

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU SYNDICAT DES ECOLES DE LA REGION DE GARLIN

L'an deux mille dix-huit, le cinq mars, les membres du Comité syndical se sont réunis à GARLIN sous la présidence de Mme Michèle PLANTE, Présidente.

Nombre de délégués	21	Membres présents : Mmes BITAILLOU FRANCOISE, DUFRECHE MARIE-HELENE, MAILLOT MARIE- CHRISTINE, PLANTE MICHELE Mrs CAU-MIL THIERRY, CAZALIS PETIT JEAN JEAN, COSTADOAT PIERRE, HUBERT MARTIN, JONVILLE BERNARD, LACOSTE PIERRE, LAHORE CHRISTOPHE, LAHORE JEAN-PAUL, LANUSSE-CAZALE ANDRE, LECHON ALAIN, MARTENS CARLE, MICHEL DOMINIQUE, MONSEGU MICHEL, PELANNE CHARLES	
En exercice	21		
Présents	17		
Absents	4		
Dont suppléés	1		
Dont représentés	0		
Votants	18		Etaient excusés :
Dont pour	18		Mme ARGILAGA MARIE-CLAUDE
Dont contre	0		M GUIRAUT JEAN
Dont abstention	0		
		Secrétaire de séance : M JONVILLE BERNARD	

N°2018-B4 – RESSOURCES HUMAINES – MODIFICATION DES MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP AVANT PASSAGE EN CTI

RAPPORT

Mme PLANTE expose au Comité Syndical les modifications (en rouge) qui doivent être apportées à la délibération de mise en œuvre du RIFSEEP n°2017-B3 du 18 juillet 2017, intégrant notamment la filière technique et la revalorisation des plafonds.

Elle rappelle la nécessité de présenter ce dossier au Comité Technique Intercommunal du Centre de Gestion 64 dont le Syndicat dépend et qu'il faudra délibérer définitivement une fois l'avis du CTI rendu. La prochaine session aura lieu le 24 avril 2018 et les dossiers devront être déposés au plus tard le 20 mars 2018.

1 - BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois territoriaux listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints d'animation
- Les agents sociaux
- Les ATSEM
- **Les adjoints techniques**

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'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 liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions suivants ont été créés sur le Syndicat et hiérarchisés comme suit :

- Catégorie A : groupe A1
- Catégorie B : groupe B1
- Catégorie C : groupe C1
groupe C2

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel. Seront appréciés notamment :

- L'implication au sein du service
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Le respect des moyens matériels
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe
- Son implication dans les projets du service
- La disponibilité
- Esprit d'innovation et créatif

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du montant maximum du CIA, est attribué au vu des critères précités.

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

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par le **Syndicat des Ecoles de la Région de GARLIN**, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seraient compris entre 0 et le montant maximums figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative

▪ Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
A1	▪ Direction des services	25 000,00 €	3 000,00 €	28 000,00 €

▪ Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
B1	▪ Adjointe de direction Responsable Finances RH	11 000,00 €	1 500,00 €	12 500,00 €

▪ Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C1	▪ Encadrement ou coordination d'une équipe	3 000,00 €	300,00 €	3 300,00 €
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2 150,00 €

Filière animation

▪ Adjoints territoriaux d'animation (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C1	▪ Encadrement ou coordination d'une équipe	3 000,00 €	300,00 €	3 300,00 €
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2 150,00 €

Filière technique

- Adjointes techniques territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

Filière sociale

- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA - Montant maximum annuel	Montant maximum annuel
C2	▪ Fonction opérationnelles et/ou d'exécution	2 000,00 €	150,00 €	2150,00 €

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE 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 à un concours,
- à la titularisation,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

Sur la base du montant annuel individuel attribué, l'IFSE sera versée :

- Pour les groupes A1, B1 et C1 mensuellement
- Pour le groupe C2 annuellement en décembre

Le CIA sera versé en une fraction au mois décembre.

c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010, tant pour le versement de l'IFSE que du CIA :

Congés de maladie ordinaire	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, à savoir : <ul style="list-style-type: none"> ✓ versé intégralement pendant les 3 premiers mois, ✓ versé pour moitié pendant les 9 mois suivants, ✓ suspendu dans son intégralité au bout d'un an.
Congés annuels; congés pour accident de service ou maladie professionnelle; congés pour maternité, paternité et adoption	Maintien dans les mêmes proportions que le traitement, sauf dispositifs : <ul style="list-style-type: none"> ✓ liant les primes à la manière de servir de l'agent et/ou de l'atteinte des résultats ; ✓ rétribuant des sujétions particulières et dont la suspension est effective à compter du remplacement de l'agent.
Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Pas de maintien du régime indemnitaire : <ul style="list-style-type: none"> ✓ Si la mise en CLM ou CLD rétroactivement, alors l'agent conserve le bénéfice des primes qu'il a perçues au titre d'un des congés mentionnés ci-dessus.
Départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)	Maintien du régime indemnitaire
Temps partiel thérapeutique	Maintien du régime indemnitaire au prorata de la durée effective de service accomplie
Autorisations spéciales d'absence	Maintien du régime indemnitaire

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel de la Présidente.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente et sera réexaminé comme précisé ci-dessus.

L'arrêté d'attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

La Présidente attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximum prévus dans les tableaux susvisés.

f. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, permanence, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, heures supplémentaires en cas de dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 Août 2000 relatif à l'organisation du temps de travail ...)

DECISION

Le Comité Syndical ayant entendu le rapporteur et après avoir délibéré,

APPROUVE les modifications de mise en œuvre du RIFSEEP

AUTORISE Mme la Présidente à saisir le Comité Technique Intercommunal du CDG 64 pour présenter les modifications liées au RIFSEEP

Ainsi délibéré les jour, mois et an ci-dessus.

Pour extrait conforme,
La Présidente,

Michèle PLANTE

**SYNDICAT DES ÉCOLES
DE LA RÉGION DE GARLIN
64330 GARLIN**



Acte certifié exécutoire

- Par publication ou notification le 09/03/2018
- Par transmission au Contrôle de Légalité le 09/03/2018