

SMIRTOM du SAINT-AMANDS

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
BUREAU SYNDICAL du 5 décembre 2017

L'an deux mil dix- sept, le 5 décembre à 9 heures trente , le bureau syndical du SMIRTOM du Saint-Amands s'est réuni sous la présidence de Monsieur Bernard JAMET, président.

Date de la convocation : 24 novembre 2017

Nombre de membres :            Nombre de membres : 10

Présents : 8

Pouvoir : 0

Absents, excusés : 2

---

**Présents**

---

COMMUNAUTE DE COMMUNES DU CŒUR DE FRANCE : Messieurs Bernard JAMET, Jacques DEVOUCOUX

COMMUNAUTE DE COMMUNES ARNON BOISCHAUT CHER: Monsieur Christian FAUCHER

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES PORTES DU BERRY ENTRE LOIRE ET VAL D'AUBOIS :  
Messieurs Olivier HURABIELLE , Michel PERRIOT

COMMUNAUTE DE COMMUNES BERRY GRAND SUD : Messieurs Dominique DUBREUIL,  
Jean-Paul JOLIET

COMMUNAUTE DE COMMUNES BERRY LOIRE VAUVISE : Madame Christine JAMET

---

**Absents, excusés**

---

COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS DE NERONDES : Monsieur Roland GILBERT

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES TROIS PROVINCES : Monsieur Olivier COMBETTE

**BUREAU SYNDICAL**  
**SMIRTOM DU SAINT-AMANDOIS**

-----  
**Séance du 5 décembre 2017**  
-----

Délibération n° 2017-DB00015

**INSTAURATION DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT  
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE  
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

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 dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaires dans certaines situations de congés,

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 : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 27 novembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, des montants plafonds et des conditions d'attributions

et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSSEP aux agents du SMIRTOM du Saint-Amandois,

Le président présente les modalités du nouveau régime indemnitaire.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ( RIFSSEP) est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il propose la mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Le principe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

Bénéficiaires :

Stagiaires: oui ☐ non ☒

Titulaires oui ☒ non ☐

Contractuels de droit public oui ☒ non ☐

Périodicité de versement :

Mensuel oui ☒ non ☐

Semestriel    oui ☐    non ☐

Annuel            oui ☐    non ☐

Liste des critères retenus :

**Fonctions :**

- Direction générale adjointe
- Responsable d'un service
- Gestionnaire service RH, comptabilité, communication, régie, prévention
- Agent d'accueil ou d'exécution

**Qualifications requises :**

- Diplôme
- Actualisation des connaissances

**Expertise et expérience exigée sur le poste :**

- Connaissance requise (faible, moyenne, forte)

**Expertise et technicité :**

- Diversité des tâches sur le poste et des domaines de compétences
- Relations avec les partenaires internes et extérieurs
- Spécialisation ( paie, compta, prévention, communication)
- Pratique d'un outil métier ( logiciel)

**Sujétions particulières :**

- Public difficile – Agression verbale
- Engagement financier ( régie)
- Acteur de prévention
- Obligation d'assister aux instances

**Contraintes météorologiques / Effort physique**

- Variabilité des horaires
- Déplacements

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Cette expérience peut-être assimilée à la connaissance acquise par la pratique mais aussi en fonction des diplômes de l'agent et de son ancienneté.

Sort de l'IFSE en cas d'absence pour maladie :

	Maladie ordinaire	Accident de service/accident du travail
N'est pas maintenu	/	/
Suit le sort du traitement	/	/
Autre solution à préciser	Prime supprimée au-delà de 10 jours absence consécutifs	Prime supprimée au-delà de 10 jours absence consécutifs

La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous. Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Catégorie Statutaire	Cadre d’emplois / Groupes	Emplois-  Fonctions	Montants annuels de base par groupe et par emploi		
			IFSE  Mini (facultatif)	IFSE  Maxi	Plafonds indicatifs <b>réglementaires</b>
A	<b>Attaché</b>				
	Groupe 1	DGS / DGA		36 210 €	36 210 €
	Groupe 2	Adjoint au DGS ou DGA		32 130 €	32 130 €
	Groupe 3	Responsable de service		25 500 €	25 500 €

	Groupe 4	Chargé de mission Gestionnaire de dossiers particuliers		20 400 €	20 400 €
B	<b>Rédacteur</b>				
	Groupe 1	Responsable de service		17 480 €	17 480 €
	Groupe 2	Expert – Référent		16 015 €	16 015 €
	Groupe 3	Gestionnaire de dossiers particuliers		14 650€	14 650 €
C	<b>Adjoint administratif</b>				
	Groupe 1	Gestionnaire de service spécifique ( RH, Compta, autre...)		11 340 €	11 340 €
	Groupe 2	Gestionnaire de dossiers – Exécution / Accueil		10 800 €	10 800 €
C	<b>Adjoint technique ou d’animation</b>				
	Groupe 1	Responsable de services spécifiques ( collecte, maintenance, animation, etc...)		11 340 €	11 340 €
	Groupe 2	Agent d’exécution : maintenance déchetterie entretien		10 800 €	10 800 €
C	<b>Agent de maîtrise</b>				

	Groupe 1	Responsable de service + 5 agents		11 340 €	11 340 €
	Groupe 2	Responsable des services + 2 agents		10 800 €	10 800 €

Il propose également la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le principe : le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Bénéficiaires :

Stagiaires: oui ☐ non ☒

Titulaires oui ☒ non ☐

Contractuels de droit public oui ☒ non ☐

Périodicité de versement :

Mensuel oui ☐ non ☐

Semestriel oui ☐ non ☐

Annuel oui ☒ non ☐

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et la manière de servir des agents ; ces critères sont appréciés au regard du résultat de l'entretien professionnel. Le CIA ne doit pas représenter une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total. Sa part maximale est fixée à 49% du régime indemnitaire total : IFSE minimum 51% et CIA maximum 49%.

Sort du CIA en cas d'absence pour maladie :

	Maladie ordinaire	Accident de service/accident du travail
N'est pas maintenu	/	/
Suit le sort du traitement	/	/
Autre solution à préciser	La prime est supprimée au-delà de 10 jours consécutifs d'absence	La prime est supprimée au-delà de 10 jours consécutifs d'absence

Catégorie Statutaire	Cadre d’emplois / Groupes	Emplois-  Fonctions	Montants annuels de base par groupe et par emploi		
			CIA  Mini (facultatif)	CIA  Maxi	Plafonds indicatifs <b>réglementaires</b>
A	<b>Attaché</b>				
	Groupe 1	DGS / DGA		6 390 €	6 390 €
	Groupe 2	Adjoint au DGS ou DGA		5 670 €	5 670 €
	Groupe 3	Responsable de service		4 500 €	4 500 €
	Groupe 4	Chargé de mission ou gestionnaire de dossiers particuliers		3 600 €	3 600 €
B	<b>Rédacteur</b>				
	Groupe 1	Responsable de service		2 380 €	2 380 €
	Groupe 2	Expert - référent		2 185 €	2 185 €
	Groupe 3	Gestionnaire de dossiers particuliers		1 995 €	1 995 €
C	<b>Adjoint administratif , technique, d’animation, agent de maîtrise</b>				
	Groupe 1	Gestionnaire de services particuliers ( RH, compta, communication, prévention)		1 260€	1 260 €



	Groupe 2	Gestionnaire de dossiers – Agent accueil ou exécution		1 200 €	1 200 €
--	----------	---	--	---------	---------

Les règles de cumul du RIFSSEP :

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature :

Le RIFSSEP ne peut pas se cumuler avec (liste non exhaustive) :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (PSR)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,

Le RIFSSEP est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...)
- La prime de responsabilité versée au DGS
- La rémunération des agents publics participant, à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours)
- Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective)
- La prime spéciale d'installation
- L'indemnité de changement de résidence
- L'indemnité de départ volontaire

De plus, l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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, précise que le RIFSSEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel pour chaque agent.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Après en avoir délibéré, le bureau syndical, à l'unanimité, décide de la mise en place du RIFSSEP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018.

POUR EXTRAIT CONFORME

Le président,

Bernard JAMET

Le président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d'Orléans dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.