

Nombre de délégués élus au Comité syndical : 60  
Délégués présents : 2  
Absents : 58

Vote(s) pour : 2  
Vote(s) contre : 0  
Abstention(s) : 0  
Pouvoir(s) : 0

Date de convocation : 22 décembre 2022

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

### Séance du mardi 3 janvier 2023

(À la suite de l'absence de quorum lors de la réunion du 15 décembre 2022)

\*\* \* \*

Sous la présidence de Monsieur Lionel FOURNIER, 1<sup>er</sup> Vice-Président du Syndicat mixte  
Secrétaire de séance : **MONSIEUR HOUPERT**

#### Délibération n°2023-01-0301 : Adoption du procès-verbal du Comité syndical du 8 novembre 2022

##### Exposé des motifs

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le règlement intérieur adopté par le Comité du Syndicat mixte chargé de l'élaboration et du suivi du SCoTAM le 21 octobre 2021 prévoyant que le procès-verbal de chaque séance de Comité syndical doit être adopté par l'assemblée délibérante,

VU le procès-verbal de la réunion de Comité syndical du 8 novembre 2022, transmis par courrier électronique le 02 décembre 2022, aux délégués titulaires et aux délégués suppléants présents, rendant compte des discussions et des délibérations conformément à la tenue de la séance,

CONSIDERANT qu'aucune observation n'a été émise sur ce procès-verbal,

##### Délibération

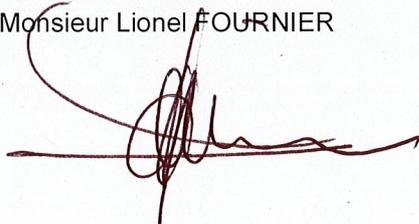
Le Bureau entendu,  
Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

ADOpte le procès-verbal de la réunion de Comité syndical qui s'est tenue le 8 novembre 2022.

Pour extrait conforme  
Metz, le 3 janvier 2023



Le 1<sup>er</sup> Vice-Président  
Monsieur Lionel FOURNIER



Le ou la Secrétaire de séance



**MONSIEUR HOUPERT**



Nombre de délégués élus au Comité syndical : 60  
Délégués présents : 2  
Absents : 58

Vote(s) pour : 2  
Vote(s) contre : 0  
Abstention(s) : 0  
Pouvoir(s) : 0



Date de convocation : 22 décembre 2022

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

### Séance du mardi 3 janvier 2023

(À la suite de l'absence de quorum lors de la réunion du 15 décembre 2022)

\*\* \*\* \*

Sous la présidence de Monsieur Lionel FOURNIER, 1<sup>er</sup> Vice-Président du Syndicat mixte  
Secrétaire de séance : **MONSIEUR HOUPERT**

#### **Délibération n°2023-02-0301 : Installation de Monsieur PATRIGNANI au sein de la Commission Compatibilité des Documents d'Urbanisme du Syndicat mixte du SCoTAM**

##### **Exposé des motifs**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU les statuts du Syndicat mixte du SCoTAM modifiés par Arrêté Inter-Préfectoral DCL n°1-015 du 2 juin 2021,

VU le règlement intérieur du Syndicat mixte du SCoTAM adopté par le Comité syndical le 21 octobre 2021,

VU le souhait émis par Monsieur PATRIGNANI de s'inscrire dans la Commission Compatibilité des Documents d'Urbanisme,

CONSIDERANT qu'à la suite du décès de Monsieur GANDOIN survenu le 10 février 2022, un poste de membre à la Commission Compatibilité des Documents d'Urbanisme (CDU) du Syndicat mixte du SCoTAM est devenu vacant,

CONSIDERANT la nécessité d'assurer la représentativité de chaque intercommunalité au sein de la Commission Compatibilité des Documents d'Urbanisme et de pourvoir au siège de délégué devenu ainsi vacant,

##### **Délibération**

Le Bureau entendu,  
Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

DÉCIDE d'installer Monsieur Armand PATRIGNANI au sein de la Commission Compatibilité des Documents d'Urbanisme du Syndicat mixte du SCoTAM.

Pour extrait conforme  
Metz, le 3 janvier 2023



Le 1<sup>er</sup> Vice-Président  
Monsieur Lionel FOURNIER

A handwritten signature in red ink, appearing to be "Lionel Fournier", written over a horizontal line.

Le ou la Secrétaire de séance

A handwritten signature in red ink, appearing to be "Houpert", written over a horizontal line.

Monsieur HOUPERT

Nombre de délégués élus au Comité syndical : 60

Délégués présents : 3

Absents : 57

Vote(s) pour : 3

Vote(s) contre : 0

Abstention(s) : 0

Pouvoir(s) : 0

Date de convocation : 22 décembre 2022

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Séance du mardi 3 janvier 2023

(À la suite à l'absence de quorum lors de la réunion du 15 décembre 2022)

\* \* \*  
\* \* \*  
\* \* \*

Sous la présidence de Monsieur Lionel FOURNIER, 1<sup>er</sup> Vice-Président du Syndicat mixte

Secrétaire de séance : **MONSIEUR HOUPERT**

### Délibération n° 2023-03-0301 : Débat d'Orientation Budgétaire pour l'année 2023

#### Exposé des motifs

VU le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment ses articles L5711-1, L5211-1 et L2312-1,

VU le règlement budgétaire et financier du Syndicat mixte du SCoTAM,

VU l'exposé de Monsieur le Président du Syndicat mixte du SCoTAM,

CONSIDERANT que le Président du Syndicat mixte du SCoTAM doit présenter au Comité syndical, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget, un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi qu'une présentation de la structure et de l'évolution des dépenses et des effectifs,

CONSIDERANT que le rapport mentionné, ci-dessus, doit donner lieu à un débat en Comité syndical, dans les conditions fixées par le règlement intérieur du Syndicat mixte,

#### Délibération

Le Bureau entendu,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

PREND ACTE qu'un rapport sur les orientations budgétaires, les engagements pluriannuels envisagés ainsi que la structure et l'évolution des dépenses et des effectifs, a été présenté au Comité syndical, dans un délai de deux mois précédant l'examen du budget,

PREND ACTE qu'un Débat sur les Orientations Budgétaires du Syndicat mixte du SCoTAM pour l'année 2023 s'est tenu en séance de Comité syndical le 15 décembre 2022, sur la base de la note explicative de synthèse qui a été jointe au dossier de convocation de chaque délégué.

Pour extrait conforme  
Metz, le 3 janvier 2023

Le 1<sup>er</sup> Vice-Président

Le ou la Secrétaire de séance



Monsieur Lionel FOURNIER

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "Lionel Fournier", written over a horizontal line.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be "Monsieur Houpert", written above the printed name.

Monsieur HOUPERT

Nombre de délégués élus au Comité syndical : 60  
Délégués présents : 3  
Absents : 57

Vote(s) pour : 3  
Vote(s) contre : 0  
Abstention(s) : 0  
Pouvoir(s) : 0

Date de convocation : 22 décembre 2022

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

### Séance du mardi 3 janvier 2023

(À la suite de l'absence de quorum lors de la réunion du 15 décembre 2022)

\* \* \*  
\*\* \*\* \*\*

Sous la présidence de Monsieur Lionel FOURNIER, 1<sup>er</sup> Vice-Président du Syndicat mixte  
Secrétaire de séance : **MONSIEUR HOUFERT**

#### **Délibération n°2023-04-0301 : Modification du règlement relatif au régime indemnitaire**

##### **Exposé des motifs**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment son article L.714-4,

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 l'avis du Comité Technique (transformé en Comité Social Territorial),

VU l'exposé de Monsieur le Président du Syndicat mixte,

CONSIDERANT que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat,

CONSIDERANT que lesdits régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents,

CONSIDERANT que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat,

CONSIDERANT que pour apprécier les limites indiquées ci-dessus, le décret du 6 septembre 1991 établit une équivalence entre les grades de la Fonction Publique Territoriale et ceux de la Fonction Publique d'Etat,

CONSIDERANT qu'une revalorisation de 10% de la prime annuelle n'implique pas de dépassement des plafonds réglementaires comme l'indique la notice explicative destinée à faciliter le contrôle de légalité annexée au règlement lui-même annexé à la présente délibération,

## Délibération

Le Bureau entendu,  
Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

DECIDE de modifier le règlement relatif au régime indemnitaire des personnels du Syndicat mixte et d'adopter le règlement modifié joint en annexe I.

DIT que ces modifications prendront effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

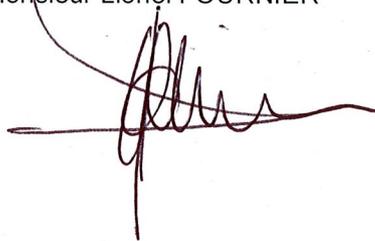
DECIDE que, à titre exceptionnel et compte-tenu de la situation économique actuelle, il sera versé en janvier 2023 un supplément de prime annuelle correspondant à 10% du montant de la prime annuelle effectivement perçue par les agents au titre de la période d'évaluation 2022 (novembre 2021 - octobre 2022).

PRECISE que ce supplément n'implique pas un dépassement des plafonds réglementaires.

AUTORISE Monsieur le Président du Syndicat mixte, ou son représentant, à signer tous les actes nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.

Pour extrait conforme  
Metz, le 3 janvier 2023

Le 1<sup>er</sup> Vice-Président  
Monsieur Lionel FOURNIER



Le ou la Secrétaire de séance

  
MONSIEUR HOUAERT



Règlement du 1<sup>er</sup> juillet 2019  
(modifié le 1<sup>er</sup> janvier 2023)

## Régime indemnitaire du personnel du Syndicat Mixte du SCoTAM

Le présent règlement a pour objet de définir le régime indemnitaire servi aux personnels du Syndicat mixte du SCoTAM.

Il se compose d'une part, d'une prime mensuelle et, d'autre part, d'une prime annuelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir, dans les conditions fixées par le présent règlement

Références juridiques :

- [Code général de la fonction publique, notamment ses articles L714-4 et suivants](#),

- 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.

### **Titre I – Prime mensuelle**

---

#### **Article 1 : bénéficiaires de la prime mensuelle**

La prime mensuelle est versée à tous les agents publics (fonctionnaires stagiaires ou titulaires, agents contractuels de droit public recrutés sur emplois permanents ou sur emplois temporaires, remplaçants ou non).

Les agents contractuels de droit privé ne peuvent pas bénéficier des dispositions spécifiques aux agents publics, et par voie de conséquence de la présente délibération prise en application de l'article [L714-4 du Code général de la fonction publique](#) (CAA Douai, 20 décembre 2003, n°01DA00168).

Il est rappelé que la rémunération des agents contractuels de droit privé est fixée par le contrat de travail, selon les caractéristiques qui lui sont propres, le cas échéant (apprentissage, etc.).

#### **Article 2 : classification des fonctions**

##### 2.1 Cadres d'emplois, emplois-repères et fonctions

La prime mensuelle relative à chaque fonction est définie au regard de l'emploi-repère auquel elle correspond.

La fonction - ou l'emploi - se définit comme la charge d'un ensemble d'activités dévolues à un agent. Il s'agit concrètement de l'emploi occupé par l'agent.

Pour chaque cadre d'emplois, les fonctions occupées par les personnels du Syndicat mixte visés à l'article 1<sup>er</sup> sont classées en « emplois-repères » selon le schéma suivant.



Ces emplois-repères constituent des regroupements de fonctions similaires. Ils fixent ainsi des missions de façon générique dans lesquelles s'inscrivent les fonctions correspondantes.

Les emplois-repères correspondent aux groupes de fonction tels que prévus dans le décret 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.

## 2.2 Définition et nombre des emplois-repères

Au vu de l'importance et de la structure de l'effectif du Syndicat mixte, il a été défini :

- trois emplois-repères pour les cadres d'emplois des attachés territoriaux et des ingénieurs territoriaux,
- deux emplois-repères pour les cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux et des techniciens territoriaux,
- deux emplois-repères pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux.

Les emplois-repères sont listés et décrits dans la délibération relative à la gestion des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC).

## 2.3 Fixation des bornes indemnitaires minimales et maximales afférentes aux emplois-repères

Le niveau de responsabilité, la technicité ainsi que l'expérience et la qualification nécessaires à l'exercice des fonctions sont pris en compte dans la fixation des montants minimaux et maximaux afférents à chaque emploi-repère.

Ces montants sont indiqués dans l'annexe n°1.

## 2.4 Critères retenus pour la répartition des fonctions au sein des emplois-repères

Les critères retenus pour répartir les fonctions au sein de l'un ou l'autre des emplois-repères sont les suivants :

- niveau de pilotage, de conduite de projet ou de conception,
- expertise nécessaire à l'exercice des fonctions,
- sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

## **Article 3 : montant de la prime mensuelle**

### 3.1 Fixation du montant initial

Lors du recrutement, le montant de la prime mensuelle est fixé par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté, en tenant compte des qualifications détenues par l'agent ou de l'équivalent acquis par l'expérience professionnelle.

Le montant de la prime mensuelle doit obligatoirement correspondre à l'un des paliers indiqués dans l'annexe n°1, ce qui implique donc la valorisation du niveau de responsabilité, de la technicité ainsi que de l'expérience et la qualification nécessaires à l'exercice des fonctions.

Les deux derniers paliers de chaque emploi-repères sont réservés aux personnels en place. Ils ne peuvent donc pas bénéficier aux nouveaux arrivants lors du recrutement.

### 3.2 Réexamen du montant initial

Définitions :

- réexamen : nouvelle étude attentive et minutieuse d'une situation, n'impliquant pas nécessairement de revalorisation,
- revalorisation : augmentation du montant d'une somme d'argent.

#### a. Périodicité du réexamen

Le montant de la prime mensuelle fait l'objet d'un réexamen lors de l'entretien professionnel suivant un changement de fonctions, ou à défaut d'un tel changement, lors de chaque entretien professionnel annuel. Au cours de ce réexamen, le supérieur hiérarchique direct de l'agent détermine, au regard des critères indiqués ci-dessous, s'il y a lieu d'effectuer une revalorisation de la prime mensuelle, c'est-à-dire de rémunérer l'agent sur le palier supérieur.

[Le cas échéant, le changement de palier prend effet le 1<sup>er</sup> jour calendaire du mois suivant l'entretien professionnel au cours duquel le changement de palier a été acté.](#)

Contrairement à la fonction publique d'Etat, le changement de grade n'implique pas un réexamen automatique car il n'impacte pas les fonctions de l'agent.

#### b. Modalités de la revalorisation

La revalorisation de la prime mensuelle s'effectue par le franchissement d'un palier à celui qui lui est immédiatement supérieur, selon les montants définis dans l'annexe n°1. L'agent ne peut franchir qu'un seul palier à la fois.

Elle fait l'objet d'un arrêté établi par l'autorité territoriale sur proposition du supérieur hiérarchique direct.

Le franchissement d'un palier ne peut avoir lieu que si l'agent a été rémunéré sur le même palier durant au moins deux années.

La revalorisation n'est possible que sous réserve des crédits budgétaires. A défaut, la réévaluation est reportée à l'année suivante.

En cas de changement d'emploi-repère, l'agent est rémunéré sur le palier dont la valeur en euros est immédiatement supérieure à celle sur lequel il était rémunéré avant le changement. [Le cas échéant, il conserve le bénéfice des efforts individuels acquis au titre de son emploi antérieur et validés par le supérieur hiérarchique.](#)

Le nombre de paliers est indiqué dans l'annexe n°1.

#### c. Critères permettant le franchissement d'un palier lors du réexamen

Lors du réexamen, la revalorisation de la prime mensuelle s'effectue, le cas échéant, au regard de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et du dépassement des attentes. Dans un souci d'équité et d'objectivité, celle-ci est évaluée sur la base suivante.

La réévaluation ne peut avoir lieu que si l'agent a réalisé au moins **cinq** efforts individuels depuis la précédente revalorisation ou, le cas échéant, la fixation du montant initial. Un effort individuel se définit à travers deux éléments cumulatifs :

- il doit correspondre à une action, un comportement ou un travail caractérisant un dépassement des attentes liées à l'exécution normale des fonctions,
- il doit avoir un impact positif et significatif sur l'exécution des fonctions ou sur le fonctionnement du Syndicat mixte du SCoTAM.

Les efforts individuels sont validés, le cas échéant, par l'évaluateur au cours de l'entretien professionnel annuel, sur proposition de l'agent.

#### **Article 4 : prise en considération de la conduite d'un projet déterminé**

Les agents relevant de l'emploi-repère de chargé de mission de niveau II peuvent se voir confier la conduite d'un projet déterminé. Cette décision est prise par le Président du Syndicat mixte du SCoTAM, sur proposition du supérieur hiérarchique direct de l'agent.

En fonction de la complexité du projet, de la technicité ainsi que du niveau de responsabilité requis, l'autorité territoriale fixe, sur proposition du supérieur hiérarchique direct, la durée de la conduite du projet ainsi que sa rémunération.

La rémunération de la conduite du projet consiste en une majoration de la prime mensuelle d'un montant compris entre **40 € et 90 € mensuels bruts** sur la durée du projet. En cas de conduite de plusieurs projets, la majoration de rémunération sera plafonnée à **90 € mensuels bruts**.

La fiche de poste de l'agent détaille la mission de conduite de projet, qui lui est assignée par arrêté de l'autorité territoriale. L'arrêté indique la durée et la rémunération de la conduite du projet.

#### **Article 5 : variation de la prime mensuelle dans certaines situations de congés**

Par analogie et parité avec les dispositions applicables aux fonctionnaires d'Etat, il sera fait application des dispositions issues du 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.

#### **Article 6 : variation de la prime mensuelle en cas de travail à temps partiel**

La prime mensuelle sera modulée suivant les mêmes proportions que le traitement indiciaire en cas de travail à temps partiel.

#### **Article 7 : variation de la prime mensuelle pour les emplois à temps non complet**

La prime mensuelle sera modulée suivant les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

## **Titre II – Prime annuelle**

---

#### **Article 8 : bénéficiaires de la prime annuelle**

La prime annuelle est versée aux bénéficiaires visés à l'article 1<sup>er</sup> du titre I (bénéficiaires de la prime mensuelle).

#### **Article 9 : calcul de la prime annuelle et seuil de déclenchement**

La prime annuelle tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée chaque année lors de l'entretien professionnel.

Elle est calculée en appliquant aux montants fixés définis par emploi-repère dans l'annexe n°2 un taux exprimé sous forme de pourcentage.

Ce taux est défini lors de l'entretien professionnel annuel. Il est calculé dans les conditions définies au règlement relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle, objectifs de service et développement des compétences.

La prime annuelle n'est versée à l'agent qu'à la condition que le taux soit au moins égal à **65%**.

#### **Article 10 : modalités de versement de la prime annuelle**

La prime annuelle fait l'objet, le cas échéant, sous réserve de l'atteinte du seuil déclencheur prévu à l'article 9 du présent règlement, d'un versement annuel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, lors du mois de décembre suivant la période à laquelle il se rapporte.

#### **Article 11 : calcul de la prime annuelle dans certaines situations de congés**

Lorsque la présence de l'agent durant la période d'évaluation considérée est suffisante pour permettre une appréciation de sa manière de servir, l'agent bénéficie d'un entretien professionnel et, par voie de conséquence, de la prime annuelle. A défaut, l'agent ne perçoit pas la prime annuelle.

#### **Article 12 : calcul de la prime annuelle en cas de travail à temps partiel**

Le montant de base de la prime annuelle est proratisé dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent lors du jour où a lieu l'entretien professionnel.

#### **Article 13 : calcul de la prime annuelle pour les emplois à temps non complet**

Le montant de base de la prime annuelle est proratisé dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire en fonction de la durée hebdomadaire de service afférente à l'emploi de l'agent lors du jour où a lieu l'entretien professionnel.

### **Titre III – Dispositions diverses**

---

#### **Article 14 : cumul**

Les primes visées aux titres I et II sont cumulables avec la prime de responsabilité versée aux emplois administratifs de direction prévue par le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

### **Titre IV – Recours possibles à l'encontre de la fixation du montant individuel des primes mensuelles et annuelles**

---

La fixation du montant initial de la prime mensuelle, du montant réévalué de celle-ci ou de la prime annuelle peut faire l'objet des recours usuels :

- recours gracieux auprès de l'autorité territoriale, qui a pour effet d'interrompre le délai de recours contentieux, étant entendu que le délai recommencera à s'écouler pour sa durée totale à compter d'une décision explicite ou implicite prise à la suite de la demande de recours gracieux,
- recours contentieux pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Strasbourg dans un délai de deux mois à compter de la décision.

En outre, le réexamen de la prime mensuelle et la fixation de la prime annuelle étant déterminés lors de l'entretien professionnel, une demande de révision dudit entretien professionnel peut être formulée dans les conditions prévues par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux.



## Annexe n°1 : montants mensuels bruts de la prime mensuelle par emploi-repère

Cat.	Cadre d'emplois	Emploi-repère	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 4	Palier 5	Palier 6	Palier 7
A	Ingénieur territorial	Directeur général des services	<b>910 €</b>	990 €	1 070 €	1 150 €	1 230 €	1 310 €	<b>1 390 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau II)	<b>840 €</b>	920 €	1 000 €	1 080 €	1 160 €	1 240 €	<b>1 320 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau I)	<b>800 €</b>	850 €	900 €	950 €	1 000 €	1 050 €	<b>1 100 €</b>
	Attaché territorial	Directeur général des services	<b>910 €</b>	990 €	1 070 €	1 150 €	1 230 €	1 310 €	<b>1 390 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau II)	<b>840 €</b>	920 €	1 000 €	1 080 €	1 160 €	1 240 €	<b>1 320 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau I)	<b>800 €</b>	850 €	900 €	950 €	1 000 €	1 050 €	<b>1 100 €</b>
B	Technicien territorial	Assistant thématique (niveau II)	<b>680 €</b>	720 €	760 €	800 €	840 €	<b>880 €</b>	
		Assistant thématique (niveau I)	<b>580 €</b>	620 €	660 €	700 €	740 €	<b>780 €</b>	
	Rédacteur territorial	Assistant thématique (niveau II)	<b>680 €</b>	720 €	760 €	800 €	840 €	<b>880 €</b>	
		Assistant thématique (niveau I)	<b>580 €</b>	620 €	660 €	700 €	740 €	<b>780 €</b>	
C	Adjoint administratif territorial	Gestionnaire administratif (niveau II)	<b>150 €</b>	160 €	170 €	180 €	190 €		
		Gestionnaire administratif (niveau I)	<b>100 €</b>	110 €	120 €	130 €	140 €		

Paliers non accessibles aux nouveaux arrivants lors du recrutement

Il est rappelé que :

- les montants des paliers relatifs à l'emploi-repère de chargé de mission (niveau II) peuvent faire l'objet d'une majoration d'un montant compris entre 40 € et 90 € au titre de la conduite d'un projet, y compris lorsque l'agent est rémunéré sur la base du dernier palier (art. 4 du présent règlement),
- les montants des paliers relatifs à l'emploi-repère de directeur général des services peuvent être complétés par la prime de responsabilité, dans les conditions prévues par délibération du comité syndical.

## Annexe n°2 : montants bruts de la prime annuelle par emploi-repère

Cat.	Cadre d'emplois	Emploi-repère	Prime annuelle
A	Ingénieur territorial	Directeur général des services	<b>1 980 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau II)	<b>1 760 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau I)	<b>1 540 €</b>
	Attaché territorial	Directeur général des services	<b>1 980 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau II)	<b>1 760 €</b>
		Chargé de mission thématique (niveau I)	<b>1 540 €</b>
B	Technicien territorial	Assistant thématique (niveau II)	<b>1 320 €</b>
		Assistant thématique (niveau I)	<b>1 100 €</b>
	Rédacteur territorial	Assistant thématique (niveau II)	<b>1 320 €</b>
		Assistant thématique (niveau I)	<b>1 100 €</b>
C	Adjoint administratif territorial	Gestionnaire administratif (niveau II)	<b>600 €</b>
		Gestionnaire administratif (niveau I)	<b>500 €</b>

## Notice explicative destinée à faciliter le contrôle de légalité

---

L'article L714-4 du Code général de la fonction publique dispose que "les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat".

L'article 1<sup>er</sup> du décret d'application n°91-875 du 6 septembre 1991 prévoit quant à lui que "I.- Le régime indemnitaire fixé par les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics pour les différentes catégories de fonctionnaires territoriaux ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

Le tableau joint en annexe 1 établit les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale dans le domaine de l'administration générale, dans le domaine technique, dans le domaine médico-social, dans le domaine culturel, dans le domaine sportif et dans le domaine de l'animation.

II.- Pour les cadres d'emplois ayant un corps équivalent mentionné à l'annexe 1 qui ne bénéficie pas encore du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, servi en deux parts, les assemblées délibérantes des collectivités territoriales et les conseils d'administration de leurs établissements publics déterminent les plafonds applicables à chacune des deux parts sans que leur somme dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat sur la base des équivalences provisoires établies en annexe 2".

L'article 2 alinéa 1 du même décret ajoute que "l'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1<sup>er</sup>, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements. L'organe compétent fixe, notamment, la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires versées dans les conditions prévues pour leur corps de référence figurant en annexe au présent décret".

En conséquence, le comité syndical est libre de fixer son régime indemnitaire à la condition de respecter les limites des régimes indemnitaires de la fonction publique d'Etat.

La jurisprudence administrative est venue préciser que seuls les plafonds indemnitaires s'imposent à l'employeur territorial, qui peut ainsi s'écarter des règles de détails, telles que des montants minimums (Conseil d'Etat, 27 novembre 1992, n°129600).

Il convient également de respecter les finalités et la philosophie des régimes indemnitaires de la fonction publique de l'Etat dont doivent s'inspirer les organes délibérants (Conseil d'Etat, 4 mai 1998, n°164942).

Dans ces conditions, le Syndicat mixte du SCoTAM a fixé son régime indemnitaire selon le présent règlement, avec les explications et commentaires suivants.

Les corps de la fonction publique d'Etat sont indemnisés par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ou RIFSEEP (décret n°2014-513 du 20 mai 2014). C'est donc ce régime indemnitaire qui sert de base à celui fixé par l'organe délibérant du Syndicat mixte.

Ainsi, le régime indemnitaire mis en œuvre par l'établissement est en tout point analogue au RIFSEEP, à l'exception :

- des montants minimums qui sont différents,
- de l'appellation qui est différente (IFSE devient prime mensuelle et CIA devient prime annuelle),
- du système de paliers, qui correspond à une précision du décret du 20 mai 2014 sans le dénaturer, puisque les critères utilisés sont ceux du RIFSEEP.

Il est rappelé que les emplois-repères correspondent aux groupes de fonctions prévues par le décret du 20 mai 2014.

Les montants maximaux sont inférieurs aux plafonds réglementaires :

Prime mensuelle (hors majoration) exprimée en montants **annuels** bruts

Emploi-repère	Montant maximum	Arrêté ministériel applicable dans la fonction publique d'Etat		
		Référence réglementaire	Groupe de fonctions	Plafond réglementaire
Attaché territorial (corps de référence : attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés))				
Directeur général des services	16 680,00 €	Arrêté du 3 juin 2015	Gr 2	32 130,00 €
Chargé de mission thématique (niveau II)*	15 840,00 € / 16 920,00 €*		Gr 3	25 500,00 €
Chargé de mission thématique (niveau I)	13 200,00 €		Gr 4	20 400,00 €
Ingénieur territorial (corps de référence : ingénieurs des travaux publics de l'Etat)				
Directeur général des services	16 680,00 €	Arrêté du 5 novembre 2021	Gr 2	40 290,00 €
Chargé de mission thématique (niveau II)*	15 840,00 € / 16 920,00 €*		Gr 3	36 000,00 €
Chargé de mission thématique (niveau I)	13 200,00 €		Gr 4	31 450,00 €
Rédacteur territorial (corps de référence : secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés))				
Assistant thématique (niveau II)	10 650,00 €	Arrêté du 19 mars 2015	Gr 2	16 015,00 €
Assistant thématique (niveau I)	9 360,00 €		Gr 3	14 650,00 €
Technicien territorial (corps de référence : techniciens supérieurs du développement durable)				
Assistant thématique (niveau II)	10 650,00 €	Arrêté du 5 novembre 2021	Gr 2	18 580,00 €
Assistant thématique (niveau I)	9 360,00 €		Gr 3	17 500,00 €
Adjoint administratif territorial (corps de référence : adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés))				
Gestionnaire administratif (niveau II)	1 680,00 €	Arrêté du 20 mai 2014	Gr 1	11 340,00 €
Gestionnaire administratif (niveau I)	2 280,00 €		Gr 2	10 800,00 €

\* Le premier montant correspond au montant maximum hors majoration « conduite de projet » et le second inclut cette majoration.

Prime annuelle exprimée en montants annuels bruts

Emploi-repère	Montant maximum	Arrêté ministériel applicable dans la fonction publique d'Etat		
		Référence réglementaire	Groupe de fonctions	Plafond réglementaire
Attaché territorial (corps de référence : attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés))				
Directeur général des services	1 980,00 €	Arrêté du 3 juin 2015	Gr 2	5 670,00 €
Chargé de mission thématique (niveau II)	1 760,00 €		Gr 3	4 500,00 €
Chargé de mission thématique (niveau I)	1 540,00 €		Gr 4	3 600,00 €
Ingénieur territorial (corps de référence : ingénieurs des travaux publics de l'Etat)				
Directeur général des services	1 980,00 €	Arrêté du 5 novembre 2021	Gr 2	7 110,00 €
Chargé de mission thématique (niveau II)	1 760,00 €		Gr 3	6 350,00 €
Chargé de mission thématique (niveau I)	1 540,00 €		Gr 4	5 550,00 €

Rédacteur territorial (corps de référence : secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés))				
Assistant thématique (niveau II)	1 320,00 €	Arrêté du 19 mars 2015	Gr 2	2 185,00 €
Assistant thématique (niveau I)	1 100,00 €		Gr 3	1 995,00 €
Technicien territorial (corps de référence : techniciens supérieurs du développement durable)				
Assistant thématique (niveau II)	1 320,00 €	Arrêté du 5 novembre 2021	Gr 2	2 535,00 €
Assistant thématique (niveau I)	1 100,00 €		Gr 3	2 385,00 €
Adjoint administratif territorial (corps de référence : adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés))				
Gestionnaire administratif (niveau II)	600,00 €	Arrêté du 20 mai 2014	Gr 1	1 260,00 €
Gestionnaire administratif (niveau I)	500,00 €		Gr 2	1 200,00 €



Nombre de délégués élus au Comité syndical : 60  
Délégués présents : 3  
Absents : 57

Vote(s) pour : 3  
Vote(s) contre : 0  
Abstention(s) : 0  
Pouvoir(s) : 0

Date de convocation : 22 décembre 2022

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

### Séance du mardi 3 janvier 2023

(À la suite de l'absence de quorum lors de la réunion du 15 décembre 2022)

\* \* \*  
\*\* \*\* \*\*

Sous la présidence de Monsieur Lionel FOURNIER, 1<sup>er</sup> Vice-Président du Syndicat mixte  
Secrétaire de séance : Monsieur HOUPERT

#### Délibération n°2023-05-0301 : Protection sociale complémentaire

##### Exposé des motifs

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses article L827-1 et suivants,

VU le décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

VU le décret n°2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement (point n°12),

VU la délibération du comité syndical du 9 juillet 2019 relative à la protection sociale complémentaire,

VU l'avis du Comité Technique (transformé en Comité Social Territorial),

VU l'exposé de Monsieur le Président du Syndicat mixte,

CONSIDERANT qu'après débat, il semble plus adapté au contexte actuel de maintenir le dispositif actuel de protection sociale complémentaire en l'état,

CONSIDERANT que, toutefois, il semble intéressant de revaloriser le financement du régime « complémentaire santé » dans le contexte économique actuel,



## Délibération

Le Bureau entendu,  
Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

PREND ACTE du débat organisé sur le thème de la protection sociale complémentaire, notamment ses modalités d'organisation, ses garanties et son financement,

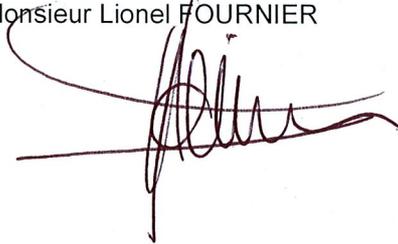
DECIDE de maintenir le dispositif de protection sociale complémentaire en l'état sur la base du système dit de « labellisation »,

DIT que le montant de la participation patronale au régime « complémentaire santé » est porté à 30 € bruts par mois et par agent à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

AUTORISE Monsieur le Président du Syndicat mixte, ou son représentant, à signer tous les actes nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.

Pour extrait conforme  
Metz, le 3 janvier 2023

Le 1<sup>er</sup> Vice-Président  
Monsieur Lionel FOURNIER



Le ou la Secrétaire de séance



MONSIEUR HOUPERT

Nombre de délégués élus au Comité syndical : 60

Délégués présents : 3

Absents : 57

Vote(s) pour : 3

Vote(s) contre : 0

Abstention(s) : 0

Pouvoir(s) : 0

Date de convocation : 22 décembre 2022

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Séance du mardi 3 janvier 2023

(À la suite de l'absence de quorum lors de la réunion du 15 décembre 2022)

\*\* \*\* \*

Sous la présidence de Monsieur Lionel FOURNIER, 1<sup>er</sup> Vice-Président du Syndicat mixte

Secrétaire de séance : *MONSIEUR HOUPERT*



### Délibération n°2023-06-0301 : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) et entretien professionnel

#### Exposé des motifs

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique,

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU la délibération du Comité syndical du 9 juillet 2019 (point n°7),

VU la délibération du Comité syndical du 15 octobre 2020 (point n°15),

VU l'avis du Comité Technique (transformé en Comité Social Territorial),

VU l'exposé de Monsieur le Président du Syndicat mixte,

CONSIDERANT que le recours ponctuel à des CDD relevant de la catégorie C implique leur éligibilité au régime indemnitaire,

#### Délibération

Le Bureau entendu,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

DECIDE de créer deux nouveaux emplois-repères :

- Gestionnaire administratif de niveau I,
- Gestionnaire administratif de niveau II.

ANNEXE à la présente délibération les fiches descriptives de ces nouveaux emplois ainsi que de celui de directeur général des services (annexe n°1).

DIT que ces fiches ont vocation à compléter la note concernant la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences et ses annexes validées par délibération du 9 juillet 2019 (point n°7).

DIT que les critères d'évaluation pour les deux nouveaux emplois créés complètent la liste prévue dans le règlement du 1<sup>er</sup> juillet 2020 validé par délibération du Comité syndical du 15 octobre 2020 (appréciation de la valeur professionnelle, objectifs de service et développement des compétences).

AUTORISE Monsieur le Président du Syndicat mixte, ou son représentant, à signer tous les actes nécessaires à la mise en œuvre de cette délibération.

Pour extrait conforme  
Metz, le 3 janvier 2023

Le 1<sup>er</sup> Vice-Président  
Monsieur Lionel FOURNIER



A handwritten signature in red ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end.

Le ou la Secrétaire de séance

A handwritten signature in red ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the end.  
Monsieur HOUPERT



# gestionnaire administratif (niv. I)

C

## DESCRIPTION DE L'EMPLOI

Catégorie : C  
Filière : administrative  
Cadre d'emplois : adjoint administratif territorial  
Grade(s) : tous les grades

Prime mensuelle minimale : 100 €  
Prime mensuelle maximale : 140 €  
Prime annuelle : de 0 € à 500 €

### Missions afférentes à l'emploi

Il est chargé de réaliser des tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables.

Il met en œuvre les procédures et peut également être chargé d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers.

Il peut participer à l'organisation d'événements, d'opérations ou de réunions sur le plan administratif et logistique.

### Principales compétences requises

Connaissances de base dans le(s) domaine(s) défini(s).  
Connaissances des procédures afférentes à son ou ses domaine(s) d'activité  
Qualités rédactionnelles.  
Travail en équipe et qualités relationnelles.  
Rigueur.

### Critères d'évaluation de l'exercice des fonctions associées

Connaissances administratives et comptables de base.  
Application des procédures.  
Exactitude et qualité des rendus.  
Respect des délais donnés.

### Autres remarques



# gestionnaire administratif (niv. II)

C

## DESCRIPTION DE L'EMPLOI

Catégorie : C  
Filière : administrative  
Cadre d'emplois : adjoint administratif territorial  
Grade(s) : tous les grades

Prime mensuelle minimale : 150 €  
Prime mensuelle maximale : 190 €  
Prime annuelle : de 0 € à 600 €

### Missions afférentes à l'emploi

Il est chargé de réaliser des tâches administratives d'exécution, qui supposent la connaissance et comportent l'application de règles administratives et comptables.

Il met en œuvre les procédures et peut également être chargé d'effectuer des enquêtes administratives et d'établir des rapports nécessaires à l'instruction de dossiers.

Il peut participer à l'organisation d'événements, d'opérations ou de réunions sur le plan administratif et logistique.

Il assiste un ou plusieurs agents de catégorie A ou B dans l'ensemble de ses missions.

### Principales compétences requises

Connaissances de base dans le(s) domaine(s) défini(s).  
Connaissances des procédures afférentes à son ou ses domaine(s) d'activité  
Qualités rédactionnelles.  
Travail en équipe et qualités relationnelles.  
Rigueur.

### Critères d'évaluation de l'exercice des fonctions associées

Connaissances administratives et comptables de base.  
Application des procédures.  
Exactitude et qualité des rendus.  
Respect des délais donnés.  
Amabilité auprès des collègues et des personnes extérieures.

### Autres remarques



# Directeur général des services

A

## DESCRIPTION DE L'EMPLOI

Catégorie : A  
Filière : administrative (emploi fonctionnel de direction)  
Cadre d'emplois : DGS commune de 20 000 à 40 000 habitants  
Grade(s) :

Prime mensuelle minimale : 910 €  
Prime mensuelle maximale : 1 390 €  
Prime annuelle : de 0 € à 1 980 €

### Missions afférentes à l'emploi

Il est chargé de diriger et coordonner les activités de l'établissement ainsi que de le représenter auprès des organismes extérieurs.

A ce titre, il décline les orientations fixées par le comité syndical et le Président, assure leur application et évalue leur efficacité.

Il pilote certains projets à caractère stratégique.

### Principales compétences requises

Compétences managériales.  
Sens des responsabilités.  
Connaissances générales dans les domaines fonctionnels et opérationnels (sur les thématiques du SCoT).  
Qualités rédactionnelles.  
Travail en équipe et qualités relationnelles.  
Rigueur et autonomie.

### Critères d'évaluation de l'exercice des fonctions associées

Connaissances générales en matière fonctionnelle et opérationnelle.  
Efficacité et légalité des procédures.  
Fiabilité des documents et actes de l'organisme.  
Pilotage du travail, détermination des délais internes, respect des délais légaux.  
Diffusion d'information et coordination d'équipe.  
Sens de l'écoute, du dialogue et de la négociation.  
Qualité du management d'équipe.

### Autres remarques

L'emploi est susceptible d'ouvrir droit, dans les conditions et montants fixés par délibération du comité syndical, à la prime de responsabilité.