GRAND AMIÉNOIS
LE PÔLE MÉTROPOLITAIN

COMPTE-RENDU ADMINISTRATIF

Comité syndical
Lundi 4 avril 2022 à 9h
Multiplexe Gaumont
3-5 boulevard de Belfort - Amiens

L'année deux mille vingt-deux, le lundi 4 avril, le Comité Syndical du Pôle Métropolitain du Grand amiénois s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le Multiplexe Gaumont, 3-5 Boulevard de Belfort à Amiens, sous la présidence de Monsieur Pascal RIFFLART, Président.

Etaient présents les représentants des établissements publics de coopération intercommunale suivants :

Communauté d'agglomération Amiens Métropole
Mme Brigitte FOURÉ
M. Paul-Eric DECLE
M. Pierre SAVREUX
Mme Annie VERRIER
M. Pascal RIFFLART
M. Patrick DESSEAUX
M. Joseph DEBART
M. Bernard BOCQUILLON
Communauté de communes Avre Luce Noye
M. Hubert CAPELLE
Communauté de communes du Grand Roye
Mme Bénédicte THIEBAUT
Communauté de communes Nièvre et Somme
M. Philippe FRANCOIS
M. Patrick GAILLARD
Mme Annick LEMAIRE
Communauté de communes du Pays du Coquelicot
M. Michel WATELAIN
Communauté de communes Somme Sud-Ouest
M. Alain DESFOSSES
Communauté de communes Territoire Nord Picardie
M. François DURIEUX
M. Bernard THUILLIER
Communauté de communes du Val de Somme
Mme Brigitte LEROY
M. Alain BABAUT

Sauf :
M. MERCUZOT a donné pouvoir à Mme FOURÉ
M. FOUCAULT a donné pouvoir à M. RIFFLART
Mme DELÉTRÉ a donné pouvoir à M. RIFFLART
Mme RODINGER a donné pouvoir à Mme VERRIER
Mme VERRIER a donné pouvoir à M. RIFFLART
M. RENAUX a donné pouvoir à M. DEBART
Mme PINON a donné pouvoir à Mme FOURÉ
Mme VANDEPITTE a donné pouvoir à M. DESSEAUX
M. DELNEF a donné pouvoir à Mme THIEBAUT
Mme DE WAZIERS a donné pouvoir à M. DESFOSSES

Absent (e)s / Excusé(e)s :
Mme SAVARIEGO, MM. DARRAGON, GEST, THÉVENIAUD, DUFOUR, OURDOUILLÉ, DOVERGNE, SURHOMME, Mme QUIGNON, SUIN, DELFOSSE, Mme A-M LEMAIRE, Mme CARON-DECROIX, CLIQUET, STOTER, BOHIN, LENGLET, NOBLESSE, MAGNIER, PETIT, Mme HIVER, DINOUARD, CHEVIN.

Etaient également présents :
Philippe MAGNIER, Directeur
Dalila BOUGDAL, PNP Finances
Marie COLLONVILLÉ, responsable PCAET
France DAVID, Chef de projet PAT, Référente CRTE
Christelle DOREMUS-BEAUDOIN, assistante de direction
Anna PAILLET, Chargée de mission COT
Laurence RATAUX, développeur économique.
Fabien ROCHE, responsable Tourisme
Jérôme GRANGE, Directeur ADUGA

La séance est ouverte à 9 heures.

Après l'appel des élus, il est constaté que le quorum est atteint.

Madame Bénédicte THIEBAUT est désignée secrétaire de séance.

Le compte-rendu du Comité Syndical du 7 février 2022 est adopté à l'unanimité.

Compte rendu des décisions prises dans le cadre des délégations au Bureau

- Décision du Bureau du 24 janvier 2022

FINANCES – Convention avec la FDE80 – Concours Ecoloustics :

Dans un esprit de complémentarité de moyens et de compétences en suivant la stratégie énergétique inscrite au Plan Climat Air Énergie du Grand Amiénois ; la FDE80 (Fédération Départementale d'Energie de la Somme) et le PMGA œuvrent collectivement pour mettre en place des actions liées à la maitrise en énergie et développer plus massivement les énergies renouvelables.
Conformément à la convention cadre PMGA/FDE80 et à la convention jointe, la FDE80 s'engage à proposer à l'ensemble des établissements scolaires proposant un cycle 3, le concours « Les Écoloustics », porté nationalement par la FNCCR (Fédération Nationale des Collectivités Concédantes et Régies). Ce concours est organisé localement par la FDE80 depuis la première édition en 2018-2019.

Ce concours, dont le thème est « Mon territoire fait sa transition énergétique ! Et moi dans tout ça ? » permet aux classes de CM1, CM2 et 6ème de mener une réflexion sur l'énergie de leur territoire et de proposer des projets sur les énergies de demain. Ce concours s'inscrit dans le cadre de la promotion d'animations pédagogiques sur le thème de l'utilisation rationnelle de l'énergie et dans la volonté des 2 partenaires d'associer étroitement les jeunes générations aux problématiques énergétiques et environnementales.
Deux structures, qui portent les actions des PCAET, sur d'autres périmètres intercommunaux, à savoir « Baie de Somme 3 Vallées » et le « PETR Cœur des Hauts de France » sont également partenaires du concours dans les mêmes conditions techniques et financières que le Pôle métropolitain.
Le nombre d'écoles participantes aux concours s'accroit d'année en année, passant de 7 classes inscrites pour l'édition 2019/2020 à 9 classes en 2020/2021 et pour cette édition 2021/2022 : 13 classes (304 élèves) qui vont concourir pour les 3 territoires (4 pour le PMGA / 3 pour la Baie de Somme /6 pour le PETR).
Les 4 établissements du Pôle métropolitain participants à ce concours sont :

- École de Rubempré (CC Territoire Nord Picardie) ;
- École de Oisemont (CC2SO) ;
- École d'Allonville (C Amiens métropole) ;
- Collège de Montdidier (CC Grand Roye).

Dans le cadre de l'organisation de ce concours « Les Écoloustics », il est demandé au Bureau Syndical d'accepter le principe de ce concours et de valider la convention avec la Fédération Départementale de l'Energie de la Somme définissant les modalités techniques (Comité de pilotage, organisation du concours, remise des prix, communication...) et financières liées à ce partenariat.
La participation financière pour ce concours, inscrite au BP 2022 (Chapitre 65 – Article 6574), a été validée en Comité syndical du 7 février dernier pour un montant de 1 500 €. Cette contribution financière, pour chaque partenaire, correspond essentiellement à l'achat des lots pour les classes participantes et lauréates du concours.
La Commission Administration Générale, lors de sa réunion en date du 15 mars 2022, a émis un avis favorable à la convention précitée.
Cette convention est d'une durée initiale d'un an, correspondant à l'année scolaire 2021/2022 et pourra être prorogée pour les 4 années scolaires suivantes par décision du COPIL.
Le Bureau a validé la passation de la convention à passer avec la Fédération Départementale d'Energie de la Somme et a autorisé le Président à signer ladite convention selon les modalités énoncées ci-dessus.

FINANCES – Convention avec la FDE 80 :
Depuis 2019, la FDE 80 a accompagné et collaboré avec le PMGA pour l'élaboration de son Plan Climat Air Energie Territorial (PCAET) avec notamment les Études de Planification Énergétique déployées sur tout le département, le Club Climat de la Somme ou encore les actions concrètes directement intégrées au PCAET.
Forts des enseignements des travaux engagés entre les deux structures, des moyens financiers, d'ingénierie et d'animation déployés, la FDE 80 et le PMGA ont décidé de nouer un partenariat et un cadre de dialogue favorisant la concrétisation des nouveaux objectifs de transition énergétique et écologique du territoire pour les 6 années du PCAET. Les domaines d'application de la convention concernent la maîtrise de la demande en énergie et le développement des énergies renouvelables.
Cette convention vise à faciliter les échanges d'informations, de données, d'expériences avec la mise en place d'une gouvernance partagée pour la mise en œuvre et le suivi d'actions. La communication et la promotion de celle-ci pourront être communes.
Les axes thématiques sont variés et adaptés aux compétences des 2 partenaires :

- Animation du Club Climat de la Somme ;
- Planification énergétique ;
- Rénovation énergétique ;
- Animations pédagogiques sur l'énergie ;

- Lutte contre la précarité énergétique ;
- Développement des énergies renouvelables thermiques et électriques ;
- La mobilité décarbonée.

Cette convention est d'une durée de 6 ans, correspondant à la durée du PCAET. Cette convention cadre n'a pas d'incidence financière directe. Seules les actions issues de cette convention et valablement délibérées auront une conséquence sur le budget du PMGA (exemple Concours Ecoloustics).
La Commission Administration Générale, lors de sa réunion en date du 15 mars 2022, a émis un avis favorable à la convention-cadre entre le PMGA avec la FDE80.
Le Bureau a autorisé la passation de la convention à passer avec la Fédération Départementale d'Energie de la Somme et a autorisé le Président à signer ladite convention selon les modalités énoncées ci-dessus.

FINANCES - PCAET – Adhésion Observatoire du Climat :
L'Observatoire Climat Hauts-de-France a été conçu pour faire progresser la connaissance partagée du changement climatique et de ses effets. Il s'agit d'un Groupement d'Intérêt Public porté par le CERDD (Centre Ressource du Développement Durable) et piloté par l'État, la Région et plusieurs collectivités locales, associations et partenaires privés.
L'Observatoire a pour vocation de collecter les données et de fournir les chiffres nécessaires à la prise de décision (ex : pour le PCAET), d'aider à suivre les politiques publiques, de constituer un espace d'échange et d'animation.
L'Observatoire Climat Hauts-de-France couvre largement le périmètre du changement climatique et apporte des données à l'échelle territoriale (PMGA). Il estime les émissions de gaz à effet de serre et traite du changement climatique observé dans la région avec ses effets sur la biodiversité, la forêt, la santé, ...
Le PMGA utilise ces données dans le cadre de son PCAET. Il est proposé de devenir partenaire de l'Observatoire Climat Hauts-de-France pour intégrer le Réseau des partenaires et participer au Comité des partenaires.
La signature de la-dite charte permettra au PMGA de devenir acteur afin de débattre et proposer des orientations de travail, donner un avis consultatif sur le programme d'actions ou encore sur les publications de l'Observatoire. Le rôle du Comité des partenaires est de garantir l'utilité des productions de l'Observatoire en représentant les intérêts et les attentes des utilisateurs des données et analyses produites.
Cette Charte de partenariat Observatoire Climat Hauts-de-France est d'une durée de 3 ans à partir de la date de sa signature par l'Assemblée Générale du CERDD et reconductible tacitement.
La Commission Administration Générale, lors de sa réunion en date du 15 mars 2022, a émis un avis favorable à cette adhésion.
Le Bureau a autorisé l'adhésion à la Charte de partenariat de l'Observatoire Climat Hauts-de-France et a autorisé le Président à signer le document afférent à ce partenariat avec l'Observatoire Climat Hauts-de-France

FINANCES – Attribution du marché de service – Plateforme emploi :

La plateforme Emploi a pour objectif de mettre en avant les entreprises/ les institutions, secteurs privé et public, qui recrutent et leurs offres (quel que soit le type de contrat, y compris apprentissages, stages...) et de permettre aux personnes en recherche d'emplois, de stages de bénéficier d'un outil agrégateur actualisé en temps réel d'avoir accès à cette base de données.

Afin de mettre en œuvre cette prestation, il a été lancé une consultation pour avoir les services d'un prestataire assurant la mission comme précitée. L'estimation pour les 3 années est d'environ 30 000 € soit inférieure à 40 000 €, seuil de la procédure adaptée où la publication sur le profil acheteur de la collectivité.
Il a été proposé l'analyse des offres comme suit :
Date de lancement de la consultation : 27 janvier 2022

Date limite de réception des offres : 25 février 2022
Nombre d'offres reçues : 1
Objectifs de cette consultation pour une durée de 3 ans :

- *Mettre en avant les entreprises/ les institutions, secteurs privé et public, qui recrutent et leurs offres (quel que soit le type de contrat, y compris apprentissages, stages…)*
- *Permettre aux personnes en recherche d'emplois, de stages de bénéficier d'un outil agrégateur actualisé en temps réel.*

Modalités de fonctionnement de la plateforme souhaitées dans le cahier des charges de consultation :

La plateforme doit figurer sur le site internet du Pôle métropolitain du Grand Amiénois (https://www.grandamienois.fr)

Pour les personnes en recherche d'emploi, elles doivent pouvoir :

- *faire des recherches multicritères (entreprises/métiers/ type de contrats/ lieu…) sans qu'une inscription soit nécessaire*
- *disposer d'une aide à la création de Curriculum Vitae (CV)*
- *déposer leur CV*

Pour les recruteurs, ils doivent pouvoir :

- *déposer leurs offres*
- *disposer d'un accès aux CV déposés*
- *mettre un lien avec le site internet de leur entreprise/institution*

Pour le Pôle métropolitain du Grand Amiénois , il doit pouvoir:

- *connaitre le nombre de connections*
- *connaitre le nombre de CV déposés*
- *connaitre le nombre d'offres déposées et leur typologie*
- *connaitre la typologie des offres auxquelles un CV a été envoyé*
- *mettre des actualités (articles de presse/vidéos)*
- *disposer d'une assistance/formation pour le fonctionnement de la plateforme.*

Rappel des critères inclus dans la consultation pour le choix du prestataire :
Les offres seront analysées selon des critères définis comme suit, sur la base de 100 points :
*Les **fonctionnalités de la plateforme** : 30 points*
L'ergonomie et la facilité d'utilisation de la plateforme :20 points
*Le **coût** total de la prestation : 50 points*
La seule offre reçue est régulière au sens du droit de la Commande publique et présente les capacités requises pour la bonne exécution des prestations. A ce titre, elle doit être déclarée comme recevable.

Méthode de notation :

Critère n°1 – Fonctionnalités de la plateforme *Notation sur 30 divisée en 2 sous-critères :* *- Compréhension de la demande (20 points) ;* *Incomplet = 0 point – Satisfaisant = 10 points – Très satisfaisant = 20 points* *- Prise en compte des orientations définies dans le CCTP (10 points) ;10* *- Incomplet = 0 point – Satisfaisant = 5 points – Très satisfaisant = 10 points*	***30 points***
Critère n°2 – Ergonomie et facilité d'utilisation *- Ergonomie-> (sur 10 points)* *- Facilité d'utilisation-> (sur 10 points)*	***15 points***

Critère n°3 **– *Coût total*** - *De 0 à 10 000€/an-> 50 points* - *de 10 001€à 12000€/an-> 20 points* - *Au-delà-> 0 point*	***50 points***

PRESTATAIRE	*LISTES DES PIECES TRANSMISES*	*PRIX ANNUEL (50 POINTS)*	*Fonctionnalité de la plateforme (30 POINTS)*	*Ergonomie et Facilité d'utilisation (20 POINTS)*	*TOTAL et Classement*
Hellowork Smartforum	• *Note méthodologique* • *Bordereau prix*	*9600 € TTC* ***50 points***	• *Compréhension des besoins de la demande* • *Prise en compte des orientations définies dans le CCTP* ***30/30***	• *Ergonomie* • *Facilité d'utilisation* ***15/20***	***95/100*** ***1***

L'Offre ***Hellowork-Smartforum*** *2 rue de la Mabilais 35000 Rennes totalise* ***95 points sur 100.***

Au regard des éléments d'analyse, la Commission Administration Générale en date du 15 mars 2022 a pris pour son compte et sous sa responsabilité l'analyse des offres et a retenu l'offre de l'opérateur économique Hellowork-Smartforum.

La Commission pré-citée a émis un avis favorable sur l'analyse des offres.

Le Bureau syndical a autorisé le Président à signer le marché pour un montant annuel de 9 600 € TTC avec l'entreprise HELLOWORK SMARTFORUM

Communications du Président

Monsieur RIFFLART : informe l'assemblée qu'après la séance aura lieu ici même la Conférence régionale des SCOT. Ce sera un temps très important avec notamment la loi ZAN, d'ailleurs un document élaboré par Jérôme GRANGE permet de se poser les bonnes questions.

« Les SCOT ont été mis au centre de la stratégie ZAN car le Scot est intégrateur, il recense les documents d'urbanisme et devient alors une référence.

En nous obligeant à reconsidérer les services rendus par la terre, la Zéro Artificialisation Nette constitue un volet du contenu des accords de Paris, conclus lors de la COP21 de 2015. Ce sont, pour moi, des accords essentiels.

Pour mettre en œuvre les orientations sur lesquelles elle s'est engagée à cette occasion, la France a fait le choix de déléguer une partie significative de la prise de responsabilité aux collectivités locales et territoriales.

Par leurs contributions à la réussite de cet objectif commun, le bloc local – communes/EPCI/Pôles métropolitains ou d'équilibre territorial et rural – et les deux échelons de collectivités territoriales, constituent des acteurs essentiels pour que notre pays contribue à l'atténuation du changement climatique en cours.

La loi Climat & Résilience a affirmé le rôle central que doivent assurer les SCoT. Faire remonter des propositions à notre Conseil régional en est l'une des facettes. Mais plus largement, nous savons que la concomitance de la nécessaire décarbonation de nos économies et de la ZAN va nous obliger à modifier en profondeur nos modes d'aménagement de l'espace, et les SCoT constituent le cadre idoine pour

engager une réflexion de cette nature.
Le chantier qui nous attend dans les mois, et dans les années qui viennent est immense, est exigeant, mais il me parait passionnant.
Chantier passionnant par le principe de trajectoire sur 30 ans que propose la loi Climat & Résilience, situation qui est originale dans le rapport au temps qui nous est donné.
Démarche passionnante car elle nous oblige, du fait de la territorialisation possible de l'application de la ZAN, à interroger mutualisation et solidarité entre territoires à l'échelle régionale. »

Passionnant, mais à la condition que les messages qui nous viennent de l'Etat soient cohérents et clairs. Interpellés lors de visites récentes effectuées à Amiens, des ministres, y compris le premier d'entre eux, ont tenu des discours très en retrait, très « on s'arrangera » avec la ZAN, par rapport à ce qu'expriment et défendent les services de l'Etat local. Une trajectoire nécessite que le cap final soit clair et qu'il n'y ait pas de louvoiement de circonstances.
Passionnant, mais sous réserve que les décrets d'application de la loi rendent cette dernière effectivement applicable. Certains passages des trois premiers d'entre eux nous ont laissés face un océan de perplexité.
Je pense, chers collègues, que tout comme moi, vous êtes restés coi en découvrant que les fonciers artificialisés sont des « surfaces couvertes par une végétation non ligneuse à usage résidentiel ». Les décrets ont pour fonction de proposer un éclairage et non d'apporter de l'incertitude juridique ou technique.

1- FINANCES : Marché SCoT – Fin de la procédure d'attribution

Madame FOURÉ, Vice-présidente en charge des Finances, de l'Administration générale et des Ressources humaines présente ce point.
La révision du Scot, estimée à 500 000 € HT est une opération qui se déroulera sur la durée du mandat. Elle est divisée en lots constituant chacun un marché et avec un montant inférieur à 214 000 € HT. Les consultations ont été lancées en fonction des besoins pour les lots 1 à 4 dans un premier temps pour un montant global de 248 620 € HT.
Une seconde consultation a été lancée, sous la forme d'un appel d'offres ouvert, pour les lots 5 à 7 suivants :

Lot 5 : Caractérisation du foncier renouvelable
Lot 6 : Etudes relatives à l'élaboration du volet commercial
Lot 7 : Diagnostic sur le marché de l'immobilier neuf dans Amiens Métropole

La Commission d'Appel d'Offres, dans sa séance du 17 mars 2022, a attribué les marchés comme suit :

- Lot 5 : Ets MODAAL pour un montant de 59 425 € HT (une seule offre reçue)
- Lot 6 : Ets AID Observatoire-SARL COMMERCITE pour un montant de 77 835 € HT (une seule offre reçue)
- Lot 7 : Ets ADEQUATION SASU pour un montant de 22 287.50 € HT (deux offres reçues)

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

- Validé la fin de procédure par l'attribution des 7 lots concernant le marché de révision du SCoT pour un montant global de 408 167.50 € HT.
- Autorisé le Président à signer ces marchés avant transmission aux services compétents de la Préfecture.

2- FINANCES : Création d'un logo et d'une « Charte graphique » pour les actions Tourisme

Madame FOURÉ, Vice-présidente en charge des Finances, de l'Administration générale et des Ressources humaines présente ce point.

La création d'un document de promotion touristique commun aux 8 EPCI est un projet prioritaire pour le Pôle métropolitain du Grand Amiénois en 2022 et ses EPCI membres. Pour mettre en valeur les projets, il est nécessaire d'établir une identité visuelle propre aux actions « Tourisme ».

Dans ce cadre, il convient de recourir à un prestataire extérieur pour établir un logo et une charte graphique associée. Ces outils seront utilisés dans les documents et supports liés aux actions "tourisme" du Pôle métropolitain du Grand Amiénois. Une prestation de ce type est estimée à 2 700 € HT, soit 3 240 € TTC.

Le montant pour l'élaboration de cette charte graphique nous permet de recourir à une consultation simple sans publicité préalable ni mise en concurrence préalable au vu du faible montant et de la loi ASAP du 7 décembre 2020 simplifiant les commandes pour les marchés publics de faible montant.

La Commission Administration Générale en date du 15 mars et le Bureau Syndical du 21 mars ont émis un avis favorable aux principes et aux modalités de mise en œuvre de ces supports.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité a validé le principe de création de ces supports et ses modalités de mise en œuvre.

3- RESSOURCES HUMAINES : Création d'un poste de chargé-e de mission Développement économique mutualisé

Madame FOURÉ, Vice-présidente en charge des Finances, de l'Administration générale et des Ressources humaines présente ce point.

La Communauté de communes Territoire Nord Picardie et la Communauté de communes du Val de Somme souhaitent créer un environnement favorable à l'implantation d'entreprises de services ou de commerces de proximité et élaborer une stratégie de développement économique pour leur communauté de communes respectives.

Pour renforcer leurs actions dans ce domaine, chacun des territoires précités souhaitent disposer d'un demi-poste de chargé-e de mission Développement économique.

Aussi, afin de rendre attractif ce recrutement, il est proposé que le Pôle métropolitain recrute un Développeur économique à Temps Complet, à raison de 35h hebdomadaire (ou 1607h annuelle). Cet emploi sera occupé par un agent contractuel correspondant au cadre d'emploi de la filière Administrative ou Technique, relevant de la catégorie hiérarchique A. la rémunération et le déroulement de carrière correspondront au cadre d'emploi concerné.

L'agent affecté-e à cet emploi sera chargé-e de développer les partenariats pour renforcer l'attractivité économique et la visibilité des 2 EPCI.

Rattaché-e au Pôle métropolitain et en lien direct avec les Communautés de communes Territoire Nord Picardie et du Val de Somme, il/elle assurera la déclinaison d'un plan d'actions sur la base de la stratégie de développement économique de chaque EPCI, le suivi des porteurs de projets, la commercialisation des zones d'activité en lien avec les aménageurs, la dynamisation commerciale des cœurs de villes, bourgs et villages des territoires.

Une convention de prestations de service dans le domaine économique sera mise en place entre le Pôle métropolitain et la Communauté de communes Territoire Nord Picardie d'une part et entre le Pôle métropolitain et la Communauté de communes du Val de Somme d'autre part.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité a validé la création d'un poste « Chargé-e de mission Développeur économique » à temps complet, à raison de 35h par semaine (ou 1607h annuelle). Cet emploi sera occupé par un agent titulaire ou contractuel correspondant au cadre d'emploi de la filière administrative, grade d'Attaché, relevant de la catégorie hiérarchique A. La rémunération et le déroulement de sa carrière correspondront au cadre d'emploi concerné sans oublier un régime indemnitaire correspondant au grade, à ses missions et à ses sujétions.

4 RESSOURCES HUMAINES : Tableau des effectifs

Madame FOURÉ, Vice-présidente en charge des Finances, de l'Administration générale et des Ressources humaines présente ce point.

Suite à différentes évolutions et décisions, il y a lieu de modifier le tableau des effectifs suite à la création de poste du chargé-e de mission Développement économique :

FILIERE ADMINISTRATIVE :	POURVU	A POURVOIR	Fonction
Emploi fonctionnel (A, A+, Administrateur ou Ingénieur en chef)		1	Directeur
Attaché	1		Responsable gestion financière, administrative
Attaché		1	Chargé de mission SCoT
Attaché	1		Développeur éco
Attaché		1	**Chargé de mission Développeur économique**
Rédacteur principal 1ère classe	1		Responsable communication
Adjoint Administratif	1		Opérateur finances
FILIERE TECHNIQUE :	POURVU	A POURVOIR	Fonction
Ingénieur	1		Responsable mobilité
Chargé de Mission		1	Chef de projet CRTE
Chargé de Mission	1		Mission COT
Chargé de Mission		1	Territoire d'industrie

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Comité syndical a validé le tableau des effectifs comme ci-dessus.

Monsieur RIFFLART : Philippe MAGNIER a pris le poste de Directeur du Pôle métropolitain en 2021 et a réussi à attendre les résultats attendus. En juin prochain il fera valoir ses droits à la retraite et pour sa succession une annonce a été déposée pour une vacance de poste.

Philippe MAGNIER précise qu'au préalable une création du poste de Directeur du PMGA a été faite car elle était inexistante. Beaucoup de candidatures ont été réceptionnées mais peu étaient qualitatives. Il fait le constat que deux groupes de personnes ont postulé :
-1er groupe : des personnes qui n'étaient plus en fonction en EPCI mais pris en charge par le CNFPT et pas en adéquation avec le poste.
-2ème groupe : des personnes compétentes qui cherchaient un rapprochement sur Amiens.
La candidature retenue est celle de Madame Fatima OUADI qui est en poste actuellement à Amiens en

charge de la gestion de service de l'environnement en charge de l'Eau. Elle maîtrise donc complètement les finances publiques et techniques notamment en matière de transition écologique (PCAET, CRTE, SCOT ...).
Monsieur RIFFLART précise qu'il n'a pas participé au jury mais que Philippe s'est entouré de personnes compétentes pour le faire. A sa prise de fonction Madame OUADI rencontrera individuellement chaque Président d'EPCI et Vice-Président du PMGA.

5 RESSOURCES HUMAINES : Mise en place d'une gratification pour l'accueil de stagiaire de l'enseignement supérieur

Madame FOURÉ, Vice-présidente en charge des Finances, de l'Administration générale et des Ressources humaines présente ce point.
Les étudiants de l'enseignement supérieur peuvent être accueillis au sein des collectivités pour effectuer un stage dans le cadre de leur cursus de formation.

Conformément à l'article 27 de la loi du 22 juillet 2013 et au décret n°2013-756 du 19 août 2013 relatif aux dispositions réglementaires des livres VI et VII du code de l'Education, il est précisé que la période de stage peut faire l'objet du versement d'une contrepartie financière prenant la forme d'une rémunération ou gratification selon le montant attribué et que l'organe délibérant est compétent pour fixer le principe et les modalités de cette contrepartie financière.

Les stagiaires bénéficient d'une contrepartie financière à l'occasion d'un stage de plus de deux mois consécutifs ou non dans les secteurs privé et public. Cette contrepartie financière prend la forme d'une gratification dont le montant forfaitaire, accordé en contrepartie de services effectivement rendus à la collectivité, est déterminé dans la limite de 15% du plafond de la Sécurité Sociale de l'année en cours de laquelle le stagiaire est accueilli. En 2022 le montant est identique à celui de 2021 soit 3,90€/heure effectives de présence.

Le montant et les modalités de versement sont définis, par convention entre l'établissement d'enseignement, le stagiaire et le Pôle métropolitain du Grand Amiénois en fonction des missions réalisées par le stagiaire dans la limite des dispositions de la présente délibération.

La gratification sera attribuée aux stagiaires de l'enseignement supérieur et s'élève à 15% du plafond horaire de la Sécurité Sociale, exonérée de charges sociales et sera proratisée en cas de temps de travail inférieur à 35h hebdomadaire (aucune gratification n'est obligatoire pour un stage d'une durée inférieur à 2 mois consécutifs).

Les crédits nécessaires sont inscrits au budget de l'exercice en cours, chapitre 012 article 64131.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Comité syndical a validé la mise en place d'une gratification pour l'accueil d'étudiant de l'enseignement supérieur.

Monsieur Clément DELAINE se présente aux membres du Comité syndical en développant son parcours universitaire et le but de sa mission dans le cadre de son stage au sein du Pôle métropolitain pour aider le Conseil de Développement en Commun à mettre en place notamment une démocratie locale.

6- RESSOURCES HUMAINES : Modalités de mise en œuvre du RIFSEEP

Madame FOURÉ, Vice-présidente en charge des Finances, de l'Administration générale et des Ressources humaines présente ce point.
Il est proposé au Comité Syndical d'instituer, comme suit, la mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 5 avril 2022.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),

  Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI(A)).

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme du Pôle métropolitain du Grand Amiénois et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité du Pôle métropolitain du Grand Amiénois ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières.

I. BENEFICIAIRES

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et à temps partiel.

Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi.

II. DETERMINATION DES GROUPES FONCTION ET DES MONTANTS PLAFOND

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

III. L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation des critères professionnels lié au poste (annexe 1) et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle (annexe 2).

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrements, de coordination, de pilotage ou de concertation,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou	**Technicité, expertise, qualification nécessaire à**	**Sujétions particulières** ou degré d'exposition du poste au regard

de conception	**l'exercice des fonctions**	de son environnement professionnel
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
Niveau hiérarchique, Responsabilité managériale / d'encadrement, Niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financière, juridique, politique ...) Délégation de signature, Organisation du travail des agents, gestion des plannings, Déclinaisons des orientations stratégiques_conduite de projet, Préparation et/ou animation de réunion, Conseil aux Elus,	Connaissance requise, Technicité / niveau de difficulté (exécution simple ou arbitrage), Diplôme, Champs d'application / Polyvalence / Diversité des tâches, dossiers ou des projets (plurimétiers ou monométier) Autonomie, Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier), Diversité des domaines de compétences, Actualisation des connaissances,	Rattachement hiérarchique direct, Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs), Fréquences des déplacements professionnels, Modalité de travail quotidienne, Obligation d'assister aux instances, Engagement de la responsabilité juridique, Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention), Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime,

Chaque agent est classé dans un groupe fonctionnel correspond à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

A chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes fonctionnels sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 3 pour la catégorie A ;
- 3 pour la catégorie B ;
- 2 pour la catégorie C ;

Le groupe A est décliné en sous-groupes. L'ensemble des groupes et sous-groupes est présenté dans l'annexe 3.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le Complément Indemnitaire (CI) est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonctionnel correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année (novembre) un complément indemnitaire aux agents en fonction de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel.

Il est proposé que le CIA ne sera pas modulé au regard des absences pour congés de maladie ordinaire.

Il est proposé que le montant du complément indemnitaire annuel n'excède pas :

- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B ;
- 8% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C ;

Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable au Pôle métropolitain du Grand Amiénois.

CIA -- Part liée à la manière de servir
Cette part sera retranscrite de la fiche d'entretien professionnel de l'agent. Elle est fixée de la manière suivante :
Appréciation « Très satisfaisante » : 100 % de la part
Appréciation « Satisfaisante » : 75 % de la part
Appréciation « à Consolider » : 50% de la part
Appréciation « Insuffisante » : 25% de la part
Appréciation « Non évaluable » : 0% de la part (*)

(*) situation d'un agent arrivée après le 1er septembre de l'année de l'évaluation.

V. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION AU BÉNÉFICE DE L'AGENT

a. Le réexamen

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ...),
- En cas de changement :
  - De grade à la suite d'un avancement de grade,
  - De cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne,
  - De grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel.

b. Les modalités de versement

L'IFSE sera versé mensuellement.
Le CIA sera versé conformément aux conditions précitées.

c. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absences

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, les modalités de retenues ou de suppression pour absence sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladies professionnelles, les primes suivent le sort du traitement,
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique,
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire peut être maintenu. Lorsqu'il est suspendu, et que l'agent est placé en congé de longue maladie, de 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.

Pour les agents contractuels, le CIA sera suspendu totalement pendant le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie.

d. Les cas spécifiques

Les agents mis à disposition : les fonctionnaires mis à disposition auprès d'un organisme bénéficieront du maintien du régime indemnitaire afférent à leur grade et au groupe fonctionnel précédemment détenu.

Les agents recrutés sur contrat de droit privé ne sont pas concernés par les dispositions de la présente délibération (vacataire, contrat aidé, contrat d'apprentissage).

e. Modulation selon le temps de travail

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public autorisés à travailler à temps partiel, les montants des primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de temps partiel thérapeutique ou de congés longue maladie fractionné, les primes et indemnités seront versées au prorata de la durée effective de service de l'agent fonctionnaire ou contractuel.

f. Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour l'IFSE du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.
L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente jusqu'au changement de grade ou de fonctions de l'agent.

g. Cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- Les indemnités d'astreintes,
- Les indemnités d'intervention,
- Les indemnités de permanence,
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Le supplément familial de traitement,
- L'indemnité de résidence,

VI. MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Le montant mensuel de l'IFSE sera calculé conformément à l'annexe 4, en fonction du grade de l'agent, et au regard :

- du métier en référence au groupe de fonction,
- du poste occupé,
- de l'expérience professionnel.

L'annexe 4 présente notamment le montant maximum de régime indemnitaire qu'un agent pourrait obtenir au titre de l'IFSE pour les critères relatifs au poste occupé et à l'expérience professionnelle, sous réserve qu'il remplisse l'intégralité des indicateurs source de son calcul.

Par conséquent, ce montant lié au critère du poste occupé sera versé au regard du grade détenu par l'agent et du groupe fonctionnel, en fonction du barème présenté ci-dessous et du nombre de points obtenu au regard des indicateurs présentés.

Catégorie / Groupe fonctionnel	Critère lié au contexte de poste
A1	- A partir de 42 points : 100% - de 29 à 41 points : 75% - Jusqu'à 28 points : 50%
A2 et A3	- A partir de 27 points : 100% - de 16 à 26 points : 75% - jusqu'à 15 points : 50%
B1 à B3	- A partir de 12 points : 100% - jusqu'à 11 points : 75%
C1 et C2	- A partir de 11 points : 100% - jusqu'à 10 points : 75%

Le montant lié au critère relatif à l'expérience professionnelle sera versé au regard du grade détenu par l'agent et du groupe fonctionnel, en fonction du barème présenté ci-dessous et du nombre de points obtenu par l'agent lors de la campagne d'entretien professionnel. Le nombre de points est obtenu au regard des indicateurs présentés dans l'annexe 2.

Catégorie / Groupe fonctionnel	Critère lié à l'expérience professionnelle
A1	- de 50 à 75 points : 100% - de 26 à 49 points : 75% - jusqu'à 25 points : 50%
A2 et A3	
B1 à B3	
C1 et C2	

Eu égard aux délais administratifs de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, il sera procédé pour les agents à une mise en œuvre au 1er janvier 2022.

VII. MODALITÉS DE VERSEMENT DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque agent éligible aux dispositions relatives au RIFSEEP et classé dans un groupe fonctionnel selon les modalités qui précèdent, pourra percevoir annuellement un complément indemnitaire conformément aux dispositions indiquées précédemment (point IV) et au prorata de sa présence sur la période de référence.

Le montant du CIA en cas de fin d'activité auprès de la collectivité, sera versé au prorata de la période effectivement travaillée au cours de la période du 1er octobre au 30 septembre de l'année de l'entretien professionnel, selon les dispositions précitées.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le Comité syndical a validé la mise en œuvre du RISFEEP comme exposé ci-dessus.

Philippe MAGNIER indique que ce dossier a été un travail lourd fait avec l'aide précieuse de Christelle DOREMUS-BEAUDOIN. Ils se sont inspirés du Conseil Régional des Hauts-de-France et Philippe fait le constat que la Fonction publique est très riche en matière de métiers. Ce dossier ardu est compréhensible lorsque l'on s'y penche. Par exemple la prime de fin d'année n'existe pas, certains critères sont alignés en fonction de l'évaluation qui sont déterminant pour le calcul de la prime RIFSEEP. Ensuite le Président applique le régime fixé par l'Etat. Aucune révolution sur les montants, ce dispositif

existe dans toutes les EPCI car obligatoire et le Pôle métropolitain était à la traîne sur ce point.

Monsieur DESSEAUX : Demande si le RIFSEEP est cumulable. Les communes ne peuvent pas appliquer ce dispositif pour les secrétaires de mairie et voient les agents quitter les petites communes pour de grandes structures.

Madame FOURÉ : un classement est fait pour être en phase avec la réalité (fonction et manière de servir)

Monsieur DEBART : La NBI, pour les secrétaires, a été doublée passant de 15 à 30 points, cette gratification qui s'applique vient en plus.

7- CONSEIL DE DEVELOPPEMENT EN COMMUN :

Le Président du Pôle Métropolitain et le Président du Conseil de Développement en Commun ont envoyé les courriers à toutes les instances afin d'installer le CDDC avant la mi-mai 2022.

Monsieur RIFFLART détaille donc les documents transmis aux élus sur ce sujet.
Concernant le tirage au sort, cette méthode avait été expérimenté sur Amiens et elle est complexe (temps pédagogique, volontariat, ressources humaines ...). Comment rénover et intégrer cette démocratie ? Le CDDC aura une mission de conseil et les choses seront mises en place mais une solution plus facie et moins couteuse doit être trouvée. Philippe MAGNIER a trouvé la solution du tirage au sort des assises qui servira au CDDC pour faire le tirage. Par exemple sur Amiens le tirage aura lieu sur 1 bureau de vote.
Par voie de presse un appel à candidature aura lieu également et un vadémécum sera soumis aux EPCI pour publication sur les communications locales.

Les autres collèges seront :

- Groupe d'experts
- Personnes choisies par les EPCI
- Partenaires (institution, entreprenariat, culturel, social ... tout ce qui constitue notre société)

Dans la parité et l'équilibre sociaux-professionnel.

Plus de question n'étant à l'ordre du jour, le Président lève la séance à 10 heures 10 en remerciant l'ensemble des participants.

Le Président,
Pascal RIFFLART.