publique du 20 janvier 2021 à 18h00

LE PRESIDENT CERTIFIE :

1-Que la convocation de tous les membres en exercice du Comité Syndical a été faite le 12 janvier 2021 dans les formes et délais prescrits par la loi ; que la délibération ci-après transcrite, conforme au texte du registre des procès-verbaux du Comité Syndical a été affichée par extrait, à la porte du siège de Roannaise de l'Eau, Syndicat Mixte d'Eau et d'Assainissement, 63 rue Jean Jaurès à Roanne, et qu'il n'a pas été présenté d'observations.

2-Que le nombre des membres en exercice, au jour de la séance était de 37 sur lesquels il y avait 19 présents, à savoir : M. Daniel Fréchet Président, MM. Aldo Marcuccilli, Philippe Chatre, Lucien Murzi, Eric Lacroix, Mme Fabienne Stalars Vice-Présidents, MM. Robert Clevenot, Daniel Corre, Jean-François Lacroix, Didier Demarchelier, Pierre Devedeux, Christian Dupuis, David Dozance, David Gianone, Charles Labouré, Eric Martin, Gérard Meunier, Yves Tamin, Mme Joëlle Girardet Délégués titulaires.

Absents avec excuses : MM. Timothée Crionay Vice-Président, Sébastien Allier, Laurent Beluze, Romain Bost, Laurence Boyer, Jean-Paul Capitan, Nicolas Chargueros, Romain Coquard, Cécile Dony, Marcel Feraille, Jacky Geneste, Gilbert Grataloup, Pascal Neron, Sylvie Martinez, Didier Prunet, Stéphane Raphaël, Jean-Jacques Raffin, Michel Tarasco délégués titulaires.

Secrétaire élu pour la durée de la session : M. Aldo Marcuccilli.

A l'ouverture de la séance, M. le Président a déposé sur le bureau de l'assemblée le pouvoir écrit donné à un collègue par les membres du Comité Syndical empêchés d'assister à la séance, de voter en leur nom, par application de l'article L2121-20 du Code Général des Collectivités Territoriales.

NOM DES MANDANTS	NOMS DES MANDATAIRES
M. Jean-Paul CAPITAN	M. Daniel FRECHET

Le Comité Syndical a donné acte de dépôt.

Monsieur le Président soumet au Comité Syndical le rapport suivant :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires

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

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu 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 le décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service alloués aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement

Vu le décret 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

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'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 25 août 2003 fixant les modalités d'application du décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service alloués aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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 l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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 l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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 l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable 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 l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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 l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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 circulaire NOR:RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale.

Vu la délibération du comité syndical n°11 du 29 novembre 2006 du syndicat mixte d'eau et d'assainissement Roannaise de l'Eau

Vu l'arrêté interpréfectoral n°421 du 7 décembre 2020 portant fusion du syndicat « Roannaise de l'Eau, syndicat du cycle de l'eau », du syndicat des eaux Rhône Loire Nord (RLN), du syndicat Rhins, Rhodon, Trambouzan et affluents (SYRRTA) et du syndicat des eaux du Gantet et création du syndicat « Roannaise de l'Eau »

Considérant que le syndicat « Roannaise de l'Eau » est issu de la fusion de 4 syndicats doit définir les éléments de rémunération pour l'ensemble des agents relevant de la fonction publique territoriale transférés des différents syndicats dissous au 31 décembre 2019.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante d'un établissement public de coopération intercommunale de fixer le régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires territoriaux dans la limite de ceux dont bénéficient les agents de l'Etat.

Considérant que le régime indemnitaire est lié aux règles applicables au cadre d'emploi dont relève l'agent dans les limites maximales autorisées à Roannaise de l'Eau.

Considérant que la structuration du régime indemnitaire s'inscrit dans la volonté de développer une gestion des ressources humaines transparente et lisible pour les agents permettant :

La mise en conformité avec la réglementation et particulièrement la mise en place du RIFSEEP,

La création d'un outil de management,

La construction et la légitimation d'une politique de rémunération claire, transparente, maîtrisée et équitable entre les différents statuts au sein de Roannaise de l'Eau,

Le développement de l'attractivité de Roannaise de l'Eau dans le développement des compétences des agents.

Bénéficiaires du régime indemnitaire :

Les agents qui peuvent bénéficier des dispositions fixées par la présente délibération sont :

Les agents stagiaires et titulaires de la fonction publique, à temps complet, non complet ou partiel au prorata de leur temps de travail hebdomadaire,

Les agents contractuels de droit public recrutés sur une vacance d'emploi relevant de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ayant un contrat d'une durée supérieur à 3 mois consécutifs, à partir du premier jour du contrat. L'agent ne pourra pas prétendre au présent régime indemnitaire en cas de plusieurs contrats, chacun d'une durée inférieure à 3 mois, mais dont la somme serait supérieure à 3 mois.

Les agents sur emplois fonctionnels.

Sont exclues du bénéfice du régime indemnitaire :

Les agents sous contrat de droit privé à durée déterminée ou indéterminée, y compris les agents en insertion (CDDI),

Les personnels vacataires,

Les stagiaires étudiants,

Les agents rémunérés à l'heure.

Définition du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire étant composé de deux parts :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) ;

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

L'IFSE sera aussi décomposé en 2 parties :

L'une strictement liée à la fonction occupée au sein de Roannaise de l'Eau, appelée par la suite « Indemnité de fonction et d'expertise » (IFE) et

L'autre permettant de tenir compte des sujétions liées aux missions exercées, appelée par la suite « Indemnité de sujétions » (IS).

Indemnité de fonction et d'expertise (IFE)

Au regard de l'organisation en place au 1^{er} janvier 2020, chacun des métiers de Roannaise de l'Eau a été classé dans une des huit classes métier qui caractérise l'activité du syndicat (cf. annexe 1 et 2). En cas d'évolution ou de création, la mission exercée par l'agent devra être reclassée ou classée dans l'une de ses familles.

Le Président a délégation pour modifier la liste des postes appartenant à chacune des classes métier (annexe n°2).

Pour chacune de ces classes métier, l'Indemnité de fonction et d'expertise (IFE) est forfaitaire (brut pour un temps complet) et correspond ainsi au montant plancher de l'IFSE :

Catégorie « cible »	Classe métier	Indemnité de fonction et d'expertise (IFE) pour un temps complet
C	I	1 200 €/an soit 100€/mois
	II	3 000 €/an soit 250€/mois
	III	3 600 €/an soit 300€/mois
B	IV	5 520 €/an soit 460€/mois
	V	7 200 €/an soit 600€/mois
A	VI	9 720 €/an soit 810€/mois
	VII	14 400 €/an soit 1 200€/mois
	VIII	18 600 €/an soit 1 550€/mois

Indemnité de sujétions (IS) :

L'indemnité de fonction et d'expertise (IFE) pourra être complétée par un ensemble d'indemnités de sujétions (IS) qui permettent de tenir compte du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ou de sujétions particulières.

Une liste de sujétions a été établie au regard des postes existants au 1^{er} janvier 2020 à Roannaise de l'Eau (cf. annexe 3). Cette liste précise les situations permettant l'octroi de la sujétion, les familles métier pouvant la percevoir, si cette indemnité est cumulable avec d'autres et au final le montant brut mensuel attribué pour un temps complet.

Synthèse IFE + IS (IFSE)

Selon les configurations des postes, l'IFSE se compose donc d'une part commune à tous les postes d'une même classe métier dite « Indemnité de fonction et d'expertise » (IFE) et d'une part tenant compte des spécificités du poste dite « Indemnité de sujétions » (IS).

Au regard de la situation actuelle des postes occupés par les agents de Roannaise de l'Eau au 1^{er} janvier 2020, les maximums constatés à la date de la présente délibération pour l'IFSE respectent les montants plafonds fixés pour les agents de l'Etat pour chaque cadre d'emplois présents dans chacune des classes métiers définies ci-dessus.

Catégorie « cible »	Class e métie r	Indemnité de fonction et d'expertise IFE pour un temps complet	Maximum constaté Indemnité de sujétions pour un temps complet	Maximum constaté Total IFSE pour un temps complet
C	I	<i>Pas d'agent de droit public actuellement</i>		
	II	3 000 €/an	900 €/an	3 900 €/an
	III	3 600 €/an	1 836 €/an	5 680 €/an
B	IV	5 520 €/an	360 €/an	5 880 €/an
	V	7 200 €/an	720 €/an	7 920 €/an
A	VI	9 720 €/an	1 320 €/an	11 040 €/an
	VII	<i>Pas d'agent de droit public actuellement</i>		
	VIII	18 600 €/an	4 800 €/an	23 400 €/an

En aucun cas, les montants plafonds des agents de l'Etat ne seront dépassés par la mise en place des dispositifs ci-dessus.

Les montants plafonds retenus pour la mise en place du RIFSEEP sont donc les montants plafonds imposés aux agents de l'Etat pour chacun des groupes de fonction correspondants.

Modulation de l'IFSE à titre personnel pour la prise en compte de certaines situations individuelles particulières

Situation des agents présents dans la collectivité à la date de mise en œuvre du RIFSEEP :

Les agents bénéficiant auparavant d'un montant global de primes (toutes primes confondues, y compris la nouvelle bonification indiciaire) supérieur au montant déterminé par l'IFSE gardent le bénéfice de ce traitement plus favorable à titre individuel. À cet effet, ils perçoivent un complément associé à leur IFSE, dénommé « Indemnité de maintien », dans la limite du plafond maximum de leur cadre d'emploi. Celle-ci sera réduite au fur et à mesure des avancements d'échelon ou de grade, ainsi que des éventuelles évolutions du régime indemnitaire.

Situation des agents recrutés postérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP :

Afin de garantir l'attractivité de Roannaise de l'Eau, notamment sur les métiers en tension, il peut exceptionnellement être dérogé au moment du recrutement aux montants d'IFSE dans la limite du plafond maximum de leur cadre d'emploi. Les agents bénéficient alors d'une « Indemnité individuelle » leur garantissant un maintien de leur rémunération de leur ancienne collectivité. Celle-ci sera réduite au fur et à mesure des avancements d'échelon ou de grade, ainsi que des éventuelles évolutions du régime indemnitaire.

Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents.

L'autorité territoriale a souhaité évaluer l'engagement professionnel de l'agent pour sa structure au travers de situations objectives.

Une liste des situations ouvrant droit à un CIA a ainsi été arrêtée au regard de l'activité existante des services de Roannaise de l'Eau (cf. annexe 4). Cette liste précise les situations permettant l'octroi, les familles métier pouvant le percevoir, si cette part du régime indemnitaire est cumulable avec d'autres et au final le montant brut attribué pour un temps complet.

La manière de servir, évaluée dans le cadre des procédures individuelles d'entretien professionnel, pourra être prise en compte pour l'attribution d'une fraction du régime indemnitaire.

Pour chaque catégorie de personnel, le CIA versé ne dépassera pas les plafonds maximum fixés par décret pour chaque cadre d'emplois des agents de l'Etat.

Modalités de mise en œuvre :

L'arrêté individuel et fréquence de versement

La mise œuvre du régime indemnitaire fera l'objet d'un arrêté individuel pour chaque agent qui précisera :

La classe métier du poste de l'agent et « l'Indemnité de fonction et d'expertise » qui lui sera attribuée

Les éventuelles sujétions particulières reconnues pour son poste qui lui ouvriront droit à une « Indemnité de sujétions » avec le montant global associé

Les éventuelles situations ouvrant droit à un CIA avec le montant total associé

L'éventuelle « prime de fin d'année » instituée avant le 27 janvier 1984 pour les agents issus des collectivités qui avaient délibérées en ce sens et qui désirent la conserver

L'éventuelle « indemnité de maintien » ou « indemnité individuelle » dans le cas où l'agent peut y prétendre.

Un nouvel arrêté individuel sera pris dès que la situation de l'agent évoluera. Cet arrêté précisera la date d'effet de cette évolution et/ou la durée de cette prise en compte de cette évolution.

Aucun élément du régime indemnitaire ne peut être modifié sans un arrêté notifié si aucune durée d'application n'a été définie dans l'arrêté initial.

Les différentes primes instituées par le RIFSEEP seront versées par défaut mensuellement sur la base des arrêtés correspondants : Indemnité de fonction et d'expertise, Indemnité de sujétions, CIA, indemnité de maintien ou individuelle.

Le RIFSEEP est versé de manière proportionnelle au temps de travail de l'agent en poste (prorata temporis).

Trimestriellement, la Direction Générale fera le point avec le service des Ressources Humaines sur les situations individuelles afin de proposer les éventuelles évolutions du régime indemnitaire et notamment pour ce qui concerne la CIA lié à des situations particulières.

Incidence des absences :

En cas de congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire RIFSEEP dans sa globalité (IFSE + Indemnité de maintien ou individuelle + CIA existant à la date du congé maladie) suivra le sort du traitement indiciaire.

Durant les congés annuels, congés de maternité, paternité ou adoption, accident du travail, maladie professionnelle, le RIFSEEP sera maintenue intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique (prorata temporis).

En cas de congé de longue maladie, grave maladie ou de longue durée, disponibilité d'office, le versement du régime indemnitaire est suspendu à la date de séance du comité médical qui reconnaîtra la situation de l'agent. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, grave maladie ou de

longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

La prime de fin d'année :

Certains des agents transférés ou mutés peuvent bénéficier d'un avantage collectivement acquis au sens de l'article 111 de la loi n°84-53 en vertu de l'article L5211-4-1 du CGCT.

Le régime de cette « prime de fin d'année » doit toutefois évoluer avec la mise en place du RIFSEEP. En effet, les autres agents de Roannaise de l'Eau qui ne bénéficient pas d'une prime annuelle, auront une compensation à hauteur 747,84€ brut par an, intégrée dans la « prime de fonction et d'expertise ». Il n'y a donc pas lieu que les agents, ayant un avantage acquis à titre collectif, bénéficient des 2 dispositifs.

Pour les agents ayant droit auparavant à cette prime annuelle, il est proposé d'appliquer dorénavant la disposition suivante :

« La prime de fin d'année sera versée en décembre de l'année N d'un montant égal au traitement indiciaire du mois de décembre de l'année N de l'agent, déduction faite d'une somme forfaitaire de 747,84€. »

Les agents concernés peuvent toutefois faire le choix à titre individuel et de manière irrévocable :

- soit de décider de conserver cet avantage acquis selon les modalités ci-dessus,
- soit intégrer les modalités communes du régime indemnitaire ; ils bénéficieront le cas échéant à ce titre d'une indemnité compensatrice qui sera calculée forfaitairement sur la base de la prime annuelle de décembre 2019 et qui sera ensuite versée mensuellement et forfaitairement.

Les agents recrutés postérieurement à la mise en place de ce dispositif et ayant auparavant droit à cette « prime de fin d'année » dans leurs collectivités d'origine pourront continuer à en bénéficier dans les conditions définies ci-dessus dès lors que leurs collectivités d'origine seront en mesure de produire la délibération instaurant cette prime spécifique.

En conséquence, il est demandé au comité syndical de bien vouloir :

- instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois et versé selon les modalités suivantes ;
- permettre l'attribution des primes de l'annexe n°4 aux agents de droit privé (sauf prime n°1 réservée exclusivement aux agents de droit public) ;
- donner délégation au Président du syndicat pour faire évoluer les annexes 2, 3 et 4 au fur et à mesure de l'évolution de l'organisation de Roannaise de l'Eau et des modifications du contexte d'intervention des agents, après avoir mené le dialogue social adapté.

Ont signé au Registre tous les membres présents.

Pour extrait conforme,

Roanne, le

- 1 FEV. 2021

Le Président

Daniel FRECHET

ADOpte A L'UNANIMITE

Annexes

Définition des classes métier de Roannaise de l'Eau

Classe I	
L'agent est souvent placé sous le contrôle direct d'un agent du Classe III ou plus, responsable des résultats	Emplois correspondant à des activités simples. Le travail s'effectue à partir de consignes ne requérant aucune prise de décision. Les connaissances nécessaires supposent une simple adaptation des procédures existantes et un apprentissage à très court terme ; Elles ne nécessitent pas de connaissances particulières acquises au-delà de la scolarité obligatoire.
Classe II	
L'agent est souvent placé sous le contrôle direct d'un agent du Classe III ou plus, responsable des résultats	Emplois correspondant à des activités simples. Le travail s'effectue à partir de consignes précises et détaillées (mode opératoire) Les connaissances nécessaires supposent un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice du métier (CAP ou BEP) ou une expérience de courte durée destinée à l'assimilation de ces savoirs faire.
Classe III	
L'agent est responsable des résultats de son activité, sous réserve du contrôle par étape de son supérieur hiérarchique	Emplois correspondant à des travaux qualifiés comportant des opérations qu'il faut combiner en vue d'atteindre l'objectif fixé. Le mode d'exécution du travail et l'ordre des opérations successives sont choisis par l'agent qui agit normalement en autonomie. Il peut toutefois faire appel, en cas de besoin, à un agent des classe IV ou plus. Les connaissances nécessaires supposent des connaissances théoriques acquises au cours d'une formation diplômante de type bac minimum ou au cours d'un apprentissage réalisé à moyen terme. Elles correspondent le plus souvent à un métier bien déterminé.
Classe IV	
La responsabilité de l'agent vis-à-vis des résultats est complétée sous réserve du contrôle global de son supérieur hiérarchique.	Emplois correspondant à des travaux hautement qualifiés caractérisés par des modes opératoires complexes combinant notions théoriques et savoir-faire pratique et impliquant des choix entre diverses solutions. Le travail s'exécute dans le cadre d'instructions d'ensemble, laissant une large initiative à l'agent. L'agent peut avoir la responsabilité technique ou d'assistance de professionnels des classes I à III. Il peut faire appel, en cas de besoin, à un agent des classes V ou plus. Les connaissances nécessaires supposent des connaissances théoriques acquises au cours d'une formation diplômante de type bac à Bac+2, allié à une pratique des processus les plus avancées de la profession
Classe V	
L'agent est responsable vis-à-vis de l'activité des subordonnés et des résultats obtenus sont étendues sous le contrôle global d'un supérieur hiérarchique.	Emplois correspondant à la réalisation et/ou la coordination de travaux à partir de directives constituant le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail. L'agent encadre normalement des agents des classes I à IV. Les fonctions de conception, d'expertise, de pilotage de projet ou d'autres études complexes nécessitant une compétence technique importante, sont classées par assimilation dans cette classe. Les connaissances nécessaires sont multiples associant notions techniques, économiques et managériales avec une expérience pratiquement confirmée.

		Les connaissances théoriques ont été acquises au cours d'une formation diplômante de type Bac+2 avec un apprentissage réalisé à moyen terme ou de type Bac+3.
Classe VI		
L'agent entièrement responsable de l'activité de ses subordonnés et des résultats obtenus.	est de ses des	Emplois correspondant au pilotage et à la coordination d'activités différentes et complémentaires, à partir de directives constituant un cadre d'ensemble. Ils comportent l'encadrement d'agents ou d'équipages, généralement par l'intermédiaire de responsables de classes précédentes. Les fonctions de conception, d'expertise, de direction de projet ou d'études complexes nécessitant un haut niveau de spécifications peuvent être classées dans cette classe. Les connaissances nécessaires doivent permettre de maîtriser les notions techniques associées aux métiers pilotés, les enjeux économiques de l'activité pilotée et les techniques managériales à mettre en œuvre. Les connaissances nécessaires sont poussées et acquises dans le cadre d'une formation supérieure de type Bac+5 et/ou une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années.
Classe VII		
L'agent l'animation coordination l'activité subordonnés appartenant Classes I à VI	englobe et la de de aux	Emplois qui proposent les politiques et objectifs généraux du secteur d'activité qu'ils ont en responsabilité. L'agent doit posséder des compétences confirmées dans le domaine technique, de la gestion, du management et un esprit de créativité et d'innovation. Les connaissances nécessaires sont poussées et acquises dans le cadre d'une formation supérieure de type Bac+5 alliées une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années.
Classe VIII		
L'agent définit les objectifs et orientations de l'ensemble de la structure		Entière responsabilité du bon fonctionnement de la structure. En capacité d'analyser des situations complexes et de formaliser des propositions. Les connaissances nécessaires sont poussées, acquises dans le cadre d'une formation supérieure de type Bac+5 alliées une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années et une expérience diversifiée.

Liste des postes présents au 1^{er} janvier 2020 avec leur classe fonctionnelle de rattachement

Classe 2

Agent de contrôle ANC
Agent d'exploitation réseaux
Agent d'intervention clients
Assistant comptable
Assistante gestion subventions
Assistant-Exploitant SIG

Classe 3

Exploitant réseaux
Chargé de contrôle ANC
Assistant de gestion administrative
Chargé de facturation
Chef d'équipe
Comptable
Exploitant Usines
Gestionnaire atelier
Chargé clientèle
Technicien de maintenance

Classe 4

Chargé du contrôle des rejets industriels
Animatrice contrat de rivière
Assistante de direction
Chargé d'affaires
Chargé d'ouvrages
Chargé des opérations d'aménagement
Gestionnaire budget
Gestionnaire RH
Gestionnaire SIG
Technicien de rivières
Chargé des dispositifs de gestion

Classe 5

Chargé d'insertion professionnelle
Coordonnateur Extension du Territoire
Responsable Achats
Responsable Communication
Responsable de Pôle
Responsable planification et gestion

Classe 6

Responsable de service

Responsable qualité et sécurité des ouvrages

Responsable de missions auprès d'un Directeur

Classe 7

Directeur technique

Directrice ressources

Classe 8

Directeur Général des services

Liste des sujétions reconnues au 1^{er} février 2020

**Montant brut
par mois pour
un temps
complet**

Sujétion liée à des travaux insalubres, incommodants ou salissants.

Non cumulable avec la sujétion n°2

15€

Ouverte aux agents des classes I à III

Sujétion liée à la manipulation de produits dangereux et/ou à la manipulation et travaux sur des installations électriques haute et basse tension.

33€

Non cumulable avec la sujétion n°1

Ouverte aux agents des classes I à III

Sujétion liée aux contraintes horaires de travail imposées pour assurer la continuité du service public.

60€

Ouverte aux agents des classes I à V

Sujétion liée à l'encadrement de personnel en insertion

Cette sujétion ne pourra pas se cumuler avec une autre indemnité valorisant les fonctions de tuteur ou d'encadrement de stagiaire

60€

Ouverte aux seuls agents de la classe III

Sujétion liée à une expertise en matière de facturation et de comptabilité

60€

Ouverte aux seuls agents de la classe III

Sujétion liée à la gestion de la flotte de véhicule sur un site extérieur (hors siège)

60€

Ouverte aux seuls agents de la classe III

Sujétion liée au rôle attribué à un agent au sein d'une équipe qui est garant du respect des bonnes pratiques et qui intervient en conseil auprès de ses collègues moins expérimentés (réfèrent)

Cette sujétion ne pourra pas se cumuler avec une autre indemnité valorisant un rôle de tuteur auprès d'un agent en particulier ou d'encadrant de stagiaire.

60€

Ouverte aux seuls agents de la classe III

Sujétion liée à l'encadrement de personnes allant jusqu'à la classe III Ouverte aux seuls agents de la classe IV	30€
Sujétion liée à des fonctions d'assistant en Sécurité et Santé au Travail Ouverte aux agents des classes II à V	50€
Sujétion liée à des fonctions d'animateur en matière de Sécurité et Santé au Travail Ouverte aux agents des classes IV à V	100€
Sujétion liée à l'accompagnement d'agents en insertion et assurant le lien avec les organismes d'insertion. Ouverte aux seuls agents de la classe V	60€
Sujétion liée au pilotage d'un service de gestion comptable et financière Ouverte aux seuls agents de la classe VI	60€
Sujétion liée aux responsabilités de régisseur d'avances et/ou de recettes de moins de 3 000€, y compris son ou sa suppléant(e) Ouverte aux agents des classes IV à VI	50€
Sujétion liée aux contraintes horaires de travail imposées pour coordonner des interventions en dehors des périodes ouvrées Ouverte aux agents des classes V à VIII	30€
Sujétion liée au pilotage de projets stratégiques et politiques avec encadrement d'agents des classes I à VI et/ou VII Ouverte aux agents des classes VII à VIII	400€

Liste des situations ouvrant à un CIA au 1^{er} février 2020

**Montant brut pour
un temps
complet**

Prise en compte du différentiel catégorie/fonction

Prime versée par période de mois entiers

Cette prime s'applique pour les agents exerçant des missions sur un poste ayant vocation à être pourvu par une catégorie supérieure à celle détenue par l'agent. 10% de l'IFE

Cette prime pourra être maintenue après la nomination d'un agent au grade supérieur dans la limite de 12 mois ou de l'obtention d'un avancement d'échelon ou de grade.

Remplacement d'un collègue de même niveau absent

Prime versée par période de mois entiers constatés à postériori

Cette prime ne s'applique que pour une période d'absence du collègue supérieure ou égale à 1 mois consécutif

Dans le cas où la majorité des missions de l'agent absent seraient réparties entre plusieurs agents, la prime sera divisée en fonction du nombre d'agent assumant ce remplacement dans la limite de 4 agents. 100€/mois

Prime réservée aux agents de classe V à VII

Intérim d'un responsable hiérarchique absent

Prime versée par période de mois entiers constatés à postériori

Cette prime ne s'applique que pour une période d'absence du collègue supérieure ou égale à 1 mois consécutif

150€/mois

Dans le cas où la majorité des missions de l'agent absent seraient réparties entre plusieurs agents, la prime sera divisée en fonction du nombre d'agent assumant ce remplacement dans la limite de 3 agents.

Participation à un évènement en dehors des heures normales de travail (soir et week-end)

Prime versée ponctuellement par évènement constaté à postériori

25€ par ½ journée
ou soirée

Cette prime s'applique à tous les agents des classes métier I à VI s'impliquant dans l'organisation et le bon déroulement de la manifestation.

Formateur interne reconnu par le service des Ressources Humaines ou animation pour des tierces personnes

Prime versée par ½ journée de formation interne faisant l'objet d'une attestation établie par les Ressources Humaines, constatée à postériori et validée par la Direction Générale ou animation pour des tierces personnes (scolaires par exemple).

25€ par ½ journée
d'intervention

Cette prime s'applique à tous les agents des classes métier I à VI diffusant leurs connaissances à leur collègue sur la base d'un cahier des charges et d'une évaluation portée par le service des ressources humaines.

Interventions programmées en week-end pour effectuer la surveillance du site des barrages en période estivale et en garantir la propreté.

Postes concernés : agents désignés spécifiquement pour assurer ces missions entre le début mai et la fin septembre de chaque année (classes métier II à III).

145€ par semaine
effectuée

Cette sujétion ne sera versée qu'au titre des mois de mai, juin, juillet, août et septembre.

Tuteurage d'un collègue

Prime versée par période de mois entiers constatés à postériori

Cette prime s'applique à tous les agents des classes métier II à VI assurant l'accompagnement d'un collègue de travail qui a besoin de faire évoluer ses pratiques. Cette prime ne concerne pas la période nécessaire d'intégration des nouveaux arrivants sur un poste.

50€ par mois de
tuteurage

Cette prime ne peut être cumulée avec la NBI en tant que tuteur d'apprentissage, avec l'indemnité de sujétions de référent (IS n°7) ou avec la prime pour encadrement de stagiaire (CIA n°8).

Encadrement de stagiaire

Prime versée par période de mois entiers constatés à postériori

Cette prime s'applique à tous les agents des classes métier II à VI assurant le suivi d'un stagiaire et le lien avec l'organisme scolaire (maître de stage). 50€ par mois

Cette prime ne s'applique que pour les stages d'une durée globale supérieure à un mois. Cette prime est attribuée quel que soit le nombre de stagiaires accueillis simultanément.

Animation d'un groupe de travail créé par le Comité Technique ou le Comité d'Hygiène et de Sécurité

Prime versée par période de mois entiers constatés à postériori

Cette prime s'applique à tous les agents des classes métier I à VI ayant été désignés par le Comité Technique, le Comité d'Hygiène et de Sécurité pour piloter un groupe de travail créé sur décision de ces instances. L'agent disposera d'une lettre de mission fixant les objectifs à atteindre et le délai imparti pour piloter la mission. 30€ par mois