

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL SYNDICAL**

N°SMECMVD _ 21_5_01B

Membres en exercice : 17

Présents : 16

Votants : 16

L'an deux mil vingt et un et le sept mai à dix-sept heures, le Conseil Syndical du Syndicat Mixte des Eaux du Causse de Martel et de la Vallée de la Dordogne, dûment convoqué s'est réuni dans la salle des fêtes de la commune de Martel sous la Présidence de Monsieur Jean Luc LABORIE, Président du SMECMVD.

PRESENTS :

Mmes et M. Jean DELVERT – Jean-Vincent FEIX – Jacques BOULONNE – Guy FLOIRAC – Jean-Luc LABORIE – Arnaud RICOU – Didier DELBREIL – Christian DAURAT - Michel LEVET – Pascal LEFEVRE (suppléant de Annie CAVIER) – BELIE Michel (suppléant de Olivier VITRAC) - Guy MISPOULET – Serge ROCHA (suppléant de Gaeligue JOS) - Philippe CASTANET - Guy GIMEL –Alain ALBIAT (suppléant de Thierry CHASSAING).

Excusée :

Mme Gabrielle COLLIGNON.

Secrétaire de séance : Monsieur Guy GIMEL

Date de la convocation : 28 Avril 2021

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

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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 NOR : RDFS1427139C du 05 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 la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018 validant l'obligation d'instaurer le CIA au sein du RIFSEEP,

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 22 Avril 2021 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 aux agents du Syndicat Mixte des Eaux du Causse de Martel (S.M.E.C.M.V.D.)

VU le tableau des effectifs du Syndicat Mixte des Eaux du Causse de Martel et de la Vallée de la Dordogne (S.M.E.C.M.V.D.) :

Filière administrative :

- 1 adjoint administratif principal de 1^{ère} classe titulaire à temps complet
- 1 adjoint administratif principal de 2^{ème} classe titulaire à temps non complet – 4H par semaine

CONSIDERANT qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Monsieur le Président propose au Conseil Syndical d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution tels que ci-après, à compter du 15 Mai 2021 pour les cadres d'emplois suivants.

Ce régime indemnitaire sera mis en place, à compter du 15 Mai 2021 au profit des agents titulaires, stagiaires détachés pour stage.

DISPOSITIONS GENERALES

COMPOSANTS DU RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) qui récompense l'engagement professionnel et la manière de servir.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (I.F.S.E. et C.I.A.) est attribué :

- aux agents titulaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)

Le cadre d'emploi existant au sein du Syndicat Mixte des Eaux du Causse de Martel (S.M.E.C.M.V.D.) et concerné par le RIFSEEP est le suivant :

- adjoints administratifs territoriaux

REVALORISATION DES MONTANTS

Les montants seront revalorisés automatiquement en fonction des textes en vigueur.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'I.F.S.E., et du C.I.A., sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet du **15 Mai 2021**.

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents et à favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Il s'agit de groupes de fonctions dont le nombre est fixé pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1 :

- 2 pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie hiérarchique C

et définis selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels .

L'I.F.S.E. peut également être modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur notamment sur :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement des savoirs
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'I.F.S.E. versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- au moins tous les 2 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade, de cadre d'emplois suite à une promotion, la réussite à un concours ou un examen.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

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

- *Nombre d'années sur le poste occupé ou les postes occupés dans la structure ou dans la carrière professionnelle de l'agent*
- *Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours de l'agent et sa spécialisation)*
- *Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires...*

GROUPES DE FONCTIONS ET MONTANTS ANNUELS DE L'I.F.S.E.

Les plafonds maximaux sont ceux prévus pour les corps de référence de l'Etat et peuvent être définis librement par chaque collectivité **sans toutefois dépasser**, en vertu du principe de parité, le montant du plafond le plus élevé. Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement sans être inférieur à 1 par cadre d'emplois.

Bénéficieront de l'I.F.S.E., les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

▪ **Filière administrative**

Arrêtés 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.

Cadre d'emplois des adjoints administratifs (C)			
	Emploi ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de l'I.F.S.E.	
		Plafond annuel réglementaire	Plafond fixé
GROUPE 1	Responsable administrative et comptable avec responsabilité, ressources humaines, coordination budgétaire et comptable, gestion de la commande publique	11 340 €	11 340 €

VERSEMENT DE L'I.F.S.E.

L'I.F.S.E. sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail effectif.

CRITERES D'ATTRIBUTION DU C.I.A.

Le C.I.A peut être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- son sens du service public
- sa capacité à travailler en équipe
- sa contribution au collectif de travail

VERSEMENT DU C.I.A.

Le C.I.A est versé annuellement au mois de décembre et sera proratisé en fonction du temps de travail.

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical, à l'unanimité de ses membres, décide :

- **D'INSTAURER** l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise dans les conditions indiquées ci-dessus, à compter du 15 Mai 2021
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'I.F.S.E. versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- **D'INSTAURER** le C.I.A. tel que présenté ci-dessus,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à fixer, par arrêté individuel, le montant du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- **DE DIRE** que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année aux budgets principal et annexes.
- **DE DONNER** tous pouvoirs à Monsieur le Président pour signer les documents nécessaires à la mise en œuvre de ces décisions.

Ainsi fait et délibéré le jour, mois et an susdits
Pour extrait conforme,

Le Président,
Jean-Luc LABORIE



Rendu exécutoire le : 11/05/2021

Transmis en Sous-Préfecture le : 11/05/2021

Publiée : 11/05/2021

« **DELAIS ET VOIES DE RECOURS** : la présente délibération est susceptible de faire l'objet d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de TOULOUSE, par courrier (68, rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex) ou par l'application informatique en ligne Télérecours (accessible par le lien : <http://www.telerecours.fr>) dans le délai de deux mois à compter de sa notification et publication

Dans le même délai, un recours gracieux peut être introduit devant M. le Président par courrier (46600 MARTEL). Cette démarche prolonge le délai de recours contentieux qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse au recours gracieux (l'absence de réponse au terme de deux mois valant rejet implicite du recours gracieux).

LES PLAFONDS ANNUELS DU C.I.A

Ils sont fixés comme suit

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel CIA en €	Logé pour nécessité de service
Adjoints administratifs territoriaux				
Adjoints d'animation territoriaux				
Opérateurs territoriaux des APS	GROUPE 1	Encadrement de proximité, expertise.	1 260	1 260
ATSEM				
Agents sociaux territoriaux				
Adjoints du patrimoine				
Adjoints techniques				
Agents de maîtrise.				

REVALORISATION DES MONTANTS

Les montants maxima seront revalorisés automatiquement en fonction des textes en vigueur.

ATTRIBUTION

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

MODULATION DE L'I.F.S.E. et du C.I.A DU FAIT DES ABSENCES

Les conditions relatives au maintien, à la diminution ou à la suppression sont les suivantes :

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'état :

- ✓ Accident de service ou maladie professionnelle, congé maternité, paternité ou adoption : maintien des primes
- ✓ Congé de maladie ordinaire : le montant des primes suit le sort du traitement (3 mois à taux plein - 9 mois à ½ taux)
- ✓ Congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie : suspension des primes