

Le 11 décembre 2025 à 17h30, le Comité syndical du Pôle d'Equilibre Territorial et Rural du Pays des Vosges Saônoises, légalement convoqué le 5 décembre 2025, s'est réuni à la salle du conseil de la communauté de communes du Pays de Lure, sous la présidence de Monsieur Thierry BORDOT, Président.

Délégués présents :

CC de la Haute Comté : Thierry Bordot (pouvoir de Laurent Seguin), Thierry Belloncle, Henri de Malliard, Nicolas Choux, Christian Chassard (suppléant de Véronique Grandjean).

CC des Mille Étangs : Jean-Marc Sigust (pouvoir de Sébastien Richardot), Julien Py (suppléant de Henri Saintigny).

CC du Pays de Lure : Michel Dagueneu, Christian Laroche, Virginie Luthringer, Daniel Nourry, Pierre Thomas, Agnès Galmiche (suppléante de Isabelle Arnould), Gilles Marsot (suppléant de Elisabeth Sieger).

CC du Pays de Luxeuil : Jacques Deshayes, Véronique Devoille, Stéphane Kroemer, Philippe Gérard (suppléant de Bernard Gire).

CC du Pays de Villersexel : Alain Bizotto, Guy Levain, Laurent Muret (pouvoir de Nelly Mougenot), Jean-François Lavalette (suppléant de Alain Buchot).

CC Rahin Chérimont : Gilles Grosjean, Alain Ipponich, Pierre Tarin (pouvoir de Béatrice Py), Cécile Aubry (suppléante de Michel Jacobberger), Patrick Cardot (suppléant de Karine Francois).

Nombre de membres en exercice : 51

Nombre de membres présents votants : 27

Nombre de pouvoirs : 4

Assistaient également à la séance : Laure Bataille (directrice), Jean-Philippe Gonant (chargé de mission Plan Climat), Charline Couterut (chargée de mission santé), Aurore Perreau (chargée de mission LEADER), Elona Caravati (chargée de mission SCOT), Yvana Sarre (assistante administrative).

L'ordre du jour est le suivant :

1. Orientation budgétaires 2026

Ressources humaines :

2. Organisation du temps de travail
3. Modification du RIFSEEP
4. Participation mutuelle santé
5. Mise à jour du tableau des effectifs
6. Création d'un poste d'attaché principal territorial
7. Création d'un poste d'adjoint administratif principal de 1ère classe
8. Renouvellement de la convention d'adhésion au service de médecine préventive

Comptabilité

9. Autorisation à engager, liquider et mandater les dépenses d'investissement de l'année 2026
10. Amortissement de la cession des arceaux
11. Actualisation des modalités de remboursement des frais de missions et de déplacements des agents à l'occasion de stage de formation CNFPT
12. Validation des précédents comptes rendus du comité syndical
13. Questions diverses

Ouverture de la séance :

Thierry Bordot, Président, remercie la communauté de communes du Pays de Lure pour la mise à disposition de la salle.

Thierry Belloncle est désigné secrétaire de séance.

Les procès-verbaux du comité syndical du 1^{er} avril et du 3 juillet 2025 sont approuvés à l'unanimité.

Point n° 1

Objet : Orientations budgétaires 2026

Dans les 10 semaines qui précèdent le vote du budget primitif, le débat d'orientation budgétaire permet de discuter des orientations de la structure et d'informer sur sa situation financière.

Le rapport d'orientation budgétaire, pièce nécessaire au débat d'orientation budgétaire doit notamment comprendre :

- ✓ Les orientations budgétaires : évolutions prévisionnelles des dépenses et recettes (fonctionnement et investissement), en précisant les hypothèses d'évolution retenues notamment en matière de concours financiers et de subventions,
- ✓ Les informations relatives à la structure des effectifs, à l'évolution des dépenses de personnel, à la durée du travail.

Il doit également comporter la présentation des engagements pluriannuels et les informations relatives à la structure et l'encours de la dette. Sur ces deux points le PETR n'a pas d'engagement pluriannuel et n'a pas souscrit d'emprunt.

Le débat d'orientation budgétaire permet de présenter les missions portées par le Pays et les moyens financiers mobilisés. Il permet également de rappeler les engagements pris par le Pays et de poser le cadre des missions à venir et leurs conditions de mise en œuvre.

Le rapport d'orientation budgétaire a été transmis avec la convocation.

Une synthèse de ce rapport a été présentée en séance.

Les orientations budgétaires présentées ont mis en évidence les priorités et les moyens à définir pour 2026, à partir des éléments de contexte et du travail réalisé au cours des 12 derniers mois.

Le projet d'orientations budgétaires pour 2026 tient compte :

- de la situation financière actuelle du PETR, notamment l'estimation du compte administratif 2025
- des démarches et dispositifs portés par le Pays et des projets pour l'année à venir
- des règles d'attribution des subventions d'ingénierie.

Une réunion de bureau a été consacrée aux orientations budgétaires le 27 novembre dernier.

Au regard des éléments présentés il a été proposé de maintenir la cotisation en 2026 à 2.70€/habitant.

Le maintien de la cotisation permettrait :

- de poursuivre et pérenniser les démarches engagées
- dégager des crédits pour de nouvelles actions
- d'être ainsi en capacité de s'emparer de dossiers qui pourraient intervenir en cours d'année
- de préserver la capacité du Pays à financer l'ingénierie

DECISION :

Le comité syndical, après en avoir débattu

Prend acte des orientations budgétaires 2026

Point n° 2

Objet : Organisation du temps de travail

Vu le Code général des collectivités territoriales

Vu le Code général de la fonction publique et notamment les articles L611-1, L611-2 et L621-11

Vu l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 modifiée relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées instituant une journée de solidarité,

Vu la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, notamment son article 47,

Vu le décret n° 2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,

Vu le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 précité et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels,

Vu la circulaire ministérielle du 7 mai 2008, NOR INT/B/08/00106/C relative à l'organisation de la journée solidarité dans la FPT,

Vu l'article 47 de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique qui prévoit la suppression des régimes dérogatoires aux 35 heures maintenus dans certains établissements et collectivités territoriaux et un retour obligatoire aux 1607 heures,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 30 septembre 2025,

Le Président informe l'assemblée :

La définition, la durée et l'aménagement du temps de travail des agents territoriaux sont fixés par l'organe délibérant, après avis du comité social territorial, dans les limites applicables aux agents de l'Etat, en tenant compte de la spécificité des missions exercées par la collectivité ou l'établissement.

Par ailleurs, le travail est organisé selon des périodes de référence appelées cycles de travail.

Les horaires de travail sont définis à l'intérieur du cycle, qui peut varier entre le cycle hebdomadaire et le cycle annuel.

Le décompte du temps de travail effectif s'effectue sur l'année, la durée annuelle de travail ne pouvant excéder 1 607 heures, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être accomplies.

Ce principe d'annualisation garantit une égalité de traitement en ce qui concerne le temps de travail global sur 12 mois, tout en permettant des modes d'organisation de ce temps différents selon la spécificité des missions exercées. Les cycles peuvent donc varier en fonction de chaque service ou encore en prenant en considération la nature des fonctions exercées.

Durée annuelle du temps de travail et garanties minimales

Les collectivités peuvent définir librement les modalités concrètes d'accomplissement du temps de travail dès lors que la durée annuelle de travail et les prescriptions minimales suivantes prévues par la réglementation sont respectées.

La durée annuelle légale de travail pour un agent travaillant à temps complet est fixée à 1 607 heures (soit 35 heures hebdomadaires sur 5 jours) calculée comme suit :

Tableau 1 : temps de travail annuel

Nombre de jours annuel	365 jours
Repos hebdomadaires (2 jours x 52 semaines)	- 104 jours
Congés annuels	- 25 jours
Jours fériés (moyenne par an)	- 8 jours
Nombre de jours travaillés	228 jours
Nombres de jours travaillés = nb de jours x 7 heures	1 596 heures arrondi à 1 600 heures
Journée solidarité	7 heures
Total	1 607 heures

- L'aménagement du temps de travail doit, en toute hypothèse, respecter des **garanties minimales**, à savoir :
- la durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de douze semaines consécutives,
 - le repos hebdomadaire, comprenant en principe le dimanche, ne peut être inférieur à 35 heures,
 - la durée quotidienne du travail ne peut excéder 10 heures,
 - les agents bénéficient d'un repos minimum quotidien de 11 heures,
 - l'amplitude maximale de la journée de travail est fixée à 12 heures,
 - le travail de nuit comprend au moins la période comprise entre 22 heures et 5 heures ou une autre période de 7 heures consécutives comprise entre 22 heures et 7 heures,
 - aucun temps de travail quotidien ne peut atteindre 6 heures sans que les agents bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes.

Temps effectif de travail

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et doivent se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Le Président rappelle enfin que pour des raisons d'organisation et de fonctionnement des services du PETR du Pays des Vosges Saônoises, et afin de répondre au mieux aux besoins, il convient en conséquence d'instaurer des cycles de travail.

Ces propositions d'organisation du temps de travail visent à :

- tenir compte des conditions d'organisation des missions des agents du Pays (réunions en soirées, déplacements sur tout le territoire du Pays et ponctuellement à l'échelle régionale...)
- permettre la poursuite et l'amélioration du service rendu par les agents en s'adaptant aux différentes contraintes et évolutions de la charge de travail
- contribuer à une qualité de vie au travail (en proposant une flexibilité) et une attractivité en matière de recrutement.

Le Président propose à l'assemblée :

Fixation de la durée hebdomadaire de travail

Le temps de travail hebdomadaire en vigueur pour les agents du Pays pour un temps complet est fixé à :

- pour les agents de catégories A : 39 heures
- pour les agents de catégories B : 35 heures
- pour les agents de catégories C : 35 heures.

Jours de réduction du Temps de Travail (RTT)

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie pour les agents de catégorie A, ces agents à 39 heures hebdomadaires bénéficieront de jours de réduction de temps de travail (RTT), afin que la durée annuelle du travail effectif soit conforme à la durée annuelle légale de 1607 heures, selon le calcul forfaitaire suivant, établi sur la base d'une moyenne de jours fériés :

Tableau n°2 : modalités de calcul

Nombre de jours travaillés à temps complet (cf. tableau n°1)	228 jours
Nombre de semaines travaillées par an : 228 jours/5 semaines	45,60 semaines
Nombre d'heures travaillées par an : 45,60 semaines x 39h	1778.40 heures
Nombres d'heures au-delà de la durée annuelle : 1778.40 – 1600 heures	178.40 heures
Nombre de jours de RTT : 178.40 jours / (39 heures / 5 jours)	22.9 jours arrondis à 23 jours
soit 22 jours après déduction de la journée de solidarité	

Il est précisé que :

- les jours RTT seront posés librement, par journée ou demi-journée, sous réserve des nécessités de service,
- les jours de RTT non pris au titre de l'année ne peuvent être reportés sur l'année suivante. Ils peuvent, le cas échéant, être déposés sur le CET,
- pour les agents à temps partiel, le calcul des jours à RTT s'effectuera au prorata de leur quotité de travail. Par exemple, un agent à 80% (31h12min sur 4 jours) aura droit à 17,5 jours arrondis de RTT sur l'année, journée de solidarité déduite.

L'octroi de jours de RTT est subordonné à l'accomplissement effectif d'une durée de travail hebdomadaire supérieure à 35 heures. Les absences au titre des congés pour raison de santé réduisent à due proportion le nombre de jours RTT que l'agent peut acquérir, conformément aux préconisations de la circulaire du 18 janvier 2012 relative aux modalités de mise en œuvre de l'article 115 de la loi n°2010-1657 du 29 décembre 2010 de finances pour 2011.

De même, les agents bénéficiant d'un congé autorisé (congé de maternité, de paternité ...) et d'autorisations d'absences, ne génèrent pas de jours RTT, en application d'un revirement de jurisprudence de la CAA de Nantes N°17NT00540 du 21 décembre 2018.

Détermination du cycle de travail

Dans le respect du cadre légal et réglementaire relatif au temps de travail, l'organisation du cycle de travail au sein des services du Pays des Vosges Saônoises est fixée de la manière suivante :

Cycle de travail à 39 heures - pour les agents de catégorie A

Métiers : Chargé de mission, direction

Cycle hebdomadaire :

Durée du travail : 39 heures sur 5 jours du lundi au vendredi avec 22 jours de RTT

Durée quotidienne moyenne : 7.8 heures soit 7 heures 48 minutes

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires variables.

Les horaires variables se caractérisent par la coexistence de plages fixes et de plages variables.

Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent, sauf dérogation expresse.

Pendant, les plages variables, l'agent peut choisir ses heures d'arrivée et de départ sous réserve des nécessités de service.

Plages horaire :

- Plage variable d'arrivée de 8h à 9h15
- **Plage fixe de 9h15 à 11h45**
- Pause méridienne flottante entre 11h45 et 14h d'une durée minimum de 45 minutes
- **Plage fixe de 14h à 16h45 du lundi au jeudi**
de 14h à 16h le vendredi
- Plage variable de départ de 16h45 à 19h du lundi au jeudi
de 16h à 18h30 le vendredi

En cas de présence impérative des agents pour nécessités de service, ces bornes horaires peuvent être modifiées.

Les agents sont tenus d'effectuer chaque quinzaine un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période de référence.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 2 heures d'une quinzaine sur l'autre.

Le temps supplémentaire effectué sera écrêté.

Cycle de travail à 35 heures – pour les agents de catégorie C et B

Métiers : assistant administratif et comptable, secrétariat

Cycle hebdomadaire

Durée du travail : 35 heures sur 5 jours du lundi au vendredi

Durée quotidienne moyenne : 7 heures

Au sein de ce cycle hebdomadaire, les agents seront soumis à des horaires variables. Les horaires variables se caractérisent par la coexistence de plages fixes et de plages variables. Au cours des plages fixes, la totalité du personnel du service doit être présent, sauf dérogation expresse. Pendant, les plages variables, l'agent peut choisir ses heures d'arrivée et de départ sous réserve des nécessités de service.

Plages horaire :

- Plage variable d'arrivée de 8h à 9h
- **Plage fixe de 9h à 12h**
- Pause méridienne flottante entre 12h et 14h d'une durée minimum de 45 minutes
- **Plage fixe de 14h à 17h du lundi au jeudi**
de 14h à 16h le vendredi
- Plage variable de départ de 17h à 18h du lundi au vendredi
de 16h à 17h le vendredi

Les agents sont tenus d'effectuer chaque quinzaine un nombre d'heures de travail correspondant à la durée réglementaire afférente à la période de référence.

Un dispositif de crédit/débit est instauré afin de permettre le report d'un nombre limité à 1 heure d'une quinzaine sur l'autre.

Enregistrement du temps de travail

Les agents sont tenus de se soumettre au contrôle de la réalisation de leurs heures notamment par la tenue d'un décompte exact du temps de travail accompli chaque jour par chaque agent.

Un tableau sous format informatique est remis en début d'année à cet effet à chaque agent.

Heures supplémentaires ou complémentaires

Les heures supplémentaires sont des heures effectuées au-delà des bornes horaires définies par le cycle de travail ci-dessus. Ces heures ne peuvent être effectuées qu'à la demande expresse de l'autorité territoriale ou de la direction.

Pour les agents de catégorie C et B, les heures supplémentaires effectuées du lundi au vendredi seront récupérées. Elles feront l'objet d'un décompte signé par la direction.

Pour l'ensemble des agents, les heures supplémentaires effectuées lors de manifestations et évènements qui se déroulent les week-end ou jours fériés, où la présence d'agents du Pays est requise à la demande expresse de l'autorité hiérarchique, seront récupérées.

La récupération sera de ½ journée récupérée pour ½ journée travaillée, 1 jour récupéré pour 1 jour travaillé. Ces jours seront récupérés, dans la mesure du possible pour que les agents bénéficient d'un repos hebdomadaire d'une durée au moins égale à 35 heures.

Modalités de réalisation de la journée de solidarité

Compte tenu de la durée hebdomadaire de travail choisie, la journée de solidarité, afin d'assurer le financement des actions en faveur de l'autonomie des personnes âgées ou handicapées, sera instituée :

- par réduction d'un jour de RTT,
- pour les agents ne bénéficiant pas de RTT, par toute autre modalité permettant le travail de sept heures précédemment non travaillées, à l'exclusion des jours de congé annuel, étant précisé que pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel ou qui occupent un emploi à temps non complet, les 7 heures de cette journée sont proratisées proportionnellement à leur quotité de temps de travail.

DECISION :

Le comité syndical, à l'unanimité

Décide d'adopter les modalités d'organisation du temps de travail, telle que définies ci-dessus.

Fixe la journée de solidarité, telle que proposée ci-dessus,

Autorise le Président ou son délégué à signer tout document utile relatif à ce dossier.

Point n° 3

Objet : Modification du RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel)

La délibération initiale de mise en œuvre du RIFSEEP a été prise le 24 novembre 2016.

Il est proposé de modifier cette délibération afin de revoir certains montants, prévoir le RIFSEEP pour les agents de catégorie B

Projet de délibération modifiée :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

Vu le décret n°2014-513 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,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015-modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'arrêté ministériel en date du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A,

Vu l'arrêté ministériel en date du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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

Vu l'avis du Comité Technique en date du 1^{er} octobre 2015 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle dans le cadre des entretiens professionnels,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents de la Collectivité ou de l'Etablissement,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 29 septembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP.

Vu l'avis du CST en date du 2 décembre relatif aux propositions de modification de la délibération instaurant le RIFSEEP

Pour rappel, le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de fonctions, des sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle
- le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

1. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- les attachés
- les rédacteurs
- les adjoints administratifs

2. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - o la participation à la définition du projet politique de la structure
 - o l'encadrement : la gestion directe de personnel
 - o la conduite de projet de manière transversale
 - o la coordination de projets et coordination d'équipe

- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - o niveau de qualification
 - o diversité des domaines de compétences
 - o simultanéité des tâches, des missions
 - o diversité des tâches, des missions
 - o initiative
 - o degré d'autonomie

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o responsabilité financière
 - o risque contentieux
 - o échéances permanentes à respecter
 - o réunion en soirée et week-end

Le Président propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels.

• **Catégorie A**

ATTACHES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS BRUT DE L' IFSE en euros	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Direction</i>	3 600 €	25 200 €
Groupe 2	<i>Chargé de mission</i>	1 200 €	19 200€

• **Catégorie B**

REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS BRUT DE L' IFSE en euros	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Chargé de mission</i>	1 200€	12 000 €
Groupe 2	<i>Assistant administratif et comptable - Expert Gestionnaire LEADER</i>	600 €	10 800€ €

• **Catégorie C**

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS BRUT DE L'IFSE en euros	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI
Groupe 1	<i>Assistant administratif et comptable - Expert Gestionnaire LEADER</i>	480 €	9 000€
Groupe 2	<i>Assistant administratif et comptable</i>	240 €	3 600 €

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle et il est proposé de retenir les critères suivants :

- la capacité à exploiter l'expérience acquise : force de proposition, diffusion de son savoir, mobilisation des compétences,

- l'élargissement des compétences : variété des missions/tâches, polyvalence, transversalité, complexité
- l'approfondissement des savoirs : formations liées aux postes, formations transversales
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste : environnement de travail, maîtrise des circuits de décision, interactions avec les partenaires

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement de l'IFSE :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les 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 dans certaines situations de congés, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé pour maladie ordinaire, accident de travail et maladie professionnelle.

En cas de congé longue maladie, congé longue durée et de congé grave maladie, le versement de cette indemnité sera suspendu. Néanmoins lorsque le fonctionnaire est placé rétroactivement en congé de longue maladie, grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, il conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues durant ce congé initial.

L'IFSE est également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les congés annuels, congés de maternité, de naissance, de paternité et d'accueil de l'enfant ou en lien avec une adoption conformément à l'article L714-6 du code général de la fonction publique.

En cas de temps partiel pour raison thérapeutique, le montant de l'IFSE suivra la quotité du temps partiel.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

3. Le Complément indemnitaire

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- l'investissement personnel et disponibilité
- la prise d'initiative
- la réalisation d'un travail exceptionnel : appel à projets, échéances de contractualisation...

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

GROUPES	MONTANTS ANNUELS MAXIMUM* DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE	MONTANT SUSCEPTIBLE D'ETRE VERSE
Attachés		
Groupe 1	2 400€	Entre 0 et 100 %
Groupe 2	1 200€	Entre 0 et 100 %
Rédacteurs		

Groupe 1	1 200€	Entre 0 et 100 %
Groupe 2	960€	Entre 0 et 100 %
Adjoints administratifs		
Groupe 1	720€	Entre 0 et 100 %
Groupe 2	480€	Entre 0 et 100 %

Périodicité du versement du complément indemnitaire :

Le complément indemnitaire est versé mensuellement.

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

L'impact de toute absence d'un agent sera apprécié sur l'atteinte des résultats, à l'occasion de l'entretien professionnel annuel, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent. Cette appréciation déterminera la modulation entre 0 et 100% du montant du complément indemnitaire de l'année.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

DECISION :

Le comité syndical, à l'unanimité.

Décide de modifier l'attribution de l'IFSE et du complément indemnitaire au profit des agents titulaires, stagiaires ainsi qu'aux contractuels de droit public dans les conditions définies ci-dessus,

Décide d'inscrire les crédits correspondants chaque année au budget,

Autorise le Président à signer tout document utile relatif à ce dossier.

Point n° 4

Objet : Mise en place d'une participation à la protection sociale complémentaire

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L.827-4 et suivants

Vu les dispositions du décret n°2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

Vu la circulaire ministérielle du 25 mai 2012 ;

Considérant que les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent contribuer au financement des garanties de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'elles emploient souscrivent,

Considérant que la participation des personnes publiques est réservée aux contrats ou règlements garantissant la mise en œuvre de dispositifs de solidarité entre les bénéficiaires, actifs et retraités.

Considérant que sont éligibles à cette participation les contrats et règlements en matière de santé ou de prévoyance remplissant la condition de solidarité entre les bénéficiaires, actifs ou retraités, attestée par la délivrance d'un label dans les conditions prévues ou vérifiée dans le cadre d'une procédure de mise en concurrence,

Considérant que le décret n°2011-1474 du 10 novembre 2011 offre la possibilité aux collectivités locales de contribuer financièrement à la couverture santé et/ou prévoyance de leurs agents.

Considérant que le dispositif réglementaire prévoit deux possibilités exclusives l'une de l'autre, pour les collectivités qui souhaitent contribuer aux contrats de leurs agents, à savoir :

- une participation aux contrats labellisés par des organismes agréés (**procédure de labellisation**)
- la contribution à un contrat négocié après un appel d'offre (**procédure de convention de participation**)

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 2 décembre 2025

DECISION :

Le comité syndical, à l'unanimité

Décide de participer financièrement à compter du 1^{er} janvier 2026, dans le cadre de la procédure dite de labellisation, à la couverture de prévoyance souscrite de manière individuelle et facultative par ses agents (agent fonctionnaire stagiaire, titulaire contractuel droit public, contractuel droit privé)

Décide de verser une participation mensuelle de 15€ à tout agent pouvant justifier d'un certificat d'adhésion à une garantie prévoyance labellisée, étant précisé que la participation sera versée directement à l'agent,

Autorise le Président à signer tout document utile relatif à ce dossier.

Il est précisé que la participation ne pourra excéder le montant de la cotisation ou de la prime qui serait dû en l'absence d'aide

Point n° 5

Objet : Création d'un poste permanent d'attaché principal territorial

Vu le code général de la fonction publique et notamment l'article L313-1 et suivants ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, le cas échéant ;

Vu le budget du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural du Pays des Vosges Saônoises ;

Vu le tableau actuel des effectifs du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural du Pays des Vosges Saônoises ;
CONSIDÉRANT la nécessité de créer un emploi permanent au grade d'attaché principal territorial à temps complet, relevant de la catégorie hiérarchique A, afin d'assurer les fonctions de Direction du PETR Pays des Vosges Saônoises,

DECISION :

Le comité syndical, à l'unanimité

Décide la création d'un emploi permanent au grade d'attaché principal territorial à temps complet, relevant de la catégorie hiérarchique A étant précisé que les conditions de qualification sont définies réglementairement et correspondent au grade statutaire retenu,

Décide d'inscrire les crédits nécessaires au budget,

Autorise le Président à signer tout document utile relatif à ce dossier.

Point n° 6

Objet : Création d'un poste permanent d'adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} Classe

Vu le code général de la fonction publique et notamment l'article L313-1 et suivants ;

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, le cas échéant ;

Vu le budget du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural du Pays des Vosges Saônoises ;

Vu le tableau actuel des effectifs du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural du Pays des Vosges Saônoises ;

CONSIDÉRANT la nécessité de créer un emploi permanent au grade d'adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} Classe à temps non complet à hauteur de 30h30 hebdomadaires (soit 30.5/35^{ème} d'un temps complet), relevant de la catégorie hiérarchique C, afin d'assurer les fonctions suivantes : secrétariat, comptabilité et paie, gestion du programme LEADER.

DECISION :

Le comité syndical, à l'unanimité

Décide la création d'un emploi permanent au grade d'adjoint administratif territorial principal de 1^{ère} Classe à temps non complet, relevant de la catégorie hiérarchique C étant précisé que les conditions de qualification sont définies réglementairement et correspondent au grade statutaire retenu

Décide d'inscrire les crédits nécessaires au budget,

Autorise le Président à signer tout document utile relatif à ce dossier.

Point n° 7

Objet : Mise à jour du tableau des effectifs

Vu le code général de la fonction publique ;
 Vu le code général des collectivités territoriales ;
 Vu le décret n°91-298 du 20 mars 1991 portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet, le cas échéant ;
 Vu les décrets portant statuts particuliers des cadres d'emplois et organisant les grades s'y rapportant, pris en application de l'article L411 du code général de la fonction publique susvisé,
 Vu le budget du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural du Pays des Vosges Saônoises ;
 Vu le tableau actuel des effectifs du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural du Pays des Vosges Saônoises ;
CONSIDÉRANT la nécessité d'effectuer une cartographie des emplois ou de mettre à jour les emplois,

DECISION :

Le comité syndical, à l'unanimité

Adopte le tableau des effectifs, tel que présenté ci-après en annexe et arrêté à la date du 31 décembre 2025,

Décide d'inscrire les crédits nécessaires au budget,

Autorise le Président à signer tout document utile relatif à ce dossier.

TABLEAU DES EFFECTIFS ARRÊTÉ AU 31 décembre 2025 DU PETR Pays de Vosges Saônoises

Intitulé du poste	Cadres d'emplois et grades	Catégorie	Durée hebdomadaire	Délibération portant création de l'emploi et délibération modificative	Observation (Notamment en cas de suppression)
Filière administrative					
Direction	Attaché territorial	A	35h	Délibération du 10-10-2013 n°56	<i>Poste à supprimer après nomination</i>
	Attaché territorial principal	A	35h	Délibération du 11-12-2025	
Chargée de mission LEADER	Attaché territorial	A	35h	Délibérations du 28-01-2016 n°13 et 14-02-2019 n°8	
Chargé de mission Plan Climat Energie Territorial	Attaché territorial	A	35h	Délibérations du 16-02-2012 n°3 et 14-02-2019 n°7	
Chargée de mission urbanisme SCOT	Attaché territorial	A	35h	Délibérations du 24-09-2015 n°40 et 14-02-2019 n°10	
Chargée de mission Santé	Attaché territorial	A	35h	Délibérations du 3-12-2015 n°42 et 14-02-2019 n°9	
Secrétaire administrative	Adjoint principal de 2 ^{ème} classe	C	35h	Délibération du 25-10-2012 n°22	Poste non pourvu
Assistante administrative Gestionnaire LEADER	Adjoint principal de 2 ^{ème} classe	C	30.5h	Délibération du 3-10-2019 n°26	<i>Poste à supprimer après nomination</i>
	Adjoint principal de 1 ^{ème} classe	C	30.5h	Délibération du 11-12-2025	

Le Président : Thierry Bordot	Le secrétaire de séance : Thierry Belloncle
	