

EXTRAIT DU PROCES VERBAL DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL DU 13 FEVRIER 2019

L'An Deux Mille Dix-Neuf, le mercredi treize février à dix-neuf Heure trente, le Comité Syndical, dûment convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances sous la Présidence de Monsieur Jean-Pierre TALUT.

Étaient présents : Jean-Pierre TALUT, Jacques THOMAS, François DENISSIEUX, Patrick FIORINI, Gérard EVANGELISTA, Virginie MAS, Patricia MIQUET, Michelle HUVET, Didier PIGNARD, Hervé MASSARDIER.

Excusés : Jean-Pierre JOURDAIN (pouvoir à Monsieur DENISSIEUX), Olivier SUSINI (pouvoir à Monsieur TALUT), Christiane GUICHERD, (pouvoir à Madame MIQUET), Catherine GIORGI (pouvoir à Monsieur THOMAS).

Objet : Instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) : élargissement à la filière culturelle

Vu les délibérations D 16 05 22 du 14 novembre 2016 et D 18 05 29 du 7 novembre 2018,

Monsieur le Président indique que le RIFSEEP mis en place pour la fonction publique de l'Etat est désormais transposable à la filière culturelle de la fonction publique territoriale (arrêté du 16 juin 2017).

Il informe les membres que les plafonds ont également été augmentés pour permettre des recrutements sur les postes particuliers qui sont propres aux services du syndicat.

Pour rappel il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise,
- Eventuellement d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Monsieur le Président explique que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

1. Bénéficiaires

Au vu des récentes dispositions réglementaires, le RIFSEEP sera désormais transposé, aux agents territoriaux du Syndicat Intercommunal Murois pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- Adjoint administratifs,
- Educateur des APS,
- Opérateur des APS.

- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques,
- Assistants de conservation du patrimoine
- Adjoints territoriaux du patrimoine.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires, titulaires et agents contractuels de la fonction publique territoriale, à l'exception des agents recrutés pour une durée inférieure à 1 an.

Les agents dont le régime indemnitaire se verrait amoindri par la mise en place du RIFSEEP conserveront, à titre individuel, le régime antérieur.

Les dispositions fixant, par délibérations antérieures, les modalités d'octroi du régime indemnitaire aux cadres d'emplois susvisés uniquement, sont abrogées.

2. Montants de référence – Principes généraux

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Cette répartition des postes est définie selon trois critères cumulatifs :

- Le niveau d'encadrement et des missions afférentes au poste,
- La technicité et l'expertise requises,
- Les sujétions particulières imposées.

Considérant la structuration des effectifs du syndicat, le système de hiérarchisation selon les grades et postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

Groupe de fonction	Cadre d'emploi	Fonctions d'emplois	Critère 1 Encadrement direction	Critère 2 Technicité expertise	Critère3 Sujétions particulières
A1	Attaché	Direction Générale (DGS, DGA, Cabinet)	Management stratégique, pilotage, arbitrage, transversalité	Connaissances multi-domaines	Polyvalence, grande disponibilité, travail en soirée, confidentialité
B1	Rédacteur, Educateur des APS ; Assistant de conservation du patrimoine	Chef de service	Encadrement opérationnel	Connaissances liées aux fonctions	Cadencement travail avec des partenaires extérieurs
B2		Poste à expertise de gestion et de pilotage	Coordination, référent, gestion d'un équipement	Connaissances liées aux fonctions, adaptation	Bruit, public particulier, travail en soirée et week-end, cadencement
B3		Poste de coordination	Coordination, animation	Connaissances liées aux fonctions, habilitations réglementaires	Bruit, public particulier, travail en soirée et week-end, cadencement
C1	Adjoint administratif, Opérateur des APS,	Chef d'équipe, assistant de direction gestionnaire,	Encadrement de proximité, Poste avec responsabilité technique ou	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Missions spécifiques, pics de charge de travail, travail

	Agent de maîtrise, Adjoint technique, Adjoint du patrimoine	poste à expertise	administrative		
C2		Exécution, Accueil	Missions opérationnelles	Connaissances métier, utilisation matériel, règles d'hygiène et de sécurité	Contraintes particulières de service

La répartition des postes existants dans la collectivité est jointe en annexe de la présente délibération et sera mentionnée dans le tableau des emplois permanents de la collectivité.

Il est proposé que les montants plafonds totaux de référence pour les cadres d'emplois visés dans les bénéficiaires soient fixés comme suit :

Groupe	Montant plafond annuel RIFSEEP		
	Indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	Total RIFSEEP
Groupe A1	18 800.00 €	2 000.00 €	20 800.00 €
Groupe B1	15 500.00 €	1 500.00 €	17 000.00 €
Groupe B2	11 300.00 €	900.00 €	12 200.00 €
Groupe B3	8 200.00 €	800.00 €	9 000.00 €
Groupe C1	7 000.00 €	600.00 €	7 600.00 €
Groupe C2	4 000.00 €	300.00 €	4 300.00 €

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

Ces montants sont réexaminés en cas de changement de poste, si ce dernier appartient à un groupe différent.

3. Décomposition du RIFSEEP, modalités de calcul et application

a. Part fonctionnelle : IFSE Part liée au poste

La part fonctionnelle évolue selon le groupe dont dépend l'agent. Cette composante de l'IFSE est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle. Par conséquent, ce montant annuel est fixe.

Les montants sont déterminés comme suit, par groupe de fonction :

Groupe	Montant de base annuel
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) Part fonctionnelle
Groupe A1	4 800.00 €
Groupe B1	4 000.00 €
Groupe B2	2 700.00 €
Groupe B3	2 000.00 €
Groupe C1	1 500.00 €
Groupe C2	1 000.00 €

Cette indemnité est versée mensuellement, dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste.

b. Part fonctionnelle : IFSE Part liée à l'expérience professionnelle

Considérant la taille de la collectivité, ses effectifs et par conséquent les faibles possibilités de mutation interne et de changement de groupe de fonction, il est proposé d'instituer une part de l'IFSE affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle de l'agent.

Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

Les montants plafonds sont déterminés comme suit, par groupe de fonction :

Groupe	Montant plafond annuel Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) Part Expérience professionnelle
Groupe A1	14 000.00 €
Groupe B1	11 500.00 €
Groupe B2	8 600.00 €
Groupe B3	6 200.00 €
Groupe C1	5 500.00 €
Groupe C2	3 000.00 €

La valorisation de l'expérience professionnelle s'appuiera sur 3 critères d'appréciation :

- L'approfondissement de savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions liées au poste,
- La progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures,
- L'effort de formation professionnelle (formation facultatives), à l'exclusion des formations obligatoires, recyclages, permis, préparation aux concours et toute autre formation ne contribuant pas directement aux objectifs susvisés.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- 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 à un concours,
- Au moins tous les quatre ans.

La part expérience de l'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un montant annuel individuel attribué.

4. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : le CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement, chaque année, un complément indemnitaire aux agents en fonction de leur engagement professionnel et leur manière de servir, en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Les montants plafonds du Complément Indemnitaire Annuel sont déterminés comme suit :

Groupe	Complément Indemnitaire Annuel (CIA) maximum
Groupe A1	2 000.00 €
Groupe B1	1 500.00 €
Groupe B2	900.00 €
Groupe B3	800.00 €

Groupe C1	600.00 €
Groupe C2	300.00 €

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens individuels et des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles envers ses collègues, son équipe et sa hiérarchie,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le CIA sera versé mensuellement, durant l'année N+1 suivant l'évaluation annuelle (ayant lieu dans le dernier trimestre de l'année N).

5. Règles applicables en matière d'absentéisme

En cas d'absence pour maladie, sauf maladie professionnelle et accident de travail, lorsque celle-ci atteint 30 jours consécutifs ou non sur une année glissante, les primes sont supprimées à compter du 31^{ème} jour. En cas de suspension disciplinaire, le régime indemnitaire ne sera pas versé.

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 22 janvier 2019,

Après délibération, à l'unanimité, le Comité Syndical :

- **INSTAURE** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus au bénéfice des agents stagiaires, fonctionnaires et agents contractuels de droit public (à l'exception des agents recrutés pour une durée inférieure à 1 an) relevant des cadres des agents bénéficiaires,
- **ABROGE** les délibérations antérieures déterminant les modalités d'octroi du régime indemnitaire pour les cadres d'emploi visés dans la présente délibération uniquement,
- **AUTORISE** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de ces primes, dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} mars 2019
- **DIT** que les crédits nécessaires au versement de cette prime seront inscrits au budget.

AINSI FAIT ET DELIBERE LES JOUR MOIS ET AN SUSDITS ONT SIGNE AU REGISTRE DES DELIBERATIONS LES MEMBRES PRESENTS

Le Président du Syndicat Intercommunal Murois Certifie exécutoire la présente Délibération qui sera transmise au Représentant de l'Etat et au Comptable du Trésor Public.

Fait à Saint Laurent de Mure, le 14 février 2019

Le Président

Jean-Pierre TALUT