

## Procès Verbal de réunion Conseil Syndical du vendredi 19 février 2016

Date de convocation : 11/02/2016  
Lieu de la réunion : bureau du syndicat  
Nombre de membres en exercice : 8  
Nombre de membres présents : 6  
Nombre de votes exprimés : 6

L'an deux mil seize, le vendredi 19 février, le Syndicat de la Vallée du Haut Giffre, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, sous la Présidence de Monsieur Xavier CHASSANG, Président ;  
**Présents** : BARGAIN Claude, CHASSANG Xavier, MOGENIER Guillaume, NASSIVERA Nadia, ROUGE Laurent, TRONCHET Laurent  
**Secrétaire de séance** : MOGENIER Guillaume

Monsieur le Président demande à l'assemblée si des remarques sont à apporter concernant le dernier compte-rendu de réunion. Aucune remarque n'étant formulée, le procès-verbal de la réunion du 21 janvier 2016 est approuvé à l'unanimité.

### 1. PREPARATION BUDGETAIRE 2016

Monsieur le Président donne lecture à l'assemblée de la préparation budgétaire 2016,

Compte-tenu des aléas climatiques, les recettes nordiques sont estimées à la baisse d'environ 38 000€. Un montant a été provisionné pour pouvoir répondre aux impératifs des changements de locaux programmés.

Monsieur le Président propose par ailleurs de supprimer le prélèvement de 10% sur la taxe de séjour de chaque commune et d'intégrer la somme dans le montant des participations communales.

Monsieur le président distribue et commente à l'assemblée les documents suivants :

- Etat pluriannuel des emprunts
- Tableau des montants des participations communales
- Tableau de mise à disposition de biens et de personnes à la CCMG

**La préparation budgétaire s'équilibre ainsi :**

**Section de fonctionnement : 578 384,22€**

**Section d'investissement : 187 859,87€**

*Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :*

- *Valide la proposition de ne plus solliciter auprès des communes membres le versement de 10% de la taxe de séjour*
- *Valide la préparation budgétaire présentée par le Président*

### 2. PREPARATION DE LA REUNION DU 22 FEVRIER 2016 CONCERNANT LES CHANGEMENTS DE LOCAUX DU SIVHG

Monsieur le Président fait part à l'assemblée des besoins en termes de surfaces pour les locaux administratifs et techniques du SIVHG.

Concernant les locaux administratifs, le besoin est de 70 m<sup>2</sup>

Concernant les locaux techniques, le besoin est de 80 m<sup>2</sup> + une surface abritée de 30m<sup>2</sup> + une surface de stationnement de 130m<sup>2</sup>

Monsieur le Président insiste sur la nécessité d'avoir les services administratifs et techniques dans les mêmes locaux ou très proches.

### 3. FONCTIONNEMENT DE LA NAVETTE NORDIQUE POUR LA SAISON PROCHAINE

Monsieur le Président fait part à l'assemblée des difficultés de gestion de la navette nordique cette saison hivernale, liées notamment à des problèmes mécaniques, de remplacement du chauffeur le week-end, mais également un problème de taux de remplissage en dehors des périodes de vacances scolaires.

Monsieur le Président propose que l'on s'interroge sur le maintien ou non de ce service.

Après avoir fait un tour de table, le Conseil syndical pense qu'il est difficile de supprimer la navette nordique.

Monsieur Guillaume Mogenier propose de se rapprocher du SIVOM eaux et assainissement, gestionnaire des navettes skibus Grand Massif, afin d'étudier la possibilité de lier à ce contrat la location d'un minibus.

Ce principe permettrait de supprimer les contraintes liées à la maintenance du véhicule, au recrutement et aux arrêts de travail des chauffeurs titulaires d'un permis de transport en commun.

*Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :*

- *Valide cette proposition*
- *Demande au Président de lui faire part lors d'une prochaine réunion du résultat de cette consultation.*

### 4. SUPPRESSION DE LA PFR

Monsieur le président expose à l'assemblée que la PFR (Prime de Fonction de Résultat) est supprimée au 1<sup>er</sup> janvier 2016, et qu'en conséquence il convient de mettre en place le régime indemnitaire RIFSEEP.

Ce nouveau régime indemnitaire est applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016 aux cadres d'emploi des Attachés et de Adjointes Administratifs, et qu'il se substituera d'ici 2017 à tous les cadres d'emplois.

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 de l'Etat,

VU l'arrêté du 22 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat

VU l'arrêté du 03 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration

VU l'avis du Comité technique en date du .../.../....

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour les cadres d'emplois suivants : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), animateurs, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d'animation, opérateurs des APS, techniciens,

Il se compose :

- ✓ d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),

- ✓ d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- ✓ prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

#### I. Bénéficiaires

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- ✓ attachés,
- ✓ adjoints administratifs,

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires.

#### II. Montants de référence

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

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

##### A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- <i>Directeur général des services, secrétaire général</i>
2	- <i>Responsable d'une direction</i> - <i>Emploi nécessitant une expertise particulière, avec encadrement</i>
3	- <i>Adjoint d'une direction</i> - <i>Responsable d'un service</i> - <i>Chargé de mission transversale</i>
4	- <i>Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement</i> - <i>Autres emplois non répertoriés en groupes 1, 2 et 3</i>

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

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Attachés</i>	1	36 210 €	6390 €
	2		
	3		
	4		

##### C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe - Emploi nécessitant une ou des compétences particulières
2	- Assistant administratif - Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en groupe 1

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

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maximum	
		IFSE	CIA
<i>Adjoints administratifs</i>	1	11 340 €	1260 €
	2		

Les montants de base 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 ou occupés sur 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

#### 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 aux agents 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. La part liée à la manière de servir sera versée chaque fin d'année en 1 fraction.

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

#### IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

Modalités de versement pendant les absences :

Les primes sont maintenues pendant :

- ✓ les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations 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 réduit de moitié pendant les périodes à 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.

Les primes sont suspendues pendant :

- ✓ les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,

Néanmoins, les primes versées 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 grave maladie demeurent acquises.

Monsieur le Président précise que ce projet de délibération doit recevoir l'approbation du Comité Technique avant validation pour l'assemblée délibérante.

***Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :***

- ***Approuve le projet de délibération***

#### 5. QUESTIONS DIVERSES

- **WEBCAM DE MORILLON**

Monsieur le Président informe l'assemblée que suite aux contraintes de maintenance de la webcam du lac Bleu à Morillon, il s'avère nécessaire de placer la Livebox dans un endroit accessible à tout moment par le SIVHG.

Monsieur le Président étudie la possibilité de placer cette dernière dans un chalet appartenant à la commune de Morillon, à proximité de la webcam.

Il conviendra pour ce faire de déplacer la ligne.

***Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :***

- ***Valide le déplacement du matériel technique de la webcam vers un chalet mis à la disposition du SIVHG par la commune de Morillon***
- ***Autorise le Président à signer tout frais relatif à la mise en place de cette nouvelle disposition***

La séance est levée à 19h50

Le Président, Xavier CHASSANG



