

DELIBERATION N° 2022-02



SBV4R

L'an deux mil vingt-deux, le neuf février à 18 h 30, le Comité Syndical du SBV4R, régulièrement convoqué le premier février 2022 s'est réuni en session ordinaire à Sainte-Gemme-Moronval, Salle Municipale des Associations et de la Culture, sous la présidence de Monsieur Daniel RIGOURD.

RIFSEEP mise à jour

Extrait du Registre des Délibérations CONSEIL SYNDICAL DU 09 FEVRIER 2022

Nombre de délégués titulaires du Comité Syndical : **45**

Nombre de membres en exercice : **45**

Quorum à atteindre en temps normal : $(45/2+1)$ 23 / Quorum à atteindre en crise sanitaire $(45/3+1)$:

16

Nombre de membres qui ont pris part à la délibération (présents comptant pour le quorum) : **23**

Nombre de pouvoirs : **1**

Nombre de suffrages exprimés : **24**

Présents pour le quorum : 23

Mme DE SOUSA Evelyne	Titulaire	CA Pays de Dreux	BONCOURT
Mme BAY-DESILES Valérie	Titulaire	CA Pays de Dreux	CHARPONT
M. PROVOST Sylvain	Titulaire	CA Pays de Dreux	FONTAINE-LES-RIBOUTS
Mme PIQUET Sandra	Suppléante de Mme STEPHO	CA Pays de Dreux	GARNAY
Mme GUNTHNER Brigitte	Titulaire	CA Pays de Dreux	IVRY-LA-BATAILLE
M. ROY Raymond	Titulaire	CA Pays de Dreux	LA CHAUSSEE-D'IVRY
M. TOISON Stéphan	Titulaire :	CA Pays de Dreux	MEZIERES-EN-DROUVAIS
M. GUIRLIN Jean-Louis	Titulaire	CA Pays de Dreux	St-GEORGES-MOTEL
M. SIMON Marc	Titulaire	CA Pays de Dreux	St-OUEN-MARCHEFROY
M. FOUGEROL François	Titulaire	CA Pays de Dreux	Ste GEMME-MORONVAL
Mme LE BRIS Martine	Titulaire	CA Pays de Dreux	SAUSSAY
M. GOALES André	Suppléant de M. BERTHELIER	CA Pays de Dreux	TREON
M. RIGOURD Daniel	Titulaire	CA Pays de Dreux	VILLEMEUX-SUR-EURE
Mme DEVINCK Jacqueline	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
M. MARTIN Jean-Luc	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
Mme LE GUIL Laëtitia	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
M. CORRE Roland	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
Mme WEILLER Odile	Suppléante de M. GOND	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
M. MAILLARD Patrick	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
M. M. CRASSIN Gérard	Titulaire	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
M. GALERNE Michel	Suppléant de M. MOLET	CC Portes Euréliennes d'Ile de France	
Mme VIBOUD Danièle	Titulaire	CA Evreux Portes de Normandie	
M. GATINE Jean-Pierre	Titulaire	CA Evreux Portes de Normandie	

Absents excusés ayant donné Pouvoir : 1

Mme DUVAL Dominique Titulaire à M. RIGOURD Daniel

décret n°91-875 du 6 septembre 1991, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat. Au 1^{er} janvier 2022, de 2 cadres d'emplois peuvent bénéficier du RIFSEEP. Il convient donc de prendre une nouvelle délibération pour les intégrer, en lieu et place de la délibération n° 2020-22 du 27 octobre 2020.

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 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 premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié par le décret du 27 décembre 2016,

Vu les arrêtés ministériels du 19/03/2015 et du 18/12/2015 pour le cadre d'emplois des Rédacteurs, à date d'effet du 1^{er} janvier 2016, fixant les plafonds annuels IFSE et CIA,

Vu les arrêtés ministériels du 20/05/2014 et du 18/12/2015 pour le cadre d'emplois des Adjoints administratifs, à date d'effet du 1^{er} janvier 2016, fixant les plafonds annuels IFSE et CIA,

Vu l'arrêté ministériel du 26/12/2017 et son décret d'application n° 2020-182 du 27/02/2020 pour le cadre d'emplois des Ingénieurs, à date d'effet du 1^{er} mars 2020,

Vu l'arrêté ministériel du 05/11/2021 pour le cadre d'emplois des Ingénieurs, à date d'effet du 1^{er} janvier 2022,

Vu l'arrêté ministériel du 07/11/2017 et 2020 pour le cadre d'emplois des Techniciens, à date d'effet du 1^{er} mars 2020,

Vu l'arrêté ministériel du 05/11/2021 pour le cadre d'emplois des Techniciens, à date d'effet du 1^{er} janvier 2022,

Vu les arrêtés ministériels du 16/06/2017 (publié au JO du 12/08/2017) et du 28/04/2015 pour les Adjoints techniques et Agents de maîtrise, à date d'effet du 1^{er} janvier 2017,

Vu l'avis favorable du Comité Technique n° 2018/RI/330, en date du 28/06/2018,

Les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- et le cas échéant, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé en 2018 une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret. Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS, l'IEMP, la PSR, l'ISS...et a vocation à se substituer à l'ensemble de ces primes.

Le Président propose au Conseil syndical d'étendre le RIFSEEP à l'ensemble des agents du SBV4R, conformément aux décrets d'application parus, et d'en déterminer les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité.

I – LES BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont les agents titulaires, stagiaires à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel en fonction dans la collectivité ainsi que les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel dans la collectivité.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- ❖ les rédacteurs territoriaux,
- ❖ les adjoints administratifs territoriaux,
- ❖ les ingénieurs,
- ❖ les techniciens,
- ❖ les adjoints techniques territoriaux.

II – L'INSTAURATION DE L'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Elle est liée au poste des agents et, le cas échéant, à leur expérience professionnelle (et non au grade).

Le montant individuel sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous :

- l'attribution individuelle de l'IFSE décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel,
- les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- ❖ Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (critère réglementaire)
 - ☞ ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
 - ☞ conception et suivi des dossiers stratégiques
 - ☞ responsabilité d'encadrement
 - ☞ niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - ☞ responsabilité de coordination
 - ☞ responsabilité de projet ou d'opération
 - ☞ responsabilité de formation d'autrui
 - ☞ élaboration et/ou suivi du budget

- ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire)
 - ☞ autonomie
 - ☞ temps d'adaptation
 - ☞ initiative
 - ☞ connaissances et expertise requises
 - ☞ complexité
 - ☞ difficulté (exécution simple ou interprétation)
 - ☞ polyvalence : diversité des projets, des tâches, des dossiers
 - ☞ simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets
 - ☞ niveau de qualification / diplôme requis
 - ☞ influence et motivation d'autrui
 - ☞ diversité des domaines de compétence

- ❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (critère réglementaire)
 - ☞ itinérance (mobilité géographique, etc.)
 - ☞ vigilance
 - ☞ risques d'accident
 - ☞ risques de maladie
 - ☞ valeur du matériel utilisé
 - ☞ responsabilité pour la sécurité d'autrui
 - ☞ responsabilité financière
 - ☞ effort physique
 - ☞ tension mentale, nerveuse
 - ☞ confidentialité
 - ☞ relations internes et externes

2) La détermination des groupes et des montants plafonds

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

GROUPES	FONCTIONS / POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DE L'IFSE
CAT B	FILIERE ADMINISTRATIVE : REDACTEURS	

GROUPE 1	Responsable des affaires générales	17 480 €
GROUPE 3	Responsable administrative et financière	14 650 €
CAT C	FILIERE ADMINISTRATIVE : ADJOINTS ADMIINISTRATIFS	
GROUPE 1	Responsable des affaires générales	11 340 €
GROUPE 2	Secrétaire administrative et financière	10 800 €
CAT A	FILIERE TECHNIQUE : INGENIEUR ET CHARGÉ DE MISSION	
GROUPE 1	Responsable technique	40 290 €
GROUPE 2	Ingénieur / Chargé de mission	36 000 €
GROUPE 3	Ingénieur / Chargé de mission	31 450 €
CAT B	FILIERE TECHNIQUE : TECHNICIENS	
GROUPE 1	Technicien rivière	19 660€
GROUPE 2	Technicien rivière	18 580€
GROUPE 3	Technicien rivière	17 500 €
CAT C	FILIERE TECHNIQUE : ADJOINTS TECHNIQUES ET AGENTS DE MAITRISE	
GROUPE 1	Garde-rivière	11 340 €
GROUPE 2	Garde-rivière	10 800 €

3) La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE :

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :

indicateur 1 : Réussite des objectifs assignés

indicateur 2 : Expérience dans un poste équivalent ou présentant un intérêt pour le poste

indicateur 3 : Partage des connaissances

indicateur 4 : Force de proposition

2. Connaissance de l'environnement de travail :

indicateur 1 : Maîtrise du fonctionnement de la collectivité

indicateur 2 : Relation avec les élus

indicateur 3 : Relation avec les partenaires extérieurs et le public

indicateur 4 : Maîtrise des circuits de décision

3. Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence :

indicateur 1 : Capacité à gérer des dossiers complexes, les impondérables, les événements exceptionnels

indicateur 2 : Montée en autonomie et en polyvalence

indicateur 3 : Suivi des réglementations et capacité à s'y adapter

indicateur 4 : Capacité et volonté à se former

indicateur 5 : Réussite d'un concours, d'un examen professionnel, d'un diplôme

4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :

indicateur 1 : Capacité à travailler en transversalité

4) Le réexamen du montant de l'IFSE :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les 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 à la suite d'une promotion.

5) **La périodicité de versement :**

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un 12^{ème} du montant annuel individuel.

III – L'INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) - part facultative du RIFSEEP :

Rappel: Une décision du conseil constitutionnel n° 2018-727 du 13 juillet 2018 a pour conséquence d'imposer aux collectivités territoriales l'instauration de la part CIA dans leur délibération d'instauration du RIFSEEP. Au regard du principe constitutionnel de libre administration, les collectivités sont, en revanche, libres :

- De fixer les plafonds applicables, sans toutefois inscrire un plafond de CIA à 0 ou dépassant le plafond global de l'IFSE + CIA octroyé aux agents de l'Etat.
- De déterminer les critères d'attribution liés à la manière de servir et à l'engagement professionnel.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle et tient aussi compte, le cas échéant, des résultats collectifs du service.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous :

- l'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel,
- les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

1) **Les critères d'attribution du CIA :**

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel, de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel, ainsi que, le cas échéant, des résultats collectifs du service. Il sera déterminé en tenant compte des critères fixés dans le cadre de l'entretien professionnel.

2) **Les montants du CIA :**

GROUPES	FONCTIONS / POSTES DE LA COLLECTIVITE	MONTANT ANNUEL MAXIMUM DU CIA
CAT B	FILIERE ADMINISTRATIVE : REDACTEURS	
GROUPE 1	Responsable des affaires générales	2 380 €
GROUPE 3	Secrétaire administrative et financière	1 995 €
CAT C	FILIERE ADMINISTRATIVE : ADJOINTS ADMINISTRATIFS	
GROUPE 1	Responsable des affaires générales	1 260 €
GROUPE 2	Secrétaire administrative et financière	1 200 €
CAT A	FILIERE TECHNIQUE : INGENIEUR ET CHARGÉ DE MISSION	
GROUPE 1	Responsable technique	7 110 €
GROUPE 2	Ingénieur / Chargé de mission	6 350 €
GROUPE 3	Ingénieur / Chargé de mission	5 550 €
CAT B	FILIERE TECHNIQUE : TECHNICIENS	
GROUPE 1	Technicien rivière	2 680 €
GROUPE 2	Technicien rivière	2 535 €

GROUPE 3	Technicien rivière	2 385 €
CAT C	FILIERE TECHNIQUE : ADJOINTS TECHNIQUES ET AGENTS DE MAITRISE	
GROUPE 1	Garde-rivière	1 260 €
GROUPE 2	Garde-rivière	1 200 €

3) **Les modalités d'attribution du CIA :**

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

4) **Les modalités de réexamen :**

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen tous les ans après l'entretien professionnel. Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

5) **La périodicité de versement :**

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un **versement semestriel, au mois de juin et au mois de décembre**, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

A noter que depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, les collectivités ne peuvent plus supprimer le régime indemnitaire en cas de congés de maternité ou paternité, ni en cas de congés d'adoption. Le régime indemnitaire est alors maintenu dans son intégralité.

❖ Maintien intégral du régime indemnitaire :

Le **comité syndical décide** de maintenir le versement des primes et indemnités pendant les périodes de :

- *congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,*
- *congés de maternité ou paternité ou congés d'adoption.*
- *accidents de travail, maladies professionnelles reconnues,*
- *formations.*

❖ Maintien partiel du régime indemnitaire :

- ✓ En matière de congé de maladie ordinaire (CMO), le **comité syndical décide** de maintenir les primes et indemnités aux agents en congé de maladie ordinaire ; le régime indemnitaire suivra toutefois le sort du traitement. Ainsi, lorsque la rémunération sera à demi-traitement, le régime indemnitaire sera également proratisé.

NB : l'agent ne perçoit aucune rémunération (ni traitement, ni régime indemnitaire, ni NBI) durant les journées de carence. Ces journées ne doivent donc pas être décomptées dans le délai de carence, sinon l'agent serait doublement pénalisé ces journées-là.

- ✓ Durant un temps partiel thérapeutique, le **comité syndical décide** de maintenir intégralement les primes et indemnités aux agents placés à temps partiel thérapeutique.
- ✓ Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR), le conseil syndical décide de maintenir intégralement les primes et indemnités aux agents placés en PPR.
- ✓ En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime

indemnitaires déjà versés, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

❖ Suspension du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités instituées cesseront d'être versées en cas de : grève (au prorata du temps d'absence), suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, absence non autorisée, service non fait.

V – LES REGLES DE CUMUL AVEC LE RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- ✓ l'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- ✓ l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- ✓ l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- ✓ la prime de service et de rendement (PSR)
- ✓ l'indemnité spécifique de service (ISS)

En application des dispositions actuelles de l'arrêté du 27 août 2015, le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- ✓ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- ✓ les dispositifs d'intéressement collectif,
- ✓ les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité de mobilité, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- ✓ l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)
- ✓ l'indemnité d'astreinte et d'intervention
- ✓ l'indemnité de permanence
- ✓ la prime de responsabilité versée (emplois fonctionnels)
- ✓ les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés.

VI – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence et les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

VII – CLAUSE DE SAUVEGARDE

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

VIII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1^{er} janvier 2022**.

IX – CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

X – LA TRANSITION ENTRE L'ANCIEN ET LE NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE

Les montants individuels sont maintenus dans le cadre de la mise en place du nouveau régime indemnitaire. Il convient d'abroger la délibération suivante :

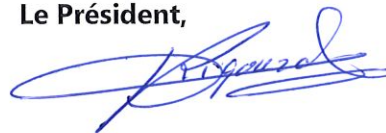
- ✓ la délibération n° 2020-22 en date du 27 octobre 2020 instaurant le RIFSEEP, bien que la présente délibération consiste en sa réactualisation, ceci dans un souci de simplification des actes de référence en vigueur au sein du syndicat,

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical à l'unanimité décide :

- D'abroger la délibération n°2020-22 du 27/10/2020,
- D'instaurer l'IFSE et le CIA,
- D'instituer les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension énoncées ci-dessus,
- D'inscrire les crédits nécessaires,
- D'autoriser le Président à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

SBV 4R
SYNDICAT DU BASSIN VERSANT
DES 4 RIVIERES

Le Président,



Daniel RIGOURD

DOCUMENT RENDU EXECUTOIRE

Après dépôt à la Sous-Préfecture, le

Le Président,

Daniel RIGOURD

