

**Nombre de Délégués :**

En exercice	120
Présents	62
Votants	63

Objet :**Régime indemnitaire****N°04/10/07/2018**

L'an deux mille dix-huit, le dix juillet à neuf heures, le **Comité Syndical du SYNDICAT MIXTE DE COLLECTE ET DE TRAITEMENT DES ORDURES MENAGERES** du Périgord Noir dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à "la Borne 120", Commune de Marcillac Saint Quentin sous la présidence de M. Gé KUSTERS, délégué titulaire de la commune de Saint Léon sur Vézère, ayant reçu délégation de pouvoir de Monsieur le Président en l'absence du Président et du Vice-Président.

Date de Convocation du Comité Syndical : *le 25/06/2018*

Etaient présents :

ALLAS LES MINES : Monsieur Michel MONTEIL,
ARCHIGNAC : Monsieur Joël PARKITNY,
AUBAS : Monsieur Jean-Marie DESCAMP,
BORREZE : Monsieur Pierre CHEVALIER, Monsieur Dominique HERMENAULT,
CALVIAC EN PERIGORD : Monsieur Jean-Louis CHUPIN,
CARLUX : Madame Marie Laure FERBER, Monsieur Jean-Claude DELHORBE,
CARSAC AILLAC : Monsieur Patrick TREILLE,
CASTELNAUD LA CHAPELLE : Monsieur Jean-Pierre NADAL,
CAZOULES : Monsieur Jean-Yves GOILLON,
CENAC ET ST JULIEN : Madame Huguette ROBISSOUT,
DOMME : Monsieur Francis COUSIN,
FANLAC : Monsieur Christian MESPOULEDE,
FLORIMONT GAUMIER : Madame Mélanie PROVOST,
LA ROUE GAGEAC : Monsieur Bernard PICHENOT, Madame Mellys LINDSTROM,
MARCILLAC ST QUENTIN : Madame Nicole LALANDE, Monsieur Daniel VEYRET,
MAROUAY : Monsieur Daniel LALEU, Madame Sylvie JESINGHAUS,
MEYRALS : Madame Christine CHIES, Madame Jacqueline JOINEL
MONTIGNAC : Madame Marie HIAUT,
NABIRAT : Madame Christiane DESMOULINS,
ORLIAGUET : Monsieur Alain MARINIER
PAULIN : Monsieur Alain PERIQUOI,
PEYRILLAC ET MILLAC : Madame Denise ARNOULT,
PRATS DE CARLUX : Madame Héroïse MARADENE,
PROISSANS : Monsieur Patrick CROUZILLE, Monsieur Ludovic DEURRE,
SALIGNAC EYVIGUES : Monsieur Jacques FERBER, Madame Laurence LAVAL
SARLAT LA CANEDA : Madame Marlies CABANEL, Mme M-P DELATTAINANT
SERGEAC : Madame Michèle VALETTE, Madame Pierrette BELMONT,
ST AMAND DE COLY : Monsieur Jean-Pierre PACAUD,
ST ANDRE D'ALLAS : Monsieur Jean-Jacques ALBIE,
ST AUBIN DE NABIRAT : Monsieur Antoine Van HUSSEN,
ST CREPIN ET CARLUCET : Madame Magalie LOPEZ, Monsieur Gérard TEILLAC,
ST GENIES : Monsieur Michel LAJUGIE, Monsieur Daniel CHEVALIER,
ST JULIEN DE LAMPON : Monsieur Serge CANADAS, Monsieur Jean-Pierre HAMEL,
ST LAURENT LA VALLEE : Madame Danielle ROUVES
ST LEON SUR VEZERE : Monsieur David LESPINASSE, Monsieur Gé. KUSTERS,
ST MARTIAL DE NABIRAT : Madame Isabelle ROUSSEAU,
ST VINCENT DE COSSE : Monsieur Georges De MEYERE,

HR PREFECTURE

024-252402284-20180710-0410072018-DE
Regu le 17/07/2018

ST VINCENT DE COSSE : Monsieur Georges De MEYERE,
ST VINCENT LE PALUEL : Monsieur Etienne ROUQUIE, Madame Christine DANGREMONT,
STE MONDANE : Monsieur Eric BOURDET, Monsieur David DURAND,
STE NATHALENE : Madame Brigitte AUDOUARD,
TAMNIES : Monsieur Bernard VENANCIE, Monsieur Bernard SOUFFRON
VALOJOULX : Monsieur Philippe BASTIDE, Madame Christiane SALVIAT,
VEYRIGNAC : Madame Claude DENIS,
VITRAC : Monsieur Jean-Marie CLAES

Le Président rappelle à l'assemblée délibérante sa délibération du 16 décembre 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP.

Vu l'avis des services de légalité, le Président propose de modifier le nouveau régime indemnitaire comme suit :

Vu :

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- La loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,
- Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- Le 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- L'arrêté du 27 août 2015 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat.

Vu les avis du Comité Technique en date du 23/11/2017 et en date du 04/07/2018, relatifs à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Le Président informe l'assemblée :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale au plus tard au 01.01.2018. Il se compose de deux parts :

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

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;

AR PREFECTURE

024-252402284-20180710-0410072018-DE
Regu le 17/07/2018

- valoriser l'expérience professionnelle;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- tenir compte de l'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, de l'implication et du présentéisme.

La délibération du 16/12/2017 mettait en place le nouveau régime indemnitaire au sein du SICTOM du Périgord Noir.

Vu la lettre de M Le Sous-Préfet de Sarlat en date du 21 Février 2018 portant contrôle de légalité.

Le Président informe les membres du Comité Technique qu'il y a lieu de délibérer à nouveau sur le régime indemnitaire et soumet les propositions suivantes visant à mettre en place le RIFSEEP au sein du SICTOM du Périgord Noir.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoint technique
- Adjoint technique ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Agent de maîtrise
- Agent de maîtrise principal
- Technicien,
- Technicien ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Adjoint administratif
- Adjoint administratif ppal 2^{ème} et 1^{ère} classe
- Attaché
- Attaché Principal

Il pourra par ailleurs être versé aux contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée du SICTOM du Périgord Noir.

S'agissant des contractuels de droit public en contrat à durée déterminée, ceux-ci pourront bénéficier du RIFSEEP dès lors qu'ils seront présents au sein du SICTOM du Périgord Noir depuis plus de 6 mois, en année glissante.

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

L'IFSE : PART FONCTIONNELLE

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, le montant indemnitaire perçu par l'agent au titre de ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées est conservé.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

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 ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté pour chaque agent.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Modulation de la part fonctionnelle. à savoir l'IFSE

Le versement du régime indemnitaire, part IFSE, suivra les mêmes conditions de maintien que le traitement indiciaire, et sera donc fonction du statut, c'est-à-dire que si l'agent passe à demi-traitement, le régime indemnitaire sera lui aussi diminué de moitié.

En cas de congés longue maladie et longue durée, l'IFSE ne sera pas versée dès le 1er jour d'arrêt, et ce pour la durée dudit congé. Par contre, il ne sera pas demandé à l'agent de rembourser le régime indemnitaire perçu durant la période de congé maladie ordinaire reconsidérée en congé longue maladie et/ou longue durée.

Dans les autres cas d'arrêt, l'IFSE sera maintenue :

- Congés maternité et paternité, congés d'adoption,
- Accident de service ou maladie professionnelle
- Congés annuels,
- Autorisations spéciales d'absence,
- Temps partiel thérapeutique,

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- De congés de formation professionnelle (CFP), à l'exception d'une CFP engagée au titre de la mobilité interne, projet validé entre l'agent et la collectivité ;
- Dans le cadre d'une procédure disciplinaire entraînant la suspension du traitement et par conséquent la suspension du versement du RIFSEEP,

AR PREFECTURE

024-252402284-20180710-0410072018-DE
Regu le 17/07/2018

Critères de détermination :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

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

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
- De la valorisation contextuelle (ce critère complémentaire permet de valoriser des projets ou situations ponctuelles).

Ces critères légaux sont déclinés en sous-critères permettant non seulement de déterminer la cotation du poste occupé ainsi que le montant d'IFSE attribué à l'agent.

La grille de cotation retenue est développée en annexe 1.

AR PREFECTURE

024-252402284-20180710-0410072018-DE
Regu le 17/07/2018

Annexe 1 : Grille de cotation

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Indicateur
	niveau hiérarchique
	5
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)
	4
	Type de collaborateurs encadrés
	4
	Niveau d'encadrement
	4
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
4	
Niveau d'influence sur les résultats collectifs	
3	
dérogation de signature	
3	
28	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Indicateur
	Connaissance requise
	4
	Technicité / niveau de difficulté
	5
	champs d'application
	4
	diplôme
	5
	certification
3	
autonomie	
3	
Influence/motivation d'autrui	
3	
Rapport de l'expertise	
3	
28	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel <i>(issues de la fiche de poste et du document unique)</i>	Indicateur
	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
	3
	contact avec publics difficiles
	3
	impact sur l'image de la collectivité
	3
	risque d'agression physique
	3
	risque d'agression verbale
	3
	Exposition aux risques de contagion(s)
	5
	risque de blessures
	4B
	Itinéraire/déplacements
	3
	variabilité des horaires
	3
	horaires décalés
	5
	contraintes météorologiques
3	
travail posté	
3	
liberté pose congés	
2	
obligation d'assister aux instances	
3	
engagement de la responsabilité financiers	
3	
engagement de la responsabilité juridique	
3	
zones d'affectation	
3	
Actualisation des connaissances	
5	
72	
Vélocité particulière	Indicateur
	Gestion de projets
	3
	Tutorat
	3
Référent formateur	
3	

Le président propose de fixer les groupes et de retenir les maximums annuels définis par décrets de la manière suivante :

Groupes	Intitulé du groupe	Montant maximum IFSE	Montant maximum CIA	TOTAL maximum
A 1	Direction	36 210 €	6 390 €	42 600 €
A 2	Responsable de pôle	32 130 €	5 670 €	37 800 €
A 3	Responsable de communication responsable administratif	25 500 €	4 500 €	30 000 €
B 1	Chef d'équipe technique/ agent en charge du développement de la redevance spéciale/Chef d'atelier	17 480 €	2 380 €	19 860 €
B 2	Agent en charge de la la plate-forme des boues	16 015 €	2 185 €	18 200 €
C 1	Chef d'équipe adjoint	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C 2	Adjoint administratif comptabilité/ Adjoint administratif RH/Chargé d'accueil/Agent d'entretien/ Chauffeur camion polybenne/ Chauffeur BOM/ Agent de collecte des déchets/ Agent de démantèlement/ Agent polyvalent des services/ Agent de communication/ Mécanicien/ Agent de déchetterie	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C 2 logé	Chauffeur de BOM	6750	1 200 €	7 950 €

LE CIA : PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE DE SERVIR

Le complément indemnitaire annuel (CIA) : part liée à l'entretien professionnel et à la manière de servir.

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée à la fin du mois de décembre.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

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

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

AR PREFECTURE

024-252402284-20180710-0410072018-DE
Regu le 17/07/2018

Modulation selon le temps de présence :

- en cas d'arrêt de travail, le versement du régime indemnitaire, part CIA s'effectuera à 100% jusqu'à 90 jours, puis 50 % de 91 à 180 jours, puis 0 au-delà.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les conséquences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement ou d'expertise

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire et les modalités de calcul sont fixées comme indiqué dans le tableau figurant en page 5.

PROPOSITIONS GRILLE D'APPRECIATION DU CIA

1) Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :

- Ponctualité : Points :
- Assiduité : Points :
- Suivi des activités : Points :
- Esprit d'initiative : Points :
- Réalisations des objectifs : Points
- Entretien du matériel : points

2) Compétences professionnelles et techniques :

- Respect des directives, procédures, règlement : Points
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public : Points :
- Qualité du travail : Points :
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances : Points :

3) Qualités relationnelles :

- Niveau relationnel : Points :
- Capacité à travailler en équipe : Points :
- Respect de l'organisation collective du travail : Points :

4) Capacité d'encadrement ou d'expertise :

- Potentiel d'encadrement : Points :
- Capacités d'expertise : Points :

AR ~~Préfecture~~ **Préfecture** Barème retenu (critères 1 à 4)

024-252402284-20180710-0410072018-DE
Regu le 17/07/2018

Comportement Insuffisant/compétences à acquérir :	0 Point
Comportement à améliorer/compétences à développer :	1 Point
Comportement satisfaisant/compétences maîtrisées :	2 Points
Comportement très satisfaisant/expertise de la compétence :	3 Points

Part de la prime :

0 à 20 Points : 10%
21 à 25 Points : 30 %
26 à 30 Points : 50 %
31 à 35 Points : 70 %
36 à 40 Points : 80 %
Au-delà de 40 points : 100%

Vu l'avis favorable du Comité Technique réuni le 04/07/2018,
Après que le Président ait présenté à l'assemblée le contenu de la séance,

Vu l'avis du Bureau Syndical, réuni le 10/07/2018,
Le Comité Syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

- **Approuve** les modifications apportées au régime indemnitaire RIFSEEP telles que présentées ci-dessus.

Fait et délibéré les jour, mois et an que dessus,

Pour copie conforme,

Marcillac Saint Quentin, le 10 juillet 2018

Gé KUSTERS

Par délégation du Président



AR PREFECTURE

024-252402284-20180710-0410072018-DE
Regu le 17/07/2018