

## DÉLIBÉRATION N° CS 2021-04-067

### MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

**Nombre de membres :**

En exercice : 33

Présents : 22

Votants : 22

L'an deux mil vingt-et-un, le 16 décembre ;

L'assemblée délibérante du Syndicat mixte Cyclad, s'est réunie en séance ordinaire à la Communauté de Communes Cœur de Saintonge à Saint Porchaire, sous la présidence de Monsieur Jean GORIOUX.

**Présents / Membres titulaires**

Mesdames Ornella TACHE – Éliane TRAIN – Anne-Sophie DESCAMPS

Messieurs Jean-Michel CHATELIER – Christian LUCAZEAU – Jacky RAUD – Michel LALAIZON – Serge BERNET  
Julien GOURRAUD – Jérôme GARDELLE – Jean-Luc FOURRÉ – Pierre TUAL – Emmanuel JOBIN  
Éric GUINOISEAU – Jean GORIOUX – Denis DUBOURGNOUX – Jean-Paul GAILLOT – David RAFFÉ  
Sylvain BARREAUD – Philippe PELLETIER – Philippe NEAU – Alain FONTANAUD

**Présents / Membres suppléants****Présence des suppléants sans vote****Absents titulaires**

Mesdames Gisèle VERGNON (*excusée*) – Ghislaine GOT (*excusée*)

Messieurs Jean MOUTARDE (*excusé*) – Hubert COUPEZ – Jean-Luc DUGUY (*excusé*) – Gaby TOUZINAUD  
Stéphane AUGÉ – Pascal ALVAREZ – Jean-Paul HÉRAUDEAU – Sylvain FAGOT (*excusé*)  
Laurent RENAUD

**Secrétaire de séance**

Madame Anne-Sophie DESCAMPS

**Convocations envoyées le :**

07 décembre 2021

**Affichage de la convocation le :** 07 décembre 2021

(Art. L2121-10 du CGCT)

**Publication (affichage) ou notification du :**

20 décembre 2021



**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** le décret n°91-875 du 06 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

**Vu** le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature,

**Vu** le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

**Vu** le décret n°2003-799 du 25 août 2003 et l'arrêté du 25 août 2003 relatifs à l'indemnité spécifique de service des ingénieurs et ingénieurs en chef,

**Vu** le décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009 et l'arrêté du 15 décembre 2009 relatifs à la prime de service et de rendement des ingénieurs et ingénieurs en chef,

**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 (RIFSEEP) 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** le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 complétant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP,

**Vu** l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-213 et de l'arrêté du 18 décembre 2018 pris pour application aux corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n°2014-513,

**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,

**Vu** l'arrêté du 28 avril 2015 modifié par celui du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

**Vu** l'arrêté du 03 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

**Vu** l'arrêté du 07 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

**Vu** l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,



**Vu** l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

**Vu** l'arrêté ministériel du 27 août 2015 précisant les indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP,

**Vu** la circulaire du 05 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 circulaire interministérielle en date du 03 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale établissant les équivalences avec la fonction publique d'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, notamment dans les domaines de l'administration générale et technique,

**Vu** l'avis favorable du Comité technique du 08 décembre 2021,

**Considérant** que le RIFSEEP remplace la plupart des primes et indemnités, et ce sans perte de rémunération, et que ce dispositif devrait donc concerner l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, par application du principe d'équivalence avec les corps de la fonction publique de l'Etat,

**Considérant** que les cadres d'emplois d'ores et déjà concernés par le RIFSEEP sont recensés ci-avant,

**Considérant** que le RIFSEEP rationalise et simplifie le système des primes et indemnités des fonctionnaires et répond à l'objectif de transparence dans le traitement des fonctionnaires et la facilitation de la mobilité entre les différentes collectivités par un régime similaire,

**Considérant** que le RIFSEEP est composé de 2 primes distinctes et cumulatives, la première obligatoire tenant compte de l'expérience professionnelle (IFSE) et la seconde intitulée « le complément indemnitaire annuel (CIA) » récompensant l'engagement professionnel et la manière de servir,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

### **Il est proposé au Comité syndical :**

#### **Article 1 : bénéficiaires**

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel nommés dans un grade des filières administrative, technique ou animation.
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou temps partiel rémunérés en référence à un cadre d'emplois des filières administrative, animation ou technique.

Les agents contractuels de moins de 12 mois consécutifs, les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3-2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, les apprentis, les stagiaires scolaires sont exclus du bénéfice du régime indemnitaire.



## Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- ↳ L'indemnité de fonction sujétion d'expérience (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle de l'agent (part fixe),
- ↳ Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent (part variable).

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

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.

Le total des deux parts, ne peut dépasser un plafond fixé conformément aux dispositions prévues par la présente délibération concernant la définition des groupes de fonctions et la cotation des emplois, dans le strict respect des dispositions légales et réglementaires fixant le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables et le nombre de groupes sont définis à l'annexe de la présente délibération.

## Article 3 : Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

### 1. Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du 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.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

1° des fonctions encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : il s'agit de tenir compte des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, l'élaboration et le suivi des dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

2° de la technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences dans le domaine fonctionnel de l'agent, les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste.

A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté : l'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par l'avancement d'échelon.

3° des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces 3 critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

### 2. Montants

Voir tableau en annexe n°1.



### 3. Maintien à titre individuel

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au 31 décembre 2021, au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

Ce maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur à la mise en place du RIFSEEP n'est pas accordé aux agents en disponibilité au 1er janvier 2021. En cas de retour dans la collectivité, l'agent se verra appliquer le nouveau régime indemnitaire avec les nouveaux montants et critères définis par la présente délibération comme les nouveaux agents recrutés après le 31 décembre 2021.

### 4. Critères de modulation individuelle de l'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement une IFSE à chaque agent dans la limite du plancher et du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Le montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents et, évaluée au regard des critères exposés ci-dessus et de l'expérience professionnelle de l'agent sur le poste :

- Expériences professionnelles antérieures dans le privé et le public,
- Nombre d'années d'expérience sur le poste
- Nombre d'années d'expérience dans le domaine d'activité
- Capacité de transmission des savoirs et des compétences
- Parcours de formations suivi
- Connaissance du milieu institutionnel
- Connaissance du fonctionnement de la collectivité
- Connaissance et application des procédures
- Autonomie
- Appréhension de la relation hiérarchique
- Intégration dans une dynamique collective
- Communication et capacité à rendre compte
- Adaptation au changement / situations expertise technique
- Transversalité
- Polyvalence
- Réactivité
- Rédaction d'écrits professionnels
- Expression orale et/ou écrite et /ou en public
- Optimisation dans l'utilisation des outils et matériels de travail

Pour certains postes :

- Evolution de l'encadrement
- Appréhension de la relation avec les élus,



- Management des équipes et des personnes,
- Responsabilité financière,
- Gestion de la relation avec le public.

### **Affichage d'un montant « historique »**

Le principe du maintien et de la transposition des régimes indemnitaires préexistants au RIFSEEP au 31 décembre 2021 a pour conséquence de ne pas harmoniser les régimes indemnitaires au sein des groupes et de maintenir des disparités existantes.

Ces disparités sont historiques et sont le résultat des diverses politiques de rémunérations et de recrutements définis par les collectivités antérieures de l'agent, avant les transferts de compétences notamment.

Certains agents ont donc des régimes indemnitaires supérieurs à la moyenne de leur groupe sans que cela ne se justifie par leur fonction ou leur implication.

Dans ce cas, une part du montant de l'IFSE sera indiqué comme « montant historique » et sera figé jusqu'à changement de poste de l'agent.

### **5. Conditions de réexamen**

Le montant annuel versé aux agents fera l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- Au moins tous les 4 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 ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

Pour les emplois fonctionnels, il doit faire l'objet d'un réexamen à l'issue de la première période de détachement.

Facultativement dans les cas suivants, cependant indispensable en cas d'éventualité de baisse du régime indemnitaire :

- Défaut avéré d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- Absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert,
- Manquements en termes de conduite de projets
- Technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- Inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- Absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

### **Article 4 : Modalités de versement**

La part fixe (IFSE) est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

### **Article 5 : Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas d'absence**

Le régime indemnitaire sera maintenu aux agents durant leurs congés annuels, congés maternité et paternité ou adoption, congé pour formation syndicale, autorisation spéciale d'absence, congé de maladie ordinaire (CMO) dans la limite du traitement, congé pour accident de trajet, accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congés de maladie ordinaire avec passage à demi-traitement (+/- 90 jours), le régime indemnitaire sera versé dans les mêmes proportions que le traitement (exemple : ½ traitement, ½ IFSE).

En cas de congés longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE est suspendue.

En cas de temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire suivra la quotité de travail effectif de l'agent.



## Article 6 : Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

### • 1-Les bénéficiaires

- Les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- Les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article 3-2 de la loi du 26 janvier 1984, à temps complet, non complet et temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel,
- Les remplaçants d'agent stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou congés annuels de plus de 12 mois,
- Tout contrat de plus de 12 mois consécutifs.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- Les agents vacataires,
- Les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1° de la loi 81-53 du 26 janvier 1984 modifiée,
- Les agents contractuels saisonniers,
- Les agents de droit privé : emplois d'avenir, apprentis, stagiaires....

### • 2-Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel n-1 :

- ↳ La réalisation des objectifs fixés et les résultats professionnels obtenus par l'agent,
- ↳ Les compétences professionnelles et techniques mises en œuvre et développées,
- ↳ Les qualités relationnelles,
- ↳ Le respect des procédures et du règlement intérieur,
- ↳ Les capacités d'encadrement ou d'expertise, la capacité à exercer des missions d'un niveau supérieur,
- ↳ La disponibilité et l'adaptabilité.

### • 3-Montants

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 4.1 de la présente délibération, dans la limite des plafonds indiqués en annexe n°1, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

### • 4-Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

- ↳ Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
  - Ponctualité, assiduité,
  - Organisation du travail,
  - Prise d'initiative et responsabilité,
  - Réalisation des objectifs,
  - Souci d'efficacité et de qualité du travail,
  - Investissement et participation dans la fonction.
- ↳ Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
  - Mise en œuvre des spécificités du métier,
  - Respect des directives et procédures,



- Adaptation au changement,
- Entretien et développement des compétences.

☞ Critères liés aux qualités relationnelles :

- Sens de la communication,
- Présentation et attitude,
- Réserve et discrétion professionnelles,
- Positionnement à l'égard de la hiérarchie,
- Coopération avec les collègues,
- Relation avec le public, les usagers.

3 points maximum sont attribués pour chacun des critères définis ci-dessus, soit un total de 48 points.

• **5- Modalités de versement du CIA**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est versé annuellement et non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

La détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

- ☞ Comportement insuffisant et/ou compétences à acquérir : 0 point
  - ☞ Comportement à améliorer et/ou compétences à développer : 1 point
  - ☞ Comportement satisfaisant et/ou compétences maîtrisées : 2 points
  - ☞ Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence : 3 points
- 
- ☞ Si l'agent a obtenu entre 0 et 18 points : le montant à verser équivaut à 25 €.
  - ☞ Si l'agent a obtenu entre 19 et 28 points : le montant à verser équivaut à 50 €.
  - ☞ Si l'agent a obtenu entre 29 et 38 points : le montant à verser équivaut à 75 €.
  - ☞ Si l'agent a obtenu plus de 39 points : le montant à verser équivaut à 100 €.

• **6- Modalités de maintien ou de suppression du CIA en cas d'absence**

Le CIA ne sera pas versé pour les jours d'absence non rémunérés (suspension, exclusion du service, grève, congés spéciaux...).

**Article 7 : Attribution individuelle**

L'autorité territoriale déterminera par arrêté individuel le montant de l'IFSE, et le cas échéant le montant du CIA, attribué à chacun des agents en fonction de la classification de son emploi dans les groupes de fonctions et de l'expérience professionnelle appréciée selon les critères et indicateurs fixés dans la présente délibération.

**Article 8 : Autres primes et indemnités**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 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 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- 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'IFSE est en revanche cumulable avec :

- La nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titres des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- L'indemnité horaire pour travail des dimanches et jours fériés,
- La prime de responsabilité versée au DGS,
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

#### 8.1- Indemnité horaire pour travail normal de nuit

Cette indemnité est octroyée aux agents qui accomplissent un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail. Cette indemnité est fixée par un arrêté ministériel. Ce taux fixé actuellement à 0,17 € par heure est majoré à 0,80 € de l'heure pour ceux qui accomplissent un travail intensif qui s'analyse comme l'accomplissement d'activités effectives et continues distinctes de simples fonctions de surveillance.

#### 8.2- Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

Cette indemnité est octroyée aux agents qui accomplissent leur service entre 6 heures et 21 heures le dimanche et jours fériés dans le cadre de la durée hebdomadaire normale de service.

Le montant est fixé par arrêté actuellement de 0,74 € par heure effective de travail.

#### 8.3- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

Conformément au décret n°67-624 du 23 juillet 1967 modifié et arrêté du 30 août 2001, une indemnité peut être accordée aux agents qui subissent, dans le cadre de leurs fonctions, des risques malgré les précautions prises et les mesures de protection adaptées. Ces indemnités sont classées en 3 catégories :

- ↳ 1ère catégorie : indemnités spécifiques pour des travaux présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions organiques.
- ↳ 2ème catégorie : indemnités spécifiques pour des travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination.
- ↳ 3ème catégorie : indemnités spécifiques pour des travaux incommodes ou salissants.

#### 8.4- indemnité d'astreinte

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir sans délai (conformément au décret en vigueur).

3 types de missions ouvrent droit aux indemnités d'astreinte pour les agents de la filière technique, les deux premiers étant applicables aux fonctionnaires de toutes catégories, le dernier concerne exclusivement le personnel d'encadrement :

- ↳ Astreinte de droit commun appelé astreinte d'exploitation : situation des agents tenus, pour les nécessités du service de demeurer soit à leur domicile soit à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir,



- ↪ Astreinte de sécurité : situation des agents appelés à participer à un plan de secours en cas de besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un évènement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise),
- ↪ Astreinte de décision : situation du personnel d'encadrement pouvant être joints par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires. Un agent placé pour une période donnée en astreinte de décision ne peut prétendre à aucun moment aux autres types d'astreinte (en particulier l'astreinte de sécurité). La notion de personnel d'encadrement.

Le Comité syndical conserve ces indemnités pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels. L'indemnité d'astreinte ne concerne que les agents d'encadrement, toutes filières confondues.

#### **Article 9 : Date d'entrée en vigueur**

La présente délibération prendra effet à compter du 1er janvier 2022. Cette délibération abroge toutes les délibérations précédentes relatives au régime indemnitaire.

Ces explications entendues, Monsieur le 2ème Vice-président demande au Comité syndical de se prononcer sur la présente délibération.

#### **Après en avoir délibéré, le Comité syndical, 22 membres présents, 22 membres votants, à l'unanimité,**

- Donne acte au rapporteur des explications ci-dessus détaillées,
- Décide d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus à compter du 1er janvier 2022,
- Autorise Monsieur le Président ou Monsieur le 2ème Vice-président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- Conserve les indemnités cumulables avec l'IFSE,
- Décide que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire,
- Décide de prévoir et d'inscrire les crédits nécessaires au budget primitif 2022 et suivants,
- Autorise Monsieur le Président ou Monsieur le 2ème Vice-président à prendre toutes dispositions pour ce qui concerne le suivi administratif, technique et financier de la présente délibération.

Fait à Surgères, le 17 décembre 2021

Extrait certifié conforme,

Le Président,

**Jean GORIOUX**

*La présente délibération peut faire l'objet d'un recours devant le tribunal administratif de Poitiers dans un délai de 2 mois à compter de sa publication et de sa réception par les services du contrôle de légalité.*



Annexe n°1 : Groupes de fonctions et montants

FILIÈRES ADMINISTRATIVE / ANIMATION										
Cadre d'emplois	Groupe	Fonctions	Montants plafonds réglementaires* (brut annuel)			Montants retenus par Cyclad				
			IFSE	CIA	Total	IFSE		CIA		Total plafond
						Plancher	Plafond	Plancher	Plafond	
Attachés (Cat. A)	1	Directeur général des services	36 210 €	6 390 €	42 600 €	7 200 €	30 000 €	0 €	100 €	30 100 €
	2	DGA	32 130 €	5 670 €	37 800 €	6 000 €	24 000 €	0 €	100 €	24 100 €
	3	Responsable de service	25 500 €	4 500 €	30 000 €	2 400 €	18 000 €	0 €	100 €	18 100 €
	4	Coordinateur de projet / chargé de mission	20 400 €	3 600 €	24 000 €	0 €	14 400 €	0 €	100 €	14 500 €
Rédacteurs / Animateurs (Cat. B)	1	Responsable de service	17 480 €	2 380 €	19 860 €	4 800 €	14 400 €	0 €	100 €	14 500 €
	2	Encadrant de proximité	16 015 €	2 185 €	18 200 €	3 600 €	10 800 €	0 €	100 €	10 900 €
	3	Poste sans encadrement	14 650 €	1 995 €	16 645 €	2 400 €	9 600 €	0 €	100 €	9 700 €
Adjointes administratifs / d'animation (Cat. C)	1	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €	2 400 €	9 600 €	0 €	100 €	9 700 €
	2	Encadrement de proximité / Technicité particulière / chef de projet	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 800 €	6 000 €	0 €	100 €	6 100 €
	3	Agent opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €	360 €	3 600 €	0 €	100 €	3 700 €



FILIÈRE TECHNIQUE										
Ingénieurs (Cat. A)	1	Directeur général des services	46 920 €	8 280 €	55 000 €	7 200 €	30 000 €	0 €	100 €	30 100 €
	2	DGA	40 290 €	7 110 €	47 400 €	6 000 €	24 000 €	0 €	100 €	24 100 €
	3	Responsable de service	36 000 €	6 350 €	42 350 €	2 400 €	18 000 €	0 €	100 €	18 100 €
	4	Coordinateur de projet / chargé de mission	31 450 €	5 550 €	37 000 €	0 €	14 400 €	0 €	100 €	14 500 €
Techniciens (Cat. B)	1	Responsable de service	19 660 €	2 680 €	22 340 €	4 800 €	14 400 €	0 €	100 €	14 500 €
	2	Encadrant de proximité	18 580 €	2 535 €	21 115 €	3 600 €	10 800 €	0 €	100 €	10 900 €
	3	Poste sans encadrement	17 500 €	2 385 €	19 885 €	2 400 €	9 600 €	0 €	100 €	9 700 €
Adjoints techniques (Cat. C)	1	Responsable de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €	2 400 €	9 600 €	0 €	100 €	9 700 €
	2	Encadrement de proximité / Technicité particulière / chef de projet	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 800 €	6 000 €	0 €	100 €	6 100 €
	3	Agent opérationnel	10 800 €	1 200 €	12 000 €	360 €	3 600 €	0 €	100 €	3 700 €

\*les plafonds réglementaires pourront évoluer en fonction des textes.

