Département de la Manche
Arrondissement de Saint-Lô
Syndicat mixte du Point Fort
Hôtel Bled – 50620 CAVIGNY

POINT FORT ENVIRONNEMENT

Extrait du Registre des Délibérations du Comité syndical du Syndicat mixte du Point Fort

SEANCE DU 7 OCTOBRE 2022

L'an deux mil vingt-deux, le sept octobre à quatorze heures, le Comité Syndical du syndicat mixte du Point Fort, s'est assemblé à la salle de réunion du syndicat mixte du Point Fort - Hôtel Bled – 50620 CAVIGNY, sous la présidence de M. Laurent PIEN, Président.

Date de convocation : 30/09/2022

Nombre de délégués en exercice : **38**

Nombre de délégués présents et pouvoirs :
- Titulaires : **22**
- Suppléants : **1**
- Pouvoirs : **5**

Nombre de votants : **28**

Délégués titulaires présents : Mesdames et Messieurs Nicolas GUILLAUME, Pascal RENOUF, Michel LHULLIER (Villedieu Intercom) ; Corinne CLEMENT, Hubert GUILLOTTE (CC Coutances Mer et Bocage) ; Marie-Agnès HEROUT, Chantal LELAVECHEF (CC Baie du Cotentin) ; Christophe GILLES, Damien PILLON (CC Côte Ouest Centre Manche) ; Eric FOLLAIN, Jacques CLAIRAUX, Dominique QUINETTE, Laurent PIEN, Pascal LANGLOIS, Jean-Yves LETESSIER, Evelyne MASSICOT, Philippe BRIARD, Jérôme VIRLOUVET, Morgane BUISSON, Sylvie LEBLOND, Valentin GOETHALS, Patrick SIMON, (Saint-Lô Agglo).

Délégués suppléants présents : M. David LAURENT, suppléant de Mme Aurélie GIGAN (CC Coutances Mer et Bocage)

Pouvoirs : Mme Virginie METRAL a donné pouvoir à M. Eric FOLLAIN (Saint-Lô Agglo) ; M. Samuel PACEY a donné pouvoir à M. Nicolas GUILLAUME (Villedieu Intercom) ; M. Charly VARIN a donné pouvoir à M. Laurent PIEN ; M. Loïck ALMIN a donné pouvoir à M. Christophe GILLES (CC Côte Ouest Centre Manche) ; Céline LAUTOUR a donné pouvoir à Mme Marie-Agnès HEROUT (CC Baie du Cotentin)

Délégués excusés : Mesdames et Messieurs, Hubert LHONNEUR, Valérie MILLOT, Michel LEBLANC (CC Baie du Cotentin) ; Loïc RENIMEL, Nicole GODARD, Denis LECLUZE, Lydie BROTIN, Antoine AUBRY, Claude JAVALET (Saint-Lô Agglo) ; Jean LE BEHOT, (Villedieu Intercom) ;

Conformément à l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales, il a été procédé à la nomination d'un secrétaire de séance pris au sein du comité syndical. M. Valentin GOETHALS a été désigné pour remplir cette fonction.

DEL-2022-39 : Mise en place du RIFSEEP

Le Président, rappelle à l'assemblée :

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L714-1 et suivants

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er 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° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté 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,

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du comité technique en date du 22 septembre 2022,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Président propose à l'assemblée,

Article 1 : Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

1. Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
2. Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
3. Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
4. Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : Parts et plafonds

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

1. une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
2. une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

Article 3 : Définition des groupes de fonctions et des critères de classement

Définition des groupes de fonctions : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions : la part fixe tiendra compte des critères ci-après :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

1. L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
2. Les dispositifs d'intéressement collectif,
3. Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

Nombre de groupes de fonctions

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories hiérarchiques les groupes de fonctions suivants.

Catégorie A : 3

Catégorie B : 3

Catégorie C : 2

Définition des critères pour la part variable (CIA) : le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

1. La réalisation des objectifs
2. Les compétences professionnelles et techniques
3. Les qualités relationnelles
4. L'engagement personnel
5. La capacité à encadrer et fédérer une équipe

Article 4 : Classification des emplois et plafonds

1. *Filière administrative*

Cadre d'emplois des attachés (A)				
Groupes de Fonctions	EMPLOIS	Montant de l'IFSE		Montant maxi du CIA
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Direction générale des services	8 000	16 000	1 200

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)				
Groupes de Fonctions	EMPLOIS	Montant de l'IFSE		Montant maxi du CIA
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 3	Agent en expertise ou responsabilités particulières	3 000	9 500	700

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)				
Groupes de Fonctions	EMPLOIS	Montant de l'IFSE		Montant maxi du CIA
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Responsable d'un service, adjoint, ou technicités particulières	2 500	9 000	600
Groupe 2	Agent avec fonctions opérationnelles ou d'exécution	2 000	7 000	500

2. *Filière technique*

Cadre d'emplois des ingénieurs (A)				
Groupes de Fonctions	EMPLOIS	Montant de l'IFSE		Montant maxi du CIA
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Direction générale des services	8 000	16 000	1 200
Groupe 2	Direction adjointe des services	7 000	15 000	1 100
Groupe 3	Responsable d'un service	5 000	13 000	1 000

Cadre d'emplois des techniciens (B)				
Groupes de Fonctions	EMPLOIS	Montant de l'IFSE		Montant maxi du CIA
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Responsable de service	4 000	12 000	900
Groupe 2	Adjoint au responsable de service	3 500	10 000	800
Groupe 3	Agent en expertise ou responsabilités particulières	3 000	9 500	700

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)				
Groupes de Fonctions	EMPLOIS	Montant de l'IFSE		Montant maxi du CIA
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Responsable d'un service, adjoint, ou technicités particulières	2 500	9 000	600

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)				
Groupes de Fonctions	EMPLOIS	Montant de l'IFSE		Montant maxi du CIA
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Responsable d'un service, adjoint, ou technicités particulières	2 500	9 000	600
Groupe 2	Agent avec fonctions opérationnelles ou d'exécution	2 000	7 000	500

Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

- ✓ Capacité à exploiter l'expérience acquise (réussite des objectifs, force de proposition...),
- ✓ Formations suivies (nombre de jours de formations réalisées, concours passés...),
- ✓ Parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- ✓ Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, avec les élus...),
- ✓ Conduite de projets.

L'autorité territoriale déterminera par arrêté le montant de l'IFSE attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés ci-dessus.

Article 6 : Modalités de versement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

La part variable est versée en une fois, après l'entretien professionnel, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant individuel de l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximum du CIA.

Article 7 : Sort des primes en cas d'absence

En cas de congé maladie ordinaire, une retenue correspondant à 1/30ème par jour d'absence sera appliquée sur le montant de l'IFSE à partir de 15 jours d'absence sur les 12 mois précédent le mois en cours.

Les absences liées à un congé maternité, à un congé paternité, et les accidents de travail ou maladie professionnelle en sont exclues.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est calculé au prorata de la durée effective du service.

En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, l'IFSE est diminué de 1/30ème par jour d'absence à partir du 1er jour d'absence.

En ce qui concerne le CIA, il n'y aura pas de proratisation en cas d'absence.

Article 8 : Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour l'IFSE et le CIA font l'objet d'un arrêté individuel du Président.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Article 9 : Maintien à titre personnel

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Article 10 : Cette délibération abroge toutes les délibérations précédentes ayant pour objet des primes ou des indemnités de toutes natures, exception faite de celle du 26 juin 2009, modifié par délibération du 26 juin 2018 pour le régime applicable aux astreintes

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le comité syndical,

- **décide d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1er janvier 2023.**

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées seront inscrits au budget de la collectivité.

Ainsi délibéré en séance,
Le 7 octobre 2022

Pour extrait certifié conforme

Le secrétaire de séance,

Valentin GOETHALS

Le Président,

Laurent PIEN

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

Transmis en Préfecture le : 13 OCT. 2022

Mis en ligne le : 13 OCT. 2022