

Délibération n° 2022 – VIII - 005

Création d'une indemnité forfaitaire de Maître d'apprentissage

Le dix-neuf décembre deux mille vingt-deux, à dix-sept heures, le Comité syndical s'est réuni sous la présidence de Monsieur Fabien Mulyk, Président du Symbhi.

Assistaient à la séance :

Structures membres	Nom du délégué titulaire	Qualité	Excusé / Présent / Pouvoir donné à
Le Département	Anne Gérin	Conseillère départementale du canton de Voiron	Présente
Le Département	Christophe Suszylo	Conseiller départemental du Moyen Grésivaudan	Présent (visio)
Le Département	Cyrille Madinier	Conseiller départemental du Grand Lemps	Excusé
Grenoble Alpes Métropole	Anne-Sophie Olmos	Délégué titulaire	Présente (visio)
Grenoble Alpes Métropole	Jean-Yves Porta	Délégué titulaire	-
Grenoble Alpes Métropole	Gilles Strappazon	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes Le Grésivaudan	Philippe Lorimier	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Le Grésivaudan	Gilles Duvert	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Le Grésivaudan	Valérie Pétex	Déléguée titulaire	Présente (visio)
Communauté de Communes de l'Oisans	Pierre Balme	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de l'Oisans	Bruno Aymoz	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de l'Oisans	Denis Delage	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de communes Saint-Marcellin Vercors Isère	Albert Buisson	Délégué titulaire	Présent
Communauté de communes Saint-Marcellin Vercors Isère	Franck Doriol	Déléguée titulaire	Excusé
Communauté de communes Saint-Marcellin Vercors Isère	Daniel Bernard	Délégué titulaire	-
Communauté d'agglomération du Pays voironnais	Freddy Rey	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté d'agglomération du Pays voironnais	Nadine Reux	Délégué titulaire	-
Communauté d'agglomération du Pays voironnais	Jean-Louis Soubeyroux	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de la Matheysine	Fabien Mulyk	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes de la Matheysine	Maryse Barthélémi	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes de la Matheysine	Patrick Laurens	Déléguée titulaire	-
Communauté de Communes du Trièves	Christophe Drure	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes du Trièves	Marianne Baveux	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes du Trièves	Claude Girard	Délégué titulaire	Présente
Communauté de communes du massif du Vercors	Hubert Arnaud	Délégué titulaire	-
Communauté de communes du massif du Vercors	Gabriel Tatin	Délégué titulaire	-
Communauté de communes du massif du Vercors	Patrice Belle	Délégué titulaire	Présent
Communauté de Communes Bièvre Est	Philippe Charlety	Délégué titulaire	Excusé – Pouvoir à A. Idelon
Communauté de Communes Bièvre Est	Alain Idelon	Délégué titulaire	Présent (visio)
Communauté de Communes Bièvre Est	Dominique Pallier	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Royans Vercors	Henri Bouchet	Délégué titulaire	-
Communauté de Communes Royans Vercors	Philippe Inard	Délégué titulaire	--
Communauté de Communes Royans Vercors	Hervé Gontier	Délégué titulaire	-

Autres personnes présentes :

ELEGIA : Dominique Milleret

Services du SYMBHI : Jacques Henry, Directeur / Agathe Girin, Responsable UT Sud Grésivaudan / Cédric Rose, Responsable UT Voironnais / Bertrand Joly, Responsable UT Vercors / Claire Godayer, UT Drac / Morgane Barbier, UT Drac / Morgane Buisson / Cécile Albano, Responsable administrative / Nadine Capellaro, assistante.

Le quorum étant atteint, Monsieur le Président expose aux membres ce qui suit.

Par délibération en date du 4 novembre 2020, le comité syndical a approuvé les termes du régime indemnitaire applicable aux personnels titulaires du SYMBHI, fondé sur des niveaux de primes équivalents à ceux pratiqués par le Département de l'Isère pour des fonctions comparables.

Ce régime prévoit en son article 3.1 une indemnité forfaitaire pour les agents assurant l'encadrement d'un stagiaire. A l'inverse, elle ne prévoit pas le même type d'indemnité pour les agents assurant les fonctions de maître d'apprentissage.

Ceci s'explique par le fait que les fonctions de maître d'apprentissage donnent lieu de droit à l'attribution d'une bonification indiciaire de 20 points. Toutefois, l'octroi de la NBI étant réservé aux fonctionnaires, les agents contractuels ne peuvent en bénéficier

Or, depuis septembre 2022 le SYMBHI a choisi de recruter deux apprenties, dont l'encadrement est assuré pour l'une d'entre elles par un technicien de rivière contractuel. Compte tenu du nombre d'agents contractuels œuvrant pour le SYMBHI, ce cas de figure a toutes les chances de se reproduire à l'avenir si le SYMBHI poursuit son engagement en faveur de l'apprentissage.

Dans un souci d'égalité de traitement, il vous est donc proposé de créer au sein du régime indemnitaire du SYMBHI une indemnité forfaitaire, d'un montant équivalent à la valeur de 20 points de NBI.

Il vous est proposé de réviser en conséquence le RIFSEEP du SYMBHI en ajoutant à son article 3.1 « Missions supplémentaires et sujétions particulières », un paragraphe rédigé comme suit :

« Pour les agents contractuels assumant des fonctions de maître d'apprentissage, il est alloué une indemnité mensuelle de 97 euros. L'indemnité est octroyée au Maître 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. »

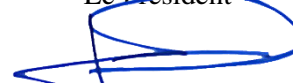
Après en avoir délibéré, les membres du Comité syndical décident à l'unanimité :

- d'approuver, à compter du 1er janvier 2023, cette évolution du régime indemnitaire du SYMBHI, formalisée dans le document ci-annexé.

Fait à Grenoble, le 20 décembre

Extrait certifié conforme,

Le Président



Fabien Mulyk

Régime indemnitaire du SYMBHI

1. Bénéficiaires du dispositif indemnitaire

Il s'applique aux personnels en position d'activité au sein du SYMBHI, ayant qualité de fonctionnaire titulaire, stagiaire dans l'emploi, à l'exception des agents mis à disposition auprès de la collectivité.

Sont également concernés par le versement du régime indemnitaire les agents contractuels.

Sont exclus du versement du régime indemnitaire : les salariés recrutés sous contrats de droit privé, d'apprentissage, contrats aidés ainsi que les personnes vacataires.

2. Régime indemnitaire lié aux groupes fonctions

2.1 Définition des groupes fonctions et des montants

Les fonctions sont classées en neuf groupes prenant en compte les éléments suivants :

- 1° L'encadrement, la coordination ou la conception,
- 2° La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- 3° Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste.

Chaque groupe fonction se voit allouer un montant de régime indemnitaire de base, établi dans la limite des plafonds réglementaires, selon les barèmes suivants :

2.1.1 Dispositions générales

Groupe	Emplois	Montant mensuel
A1	Directeurs	1 525
A2	Emploi de Catégorie A avec expertise et encadrement de plus de 10 agents	925
A3	Emploi de Catégorie A avec expertise ou encadrement	775
A4	Emplois spécialisés de catégorie A	685
B1	Emploi de catégorie B avec encadrement	655
B2	Emploi avec technicité particulière de catégorie B	595
B3	Emplois spécialisés de catégorie B	550
C1	Emplois de catégorie C avec encadrement	505
C2	Emplois spécialisés de catégorie C	395

2.1.2 Dispositions particulières pour certains grades :

	A1	A2	A3	A4
Administrateur général	2 655	1 755	1 260	
Administrateur Hors classe	2 655	1 755	1 260	
Administrateur	2 340	2 205	1 260	
Ingénieur en Chef général	2 655	1 755	1 260	
Ingénieur en chef hors classe	2 655	1 755	1 260	
Ingénieur en chef	2 340	1 755	1 260	
Ingénieur hors classe	2 030	1 755	1 260	855
Ingénieur principal	2 030	1 755	1 260	855
Ingénieur		1 005	855	855

	B2	B3
Technicien principal 1 ^{ère} classe	630	630
Technicien principal 2 ^{ème} classe		590

2.2 - Revalorisation des montants de base des groupes fonctions

Les agents inaptes à leur poste, positionnés en sureffectif ou effectuant des missions ponctuelles dans le cadre d'un parcours de repositionnement professionnel bénéficiant, dans tous les cas, du montant afférent à la classification du dernier poste sur lequel ils étaient affectés.

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

Le montant de base attribué à chaque emploi sera revu en cas de révision de la fiche fonction.

2.3 - Réexamen des montants de base des groupes fonctions

Par ailleurs, afin de prendre en compte l'expérience professionnelle des agents, le montant du régime indemnitaire de base fera l'objet d'un réexamen tous les quatre ans.

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 des plafonds réglementaires, par l'application des dispositions combinées des articles 2 ; 3 et 6 du présent document. Les dispositions des articles 3 et 6 sont des modulations de l'IFSE.

3.1 Missions supplémentaires ou sujétions particulières :

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

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.

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.

3.2 Indemnité pour horaires décalés

Les plages horaires décalées comprennent les heures des samedis, dimanches et jours fériés ainsi que, pour les autres jours, les heures situées en soirée (18h-22h) et la nuit (de 22h à 7h)».

Par similitude avec les règles d'application des IHTS (Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires - décret 2002-60), sont éligibles à l'indemnité pour horaires décalés, les agents de catégorie B et C qui sont amenés, à la demande de leur supérieur hiérarchique, à travailler en soirée (entre 18 h et 22 h), la nuit (entre 22 h et 7 h), un samedi (entre 7h et 22h), un dimanche (entre 7h et 22h) ou un jour férié (entre 7h et 22h) durant le cycle de travail hebdomadaire (38 h ou 40h).

Montant de l'indemnité pour horaires décalés :

	Soirée (18 h – 22 h) Samedi (7h -22h)	Dimanche (7h – 22h) Jours fériés (7h- 22h) Nuit (22 h à 7 h)
Montant de base (nb heures décalées réalisées au cours d'une même journée de travail inférieur à 3h)	1,01 € / h	2,02 € / h
Montant majoré (nb heures décalées réalisées au cours d'une même journée de travail supérieur ou égal à 3h)	3,04€ / h	10,12€ / h

L'indemnité pour horaire décalé est revalorisée automatiquement par indexation sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

L'indemnité pour horaire décalé est versée mensuellement après service fait.

3.3 Majoration de régisseur

Cette majoration est versée aux agents remplissant les responsabilités de régisseur d'avances et/ou de recettes. Le régisseur suppléant perçoit le montant annuel alloué au régisseur titulaire au prorata du nombre de jours où il a pourvu à son remplacement. Le montant annuel de la majoration, versée annuellement à terme échu après service fait, est fixé comme suit :

Montant de la régie d'avance ou de recettes	Montant annuel de l'indemnité de responsabilité
Jusqu'à 1 220 €	110 €
de 1 221 à 3 000 €	110 €
de 3 001 à 4 600 €	120 €

3.4 Majoration au titre des métiers en Tension :

Une majoration du montant mensuel du régime indemnitaire lié au groupe fonction d'appartenance s'élevant entre 50 et 400 € mensuels maximum pourra être attribuée pour les métiers en tension. La liste de ces métiers sera établie sur la base des indicateurs de recrutement (jurys infructueux, absences de candidatures, ...).

4. Complément indemnitaire annuel (CIA)

4.1. Principe d'attribution

Au-delà de l'IFSE, les agents éligibles aux RIFSEEP perçoivent un complément indemnitaire annuel ayant vocation à valoriser leur engagement professionnel ainsi que leur 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€ sera 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).

En dehors de la Direction et des chefs de pôle ou d'unité territoriale, les cas exceptionnels de majoration ou de suppression de la part CIA feront l'objet d'une étude en comité de direction du SYMBHI et seront ensuite soumises à l'autorité territoriale.

Pour la Direction et les chefs de pôle ou d'unité territoriale, les cas de majoration ou de suppression sont soumises à l'autorité territoriale.

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).

4.2. Conditions de versement

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel au début du 1^{er} trimestre N+1 d'année. Les agents titulaires et contractuels recrutés après le 1^{er} juillet de l'année N ne sont pas éligibles, les autres perçoivent un montant proratisé en fonction de leur date d'embauche.

Le montant attribué au titre du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre dans la mesure où le montant dépend de la façon de servir de l'agent.

Le CIA n'est pas proratisé selon le temps de travail des agents.

Le CIA est intégré à la rémunération des agents sur emploi permanent dès le 1^{er} jour de la nomination ou du contrat. Il est intégré à la rémunération des agents contractuels recrutés en remplacement, renfort, pour besoins occasionnels ou pour accroissement temporaire d'activité à partir du 13^{ème} mois de contrat continu.

4.3. Modulation

Le montant du CIA est impacté par l'absentéisme pour toute sorte de maladie, ces absences sont calculées en jours calendaires sur une année glissante :

- Jusqu'au 179^{ème} jour (6mois) : CIA maintenu à 100%
- A partir du 180^{ème} jour le CIA est maintenu à 50% du montant de base et 50% de l'éventuelle majoration.
- A partir du 360^{ème} jour d'absence (1an), le CIA est supprimé.

5. Modalités de versement

Sauf dispositions particulières (notamment le point 4.2. ci-dessus), les montants sont versés mensuellement et proratisés dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

Sauf dispositions particulières les montants de base des groupes fonctions et des missions supplémentaires sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement pendant : les congés annuels ; les autorisations exceptionnelles d'absence ; les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption ; de temps partiel thérapeutique ; en cas d'arrêt maladie ordinaire, accident de travail, maladie professionnelle ; de congé longue maladie et de congés longue durée.

6 - Indemnité compensatrice suite à une réorganisation de service ou pour raisons médicales

Lorsqu'un changement d'affectation et ou de fonction souhaité par la collectivité, suite à une réorganisation de service, ou une mobilité pour raisons médicales, entraîne une baisse de la rémunération compte tenu de la minoration du régime indemnitaire et / ou de la NBI, l'agent bénéficiera d'une indemnité égale au différentiel entre le montant de la rémunération (traitement indiciaire, NBI, régime indemnitaire) perçue avant et après le changement de situation.

7. Date d'effet

Le présent dispositif indemnitaire est applicable à compter du **1er janvier 2023**.