

**EXTRAIT DU PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS  
DU COMITE DU SYNDICAT MIXTE POUR LE  
DEVELOPPEMENT DURABLE DE L'ESTUAIRE DE LA GIRONDE**

Nbre de membres en exercice : 17  
Nbre de membres présents : 9  
Nbre de suffrages exprimés : 10

Votes : Pour : 10  
Contre : 0  
Abstention : 0

**L'an deux mille dix huit, le dix neuf décembre**

**Les membres du Comité Syndical du SYNDICAT MIXTE POUR LE DEVELOPPEMENT DURABLE DE L'ESTUAIRE DE LA GIRONDE, dûment convoqués, se sont réunis sous la présidence de Madame GOT en la salle du conseil de la Communauté des Communes de l'Estuaire à Braud et Saint Louis**

**Date de convocation : 4 décembre 2018**

**Etaient Présents : Mmes De ROFFIGNAC – DERVILLE - GOT - MONSEIGNE - MM. CORSAN - DELAUNAY – GIRARD – PLISSON - RENARD**

**Etait Représenté : M. FEDIEU Pouvoir à Mme GOT**

**Délibération N°2018-04-044: Mise en place du RIFSEEP**

- Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20 ;*
- Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment les articles 87, 88 et 136 ;*
- 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 du 26 janvier 1984 ;*
- Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État ;*
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;*
- Vu l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État ;*
- Vu l'arrêté ministériel du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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'État ;*
- Vu les arrêtés ministériels pris pour l'application au corps des Attachés Territoriaux, des Adjointes Administratifs et des Adjointes Techniques ;*
- Vu l'avis du Comité Technique en date du 28/11/2018 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 SMIDDEST ;*

*Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé des deux parts suivantes :*

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;*
- le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.*

*Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités ;*

Il est décidé, à l'unanimité :

**Article 1.** d'instituer pour les agents relevant des cadres d'emplois « **attachés, adjoints administratifs, ingénieurs, adjoints techniques** » un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

**Article 2.** bénéficient du régime indemnitaire tel que défini ci-après :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

**Article 3.** mise en place de l'IFSE :

- Le principe : L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions ;
- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de l'IFSE : Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels
  - o Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
    - Responsabilité d'encadrement ; responsabilité de coordination ; responsabilité de projet ou d'opération ; ampleur du champ d'action (*nombre de missions, valeur...*).
    - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment : Connaissances requises pour occuper le poste; autonomie; initiative ; diversité des tâches, des dossiers, des projets
  - o Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
    - Responsabilité pour la sécurité d'autrui ; responsabilité financière ; travail isolé ; polyvalence ; horaires particuliers.
- À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération. Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.
- Attribution individuelle de l'IFSE : L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale. Ce montant individuel est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants:
  - o La connaissance du poste et des procédures ; capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (*diffusion du savoir à autrui, force de proposition...*) ; connaissance de l'environnement du travail (*fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus...*) ;
  - o Les conditions d'acquisition de l'expérience.
- L'ancienneté (*matérialisée par les avancements d'échelon*) ainsi que l'engagement et la manière de servir (*valorisés au titre du complément indemnitaire annuel*) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle. Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fait l'objet d'un réexamen :
  - o En cas de changement de fonctions ; en cas de changement de grade suite à promotion ; au moins tous les 3 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.
- Périodicité et modalités de versement de l'IFSE : L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

**Article 4.** mise en place du Complément Indemnitare Annuel CIA :

- Le principe : Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.
- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA : Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions. À chaque groupe de fonctions correspond les montants maxima figurant en annexe de la présente délibération. Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.
- Attribution individuelle du CIA : L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale. Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel annuel figurant en annexe de la présente délibération. Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :
  - o Réalisation des objectifs ; respect des délais d'exécution ; compétences professionnelles et techniques ; qualités relationnelles ; capacité d'encadrement ; disponibilité et adaptabilité.
- Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.
- Périodicité et modalités de versement du CIA : Le CIA est versé selon un rythme annuel en deux fractions.

**Article 5.** les plafonds de l'IFSE et du CIA sont déterminés selon les groupes de fonctions définis conformément aux dispositions des articles 2 et 3 de la présente délibération. La part CIA ne peut excéder 15% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour les corps de catégorie A et 10% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP pour les corps de catégorie C. En toute hypothèse, la somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État.

**Article 6.** modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP : En cas d'absence pour congé annuel, congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, congé de maternité, congé de paternité, congé pour accueil jeune enfant, congés spéciaux, temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire suit le sort du traitement ;

**Article 7.** l'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le RIFSEEP ne peut se cumuler avec l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ni avec l'indemnité d'administration et de technicité (IAT). Il est, en revanche, cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple) ainsi que les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte...) ;

**Article 8.** les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexe 1 de la présente délibération sont automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État ;

**Article 9.** le nouveau régime indemnitaire prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019. Les crédits correspondants aux dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget ;

**Article 10.** la délibération du 7 juillet 2011 relative à la mise en place de la prime de fonctions et de résultats et la délibération n° 2013-01-15 du 8 février 2013 portant institution d'un régime indemnitaire pour les agents de catégorie C de la filière technique et de la filière administrative sont abrogées.

**Annexe 1 : Montants maximums de l'IFSE et du CIA en fonction des groupes de fonctions**

Groupes de fonctions	Fonctions / emploi dans la collectivité	Montants maximums annuels*	
		Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
<b>Attachés</b>			
Groupe 1	Direction de collectivité	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	Chef de projet	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	Chargé de mission	25 500 €	4 500 €
<b>Adjointes administratifs</b>			
Groupe 1	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800 €	1 200 €
<b>Adjointes techniques</b>			
Groupe 1	Gardien de phare accompagnateur de visite	11 340 €	1 260 €
Groupe 2	Gardien de phare	10 800 €	1 200 €

\*Montants identiques à ceux fixés par la réglementation pour les fonctionnaires de l'Etat

Pour extrait conforme, comme fait et délibéré à Braud et Saint Louis, le 19 décembre 2018


  
**La Présidente**
  
 SMIDDEST

**Pascale GOT**