



SYNDICAT INTERCOMMUNAL D'ASSAINISSEMENT DE PERSAN, BEAUMONT ET ENVIRONS

Envoyé en préfecture le 29/04/2021

Reçu en préfecture le 29/04/2021

Affiché le

SLOW

ID : 095-200093680-20210427-202109-DE

DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL

Nombre de membres		
Membres en exercice	Présents	Nombre de pouvoirs
14	11	1

Vote
Pour : 12
Contre : 0
Abstention : 0

2021, le 27 Avril à 18 heures, le Comité Syndical, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, Salle de Réunion, lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur Jean-Marie DUHAMEL, Président, en session ordinaire, Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit le 22/04/2021.

Présents : Titulaires : MM. PYCK, SOARES, FRAISSE, LAZARUS, DEVOOGHT, LESUEUR, Mmes MARTEAU, LEGRAND, MM. WEBER, DUHAMEL, BOURCIGAUX

Absents excusés pouvoir : M. ANTY représenté par M. FOUR,

Suppléants n'ayant pas pris part au vote : M. DA SILVA.

Secrétaire de Séance : M. PYCK

2021-09 – MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Le Président, rappelle à l'assemblée :

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 n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Vu l'avis du comité technique en date du 25 février 2021

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée de deux parts, selon les modalités ci-après.

Considérant qu'il convient de prendre en compte, afin de définir un régime indemnitaire cohérent et adéquat, l'effectif global du syndicat (3 agents affectés à des missions distinctes : un directeur, un technicien et une assistante administrative),

Le Président propose à l'assemblée,

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération, la totalité des agents publics relevant du SIAPBE, quel que soit leur statut (fonctionnaires titulaires, fonctionnaires stagiaires ou contractuels de droit public) et quelle que soit la quotité de travail (temps complet, temps non complet ou temps partiel).

Article 2 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) et une part complémentaire (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de l'IFSE et le plafond du CIA sont déterminés selon le groupe de fonctions. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des fonctions d'encadrement, de sujétions spéciales et de la technicité exigée dans l'exercice des fonctions.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts sont définis pour un agent à temps complet travaillant à temps plein.

Catégorie B**Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Groupes	Fonctions	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 2	Assistante Adm.	6 500 €	500 €

Cadre d'emplois techniciens territoriaux

Groupes	Fonctions	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe 1	Directeur	8 500 €	500 €
Groupe 2	Technicien	5 500 €	500 €

Article 3 : critères d'attribution individuelle

Dans la limite des plafonds susmentionnés, l'autorité territoriale procède à l'attribution du RIFSEEP en prenant en compte les critères de modulation définis par la présente délibération.

Définition des critères de l'IFSE : l'attribution individuelle est fixée selon les critères suivants :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification détenue

L'IFSE 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, l'I.F.S.E est cumulable avec les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

Définition des critères du CIA : le complément indemnitaire tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle. Le montant individuel est compris entre 0% et 100% du plafond fixé par la présente délibération. Il est déterminé en application des critères suivants :

- Investissement personnel
- Disponibilités et adaptabilité
- Atteinte des objectifs
- Savoir-être et qualités relationnelles
- Force de proposition et prise d'initiative
- Capacité à développer ses compétences et ses connaissances

Article 4 : modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet.

Une IFSE annuelle est versée, en principe au mois de décembre, au régisseur pour tenir compte de la responsabilité particulière exercée au cours de l'année.

Le CIA est déterminé une fois par an et versée en principe sur le premier trimestre de l'année N+1. Cette part est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 5 : sort des primes en cas d'absence

Le régime indemnitaire est suspendu depuis le premier jour en cas de Congé Longue Maladie, Congé Longue Durée, Congé Grave Maladie conformément à la réglementation statutaire.

Dans les autres cas (Congé Maladie Ordinaire, Congé Maternité, Accident de Travail, Autorisations Spéciales d'Absence Etc...) le régime indemnitaire suivra le sort du traitement.

Article 6 :

L'organe délibérant, après en avoir délibéré,

DECIDE : d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} Juin 2021

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

Adopté à

Les membres présents ont signé pour copie conforme.