Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

SI.BE.PO.VI
40 rue Jules Ferry - 60370 BERTHECOURT

Délibération du CONSEIL SYNDICAL 09 /2023

DEPARTEMENT DE L'OISE

Arrondissement de Beauvais

Canton de Chaumont-en-Vexin

Date de la convocation : 12 octobre 2023

Nombre de conseillers en exercice : 12

Nombre de présents votants : 11

Objet : Mise en place du RIFSEEP au SIBEPOVI au 1er novembre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le 19 octobre à 18 heures 30, le Conseil Syndical, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie de Berthecourt, sous la présidence de Madame Lydia BORDERES, Présidente du SIBEPOVI.

Etaient présents : Mesdames et Messieurs les membres du Syndicat

Titulaires : Borderes L/Autin B/Callen M/Delaby G/Fauquembergue F/Lachapelle L

Mayeux JL/Caudron F/Thomas G

Mme Clary Wawrin donne pouvoir à Mr Colas JP

Mme Lebel donne pouvoir à Mr Thomas G

Suppléants : Suze N/Colas JP

Mmes DELABY et FAUQUEMBERGUE ont été élues secrétaires de séance.

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 ;

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 tableau des effectifs ;
Vu l'avis du Comité Technique en date du jeudi 5/10/2023 annexé à la présente délibération.

A compter 1er novembre 2023, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

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

Il a pour finalité de :
- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public affecté sur des emplois permanents à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

Les cadres d'emplois sont :

Pour la filière administrative :

- Adjoints administratifs territoriaux.

Pour la filière animation :

- Adjoints d'animation territoriaux.

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

Pour la filière technique :

- Adjoints techniques territoriaux.

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 :

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
  - Responsabilité de formation d'autrui,
  - Ampleur du champ d'action (en nombre de mission, en valeur).

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - Niveau de qualification requis (niveau de diplôme),
  - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise),
  - Autonomie, initiative,
  - Difficulté et complexité des taches (exécution simple ou interprétation).

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - Horaires atypiques,
  - Responsabilité financière,
  - Rapport aux Elus
  - Accueil des usagers
  - Effort physique,
  - Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants,
  - Relations internes et ou externes.

Le cadre d'emplois des **adjoints administratifs territoriaux** est réparti en 1 groupe de fonctions auquel correspond les montants plafonds annuels suivants :

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	*Direction de la structure, encadrement des agents, Accueil des usagers, Régisseur*	**11 340 €**	**1 260 €**

Le cadre d'emplois des **adjoints territoriaux d'animation** est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	*Responsable d'un site Alsh ou périscolaire, Responsable d'un groupe d'animateurs, gestion de plannings, Elaboration de projets d'animation,*	**11 340 €**	**1 260 €**
G 2	*Animateur périscolaires, accueil des usagers,*	**10 800 €**	**1 200 €**

Le cadre d'emplois des **adjoints techniques territoriaux** est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA
G 1	*Encadrement des agents de restauration scolaire, être force de proposition aux décisions de la Direction*	**11 340 €**	**1 260 €**
G2	*Agent en restauration scolaire*	**10 800 €**	**1 200 €**

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

III. Modulations individuelles :

➢ 1) Part fonctionnelle (IFSE) :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus (voir II).

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse dans la limite de 10 % en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :
- l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- les formations suivies (et liées au poste) ;
- la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail effectif et du temps de présence de l'agent concerné dans la collectivité.

➢ 2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à l'engagement professionnelle et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement sur le mois de novembre et proratisée en fonction du temps de travail effectif et du temps de présence de l'agent concerné dans la collectivité.

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

IV. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➢ Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,

Il convient donc d'abroger les délibérations suivantes :

- Délibération du 10 février 2017 instaurant le régime indemnitaire IEMP
- Délibération du 10 février 2017 instaurant le régime indemnitaire IAT

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes …) ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, …) ;
- La N.B.I. ;
- La prime de responsabilité versée au DGS.

➢ Sur le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents :

Le régime indemnitaire actuel des agents de la collectivité est constitué de l'IEMP et de l'IAT versée mensuellement ou annuellement et l'indemnité allouée aux régisseurs de recettes et d'avances versées annuellement.

Madame la Présidente souhaite maintenir, pour la première année, le montant indemnitaire que les agents concernés percevaient annuellement avant la mise en place du RIFSEEP.

V. Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, la part IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, la part IFSE est maintenue intégralement.
En cas de travail à temps partiel thérapeutique, le montant des primes (ou uniquement de l'IFSE) sera calculé au prorata de la durée effective de service
Toutefois, lorsqu'il est placé en congé pour raison de santé ou pour invalidité temporaire imputable au service l'agent est rémunéré dans les conditions prévues pour ce congé et non en fonction des droits liés à son temps partiel thérapeutique.

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le montant du CIA a vocation à être réajustée, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

VI. Revalorisation :

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

VII. Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

VIII. Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

IX. Voies et délais de recours :

Madame la Présidente 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 d'Amiens dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Le Conseil syndical, après en avoir délibéré, **à l'unanimité des voix.**

DECIDE :

- d'instaurer à compter du 1er novembre 2023 pour les agents relevant des cadres d'emplois ci-dessus :
    - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
    - un complément indemnitaire annuel (CIA)

Fait et délibéré en séance, par les membres présents,
les jours, mois et an susvisés.
Pour extrait conforme au registre des délibérations.
Madame La Présidente, Lydia BORDERES

Acte rendu exécutoire après :
dépôt en Préfecture le :
publication ou notification du :

SI RF PO VI BERTHECOURT (60)

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

Comité Social Territorial

EXTRAIT DU PROCÈS-VERBAL

Séance du jeudi 05 octobre 2023

➢ **SIBEPOVI à Berthecourt – 15 agents (saisine réceptionnée le 15 septembre 2023)**

Monsieur le Président sollicite l'avis des membres du CST sur le projet de délibération visant à mettre en place le RIFSEEP.

Observation : le projet de délibération prévoit une modulation possible de l'IFSE en fonction de l'expérience professionnelle, à la hausse dans la limite de 10 %.

Il contient la clause de sauvegarde garantissant le maintien à titre individuel du montant mensuel de l'ancien régime indemnitaire perçus par les agents au titre de l'IFSE.
Concernant la modulation des primes en cas de maladie, la commune a fait le choix d'appliquer la jurisprudence du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021 n° 448779. Ainsi, le régime indemnitaire est suspendu en cas de CLM, CLD, CGM.
L'établissement précise qu'elle participe à la protection sociale complémentaire de ses agents – risque « prévoyance » à hauteur de 25 % des cotisations (voir mail du 15/09).

- ***Au vu du dossier et des éléments fournis par la collectivité, les représentants des collectivités locales émettent un avis favorable à l'unanimité.***

- ***Au vu du dossier et des éléments fournis par la collectivité, les représentants du personnel émettent un avis favorable à l'unanimité.***

VOTE DES COLLÈGES	Pour	Contre	Abstentions
Représentants des collectivités	5	0	0
Représentants du personnel			
CGT	2	0	0
CFDT	2	0	0
FA-FPT	1	0	0
CFTC	1	0	0
SNUTER-FSU	1	0	0
FO	1	0	0

Envoyé en préfecture le 24/10/2023
Reçu en préfecture le 24/10/2023
Publié le
ID : 060-256005687-20231019-092023-DE

Conformément à l'article 93 du décret n° 2021-571, vous devez informer, dans un délai de deux mois, les membres du CST des suites données à leur avis.
Les avis émis par le CST sont portés, par tout moyen approprié, à la connaissance des agents.

Pour Extrait Certifié Conforme
Fait à BEAUVAIS, le 09/10/2023
Le Président,

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE
CENTRE DE GESTION DE L'OISE
Loi du 26-01-84 Modifiée

Alain VASSELLE