



## NOTE DE SYNTHÈSE PROJETS DE DÉLIBÉRATIONS

-----

*Séance du 9 février 2021*

### 1 - RÉGIME INDEMNITAIRE RIFSEEP (DÉLIBÉRATION)

Le Conseil Syndical,

Sur rapport de Monsieur le Président,

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 ses articles 87,88, 111 et 136,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> 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,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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, et son annexe

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 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, et son annexe

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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, et son annexe

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des conseillers techniques de services sociaux des administrations de l'Etat des dispositions 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, et son annexe

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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, et son annexe

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions 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, et son annexe

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret 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 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions 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

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 et de l'engagement professionnel

Vu la délibération n°2017-09 du 1<sup>er</sup> mars 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP

Vu les crédits inscrits au budget,

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels.

Considérant l'évolution du tableau des effectifs du Syndicat,

Considérant qu'il convient de modifier la délibération susmentionnée,

Le Président propose à l'assemblée délibérante de modifier la délibération n°2017-09 du 1<sup>er</sup> mars 2017 de la façon suivante :

**Première partie : L'Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)**

#### **Article 1 : IFSE**

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

L'IFSE est un outil indemnitaire qui a pour finalité de valoriser l'exercice des fonctions.

Ce principe de reconnaissance indemnitaire est axé sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Il revient ainsi à l'autorité territoriale de définir les bénéficiaires et de répartir les postes au sein de groupes de fonctions.

#### **Article 2 : Bénéficiaires de l'IFSE**

- Agents titulaires
- Agents stagiaires
- Contractuels de droit public

#### **Article 3 : Détermination des groupes de fonctions et des critères**

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants. La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

La répartition de fonctions au sein des groupes de fonctions est réalisée selon un schéma simple et lisible au regard des critères fonctionnels objectivés. Ils doivent permettre de cibler les niveaux de responsabilité. Trois critères seront communs à tous les cadres d'emplois :

1. Encadrement, coordination, pilotage, conception. Ce critère fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projet.
2. Technicités, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions. Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine de référence de l'agent (maîtrise de compétences rares).
3. Sujétions particulières et degré d'exposition de certains postes au regard de son environnement extérieur (responsabilités particulières - Respect de délais - Contraintes fortes - Interventions extérieures - Polyvalence du poste - Forte disponibilité - Surcroit régulier de travail - Déplacements fréquents - Horaires décalés - Poste isolé - Relationnel important - Domaine d'intervention à risque de contentieux par exemple - Poste à forte exposition - ..)

Les groupes de fonctions par cadre d'emplois sont définis au vu de critères d'attributions arrêtés par l'assemblée dans le tableau annexé ainsi que les montants maximums annuels pour la collectivité (et minimum si l'assemblée le décide).

#### **Article 4 : Attribution individuelle**

Conformément au décret n° 91-875, le Président fixera librement par arrêté le montant individuel dans la limite des montants maximums (et minimums si l'assemblée l'a décidé dans l'article 3) prévus dans le tableau en annexe selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 3.

#### **Article 5 : Réexamen**

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de groupe de fonction avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions afin d'encourager la prise de responsabilité mais également au sein du même groupe de fonction :

- En cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonction,
- A minima tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (approfondissement des compétences techniques, de diversification des connaissances),
- En cas de changement de grade suite à une promotion.

### **Deuxième partie : Le complément indemnitaire annuel (CIA)**

---

#### **Article 6 : Objet du CIA**

Le complément indemnitaire annuel est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir est fondée 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 de service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa contribution au collectif de travail ;
- la connaissance de son domaine d'intervention ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront ainsi être prises en compte.

#### **Article 7 : Bénéficiaires de la CIA**

- Agents titulaires
- Agents stagiaires
- Contractuels de droit public

## **Article 8 : Modalités d'attribution**

L'autorité fixe annuellement les montants individuels par arrêté dans la limite d'un montant maximum fixé par l'assemblée délibérante par groupe de fonction conformément au tableau ci-annexé.

Le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 %, sera attribué au vu des critères, pour chaque agent sur le montant maximum annuel défini par l'assemblée délibérante fixé dans le tableau en annexe par groupe de fonctions de chaque cadre d'emploi dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat. Il est assujéti à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés au regard de l'entretien professionnel.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

## **Troisième partie : Dispositions communes**

---

### **Article 9 : Modalités d'attribution**

#### **Article 10 : Cadres d'emplois concernés**

L'IFSE et le CIA sont attribués aux agents des cadres d'emplois suivants :

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- ✓ Pour la filière administrative :
  - Adjoint administratif
  - Rédacteur
  
- ✓ Pour la filière technique :
  - Adjoint technique
  - Technicien

#### **Article 11 : Versement**

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le CIA sera versé selon une périodicité annuelle.

Les versements seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

#### **Article 12 : Cumul**

Le RIFSEEP est 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 différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) 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.

#### **Article 13 : Les modalités de maintien ou de suppression.**

Le maintien du régime indemnitaire sera le même que pour les agents de la Fonction publique d'Etat. Ainsi, conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité, le régime indemnitaire à l'Etat suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service / maladie professionnelle ou imputable au service).

Il est maintenu intégralement pendant les congés pour maternité, paternité, adoption. Il est suspendu en cas de congé de longue durée ou de grade maladie. En cas de temps partiel thérapeutique, le juge considère que les primes et indemnités doivent suivre le même sort que le traitement.

#### **Article 14 : Crédits budgétaire**

**Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.**

#### **Article 15 : Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

#### **Article 16 : Exécution**

Le Président et le Comptable public sont chargés chacun en ce qui le concerne de l'exécution de la présente délibération qui sera transmise au représentant de l'Etat dans le département pour contrôle de légalité.

#### **Article 17 : Voies et délais de recours**

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Caen dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

#### **Article 18 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> mars 2021.

### **4 - CREATION D'UN POSTE D'ADJOINT TECHNIQUE TERRITORIAL (DELIBERATION)**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment l'article 34,

Vu le tableau actuel des effectifs de la collectivité,

Considérant les besoins actuels du service,

Monsieur le Président propose la création d'un poste d'adjoint technique territorial à temps complet,

Où cet exposé, le Conseil Syndical :

- DÉCIDE la création d'un poste d'adjoint technique territorial à temps complet,
- DIT que les crédits nécessaires seront prévus au Budget Primitif 2021.

### **5 - DEBAT D'ORIENTATION BUDGETAIRE 2021 (DELIBERATION)**

Vu la loi d'orientation du 6 février 1992 relative à l'administration territoriale de la République ;

Vu les articles L. 2312-1 et L. 5211-36 du Code Général des Collectivités Territoriales, précisant que la tenue du débat d'orientation budgétaire est obligatoire dans les Etablissements de Coopération Intercommunale comprenant au moins une commune de 3 500 habitants et qu'il doit s'exécuter dans les deux mois qui précèdent le vote du Budget primitif.

Considérant que le Débat d'Orientation Budgétaire constitue une formalité substantielle préalable à l'adoption du budget et que la collectivité territoriale est tenue de transmettre à l'autorité préfectorale une délibération attestant que cette formalité a été accomplie ;

Considérant que ce débat permet à l'assemblée délibérante de discuter des orientations budgétaires qui préfigurent les priorités qui seront affichées dans le Budget Primitif 2021, mais également d'être informée de l'évolution de la situation financière de la collectivité.

Où cet exposé, le Conseil Syndical :

- PREND ACTE de la communication du rapport sur les orientations budgétaires pour 2021 annexé à la présente délibération.
- PREND ACTE de la tenue d'un débat sur les orientations budgétaires 2021 du Syndicat Mixte de l'Orne et ses Affluents, après avis et proposition du bureau du syndical.

## Annexe :

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE	CIA
			Montant annuel maximum de la collectivité (Non logés)	Montant annuel maximum de la collectivité
Rédacteurs	<b>G1</b>	Non concerné		
	<b>G2</b>	Non concerné		
	<b>G3</b>	Secrétaire / comptable	14 650 € Soit 1220 € par mois	1995 €
Adjoints administratifs	<b>G1</b>	Secrétaire / comptable	11 340 € Soit 945 € par mois	1260 €
	<b>G2</b>	Non concerné		
	<b>G3</b>	Non concerné		
Techniciens	<b>G1</b>	Non concerné		
	<b>G2</b>	Technicien coordinateur	16 015 € Soit 1334 € par mois	2185 €
	<b>G3</b>	Techniciens	14 650 € Soit 1220 € par mois	1995 €
Adjoints techniques	<b>G1</b>	Techniciens	11 340 € Soit 945 € par mois	1260 €
	<b>G2</b>	Non concerné		
	<b>G3</b>	Non concerné		