

SDEG 16

308, rue de Basseau
16021 ANGOULEME Cedex
Téléphone : 05 45 67 35 00
Télécopie : 05 45 67 35 20
E-mail : sdeg16@sdeg16.fr
Site internet : www.sdeg16.fr

**Syndicat Départemental d'Electricité et de Gaz
de la Charente**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
n°2012338BS0406**

Réunion du Bureau Syndical du 3 décembre 2012

**Date de convocation : 22 novembre 2012
Date d'affichage : 6 décembre 2012**

OBJET : Modification du régime indemnitaire : création de l'indemnité de performance et de fonctions (IPF).

L'an deux mille douze, le trois du mois de décembre à 10 heures, le Bureau Syndical s'est réuni au siège du SDEG 16, sous la présidence de Monsieur Jean-Michel BOLVIN, Président.

Nombre total de membres :	19
Quorum :	10
Nombre de présents au moment du vote.....	15
Nombre de procurations au moment du vote :.....	2

Le Président

Expose :

- Que, par délibération n°2008CS015 du 23 mai 2008, le Comité Syndical a donné délégation au Bureau Syndical pour prendre toutes les décisions, non nominatives, relatives à la gestion du personnel (*article 17.10 des statuts du SDEG 16*).
- Que, pour certains agents de la filière technique de la fonction publique territoriale, il a été créé, par le décret n°2010-1705 du 30 décembre 2010, une indemnité de performance et de fonctions au sens de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 a été créée.
- Que cette indemnité s'inscrit dans le cadre d'un mécanisme similaire à la prime de fonctions et de résultats instituée pour la filière administrative par le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008.
- Qu'elle peut être attribuée au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux, titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents non titulaires (*CDD ou CDI*) des grades suivants :
 - ingénieurs en chef de classe exceptionnelle,
 - ingénieurs en chef de classe normale.
- Que l'indemnité de performance et de fonctions est liée notamment au service rendu et comprend deux parts :
 - l'une, liée à la performance qui tient compte des résultats de la notation ou de l'entretien professionnel de l'agent et de la manière de servir,
 - l'autre, liée aux fonctions qui tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

- Que les barèmes sont les suivants :

Grade	Part liée à la performance				Part liée aux fonctions				Plafond annuel (performance + fonctions)
	Montant annuel de référence	Coefficient minimum	Coefficient maximum	Montant Individuel maximum	Montant annuel de référence	Coefficient minimum	Coefficient maximum	Montant Individuel maximum	
Ingénieur en chef de classe normale	4 200 €	1	6	25 200 €	4 200 €	0	6	25 200 €	50 400 €

- Que l'attribution de la part « performance » dépend de la manière dont l'agent exerce ses fonctions. Elle est déterminée selon les résultats de l'évaluation individuelle (*notation ou entretien professionnel*) et selon la manière de servir.
- Que les résultats de l'évaluation individuelle sont appréciés au regard des éléments suivants :
 - efficacité dans l'emploi / réalisation des objectifs
 - développement des compétences professionnelles et techniques
 - qualités relationnelles
 - capacités d'encadrement ou à exercer des fonctions supérieures.
- Que la manière de servir de l'agent s'apprécie dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle.
- Que la détermination des montants annuels de référence de la part « performance » peut être effectuée ainsi :
 - Les résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir permettent d'apprécier le niveau de satisfaction par rapport au travail accompli. A chaque niveau de satisfaction correspond un montant de référence dans la limite du montant annuel de référence déterminé pour la part liée à la performance.
 - La grille d'appréciation du niveau de satisfaction et montants annuels de référence correspondants pourrait être la suivante :

Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir d'un ingénieur en chef de classe normale dans l'accomplissement de ses fonctions	Montant annuel de référence	Coefficients de modulation individuelle
Agent très satisfaisant	4 200 €	6
Agent satisfaisant	2 100 €	3
Agent peu satisfaisant	0 €	0
Agent insatisfaisant	0 €	0

- Que le crédit global prévu pour la part « performance » est calculé en multipliant, pour chaque grade concerné, le montant annuel de référence maximum (= *montant de référence du niveau de satisfaction le plus élevé*) (par le coefficient le cas échéant) et par le nombre de bénéficiaires potentiels.

Dans le cas présent, le crédit global de la part « performance » est : $4\,200 \times 6 \times 1 = 25\,200 \text{ €}$.

- Que l'attribution de la part fonctions dépend du niveau de l'emploi occupé par l'agent et peut être déterminée, comme suit :

➤ Détermination du niveau d'emploi :

Cette détermination s'appuie sur les critères et sous critères suivantes :

- 1^{er} critère : niveau de responsabilité
 - sous critères : *prise de décision, management de service, encadrement intermédiaire, animation équipe, pilotage de projets, etc.*
- 2^{ème} critère : niveau d'expertise
 - sous critères : *analyse, synthèse, diagnostic, prospective, domaine d'intervention généraliste (polyvalence), domaine d'intervention spécifique, etc.*
- 3^{ème} critère : sujétions particulières liées au poste
 - sous critères : *surcroît régulier d'activité, déplacements fréquents, horaires décalés, disponibilité, relationnel important (élus/public), domaine d'intervention à risque (contentieux...), poste à relations publiques, etc.*

Répartition des emplois correspondant au grade d'ingénieur en chef de classe normale par « famille » d'emplois :

- famille n°1 : niveau de fonctions « élevé »,
- famille n°2 : niveau de fonctions « significatif »,
- famille n°3 : niveau de fonctions « standard »,

Propose :

- Que l'emploi de Directeur Général du SDEG 16 figurant sur l'organigramme du SDEG 16 et correspondant au grade d'ingénieur en chef de classe normale relève des niveaux de responsabilité et d'expertise les plus élevés et des sujétions particulières liées au poste les plus importantes et que cet emploi appartienne donc à la famille n°1 et soit classé à un niveau de fonctions « élevé ».
- Que les montants annuels de référence de la part fonctions soient déterminés, comme suit :

A chaque famille d'emplois (niveau de fonctions) est attribué un montant de référence dans la limite du montant annuel de référence déterminé pour la part fonctions :

Emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef de classe normale	Montant annuel de référence	Coefficients de modulation individuelle
Famille n°1 : niveau de fonctions « élevé »	4 200 €	6
Famille n°2 : niveau de fonctions « significatif »	2 800 €	4
Famille n°3 : niveau de fonctions « standard »	1 400 €	2

Le montant individuel de la part liée aux fonctions est déterminé, en fonction des critères exposés précédemment, dans la limite du montant de référence prévu pour la famille d'emploi dans laquelle l'emploi occupé par chaque agent est classé.

- Que le crédit global de la part « fonctions » soit déterminé, comme suit :

Le crédit global prévu pour la part liée aux fonctions est calculé en multipliant, pour chaque grade concerné et pour chaque famille d'emploi, le montant annuel de référence (*par le coefficient le cas échéant*) et par le nombre de bénéficiaires potentiels.

Emploi correspondant au grade d'ingénieur en chef de classe normale	Effectif	Coefficients de modulation individuelle
Famille n°1 : niveau de fonctions « élevé »	1	$4\,200 \times 6 \times 1 = 25\,200 \text{ €}$
Famille n°2 : niveau de fonctions « significatif »	0	$2\,800 \times 4 \times 0 = 0 \text{ €}$
Famille n°3 : niveau de fonctions « standard »	0	$1\,400 \times 2 \times 0 = 0 \text{ €}$

- Que le versement des deux parts de cette prime soit mensuel.
- Que la prime de performance et de fonctions fasse l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

- Que la prime de fonctions et de résultats clarifie le régime indemnitaire et le simplifie et qu'elle se substitue à la prime de service et de rendement (*PSR*), à l'indemnité spécifique de service (*ISS*) et à l'indemnité d'administration et de technicité (*IAT*).
- Que si cette proposition est votée par le Bureau Syndical, elle prendra effet au 1^{er} janvier 2013. L'attribution individuelle sera alors décidée par le Président, elle fera l'objet d'un arrêté individuel et les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget 2013.

Après en avoir débattu et délibéré, le Bureau Syndical, par :

13 voix pour

3 voix contre

1 abstention

- Approuve l'ensemble des propositions telles qu'exposées et donne pouvoir au Président pour prendre toutes les décisions, individualiser et signer toutes les pièces nécessaires à l'exécution de la présente délibération, sous réserve du vote du budget 2013.