

SYNDICAT MIXTE DE COLLECTE ET LE TRAITEMENT
DES ORDURES MENAGERES DE LA REGION DE SAVERNE
10, rue du Zornhoff 67700 SAVERNE

EXTRAIT DES DELIBERATIONS DU
COMITE DIRECTEUR DU 1^{ER} OCTOBRE 2024

Membres en exercice : 27

Membres présents : 16

Membres absents excusés : 5

Membres ayant donné procuration : 6

Etaient présents sous la présidence de M. CREMMEL Joseph, Maire d'Otterswiller et Délégué de la Communauté de Communes du Pays de Saverne, Président du Syndicat :

CREMMEL Joseph, BURRUS Daniel, DOEPPEN Hans, GERARD Daniel, HAEMMERLIN Médéric, HERRMANN Pascal, HOERTH Jean-Michel, JUNDT Jean-Jacques, KOPP Audrey, LEICHTWEIS Samuel, LORENTZ Béatrice, OBERLE Carine, PUEYO Julien, SAND Gilbert, SCHMITT René, SPACH Thierry

Assistait en outre à la séance :

M. Laurent MARIE, Directeur Général des Services du SMICTOM

Mme Chloé VETTER-SCHMIEDEN, Chargée de Mission Prévention et Déchets du SMICTOM

Etaient absents ayant donné procuration :

DANGELSER Aimé donnant procuration à KOPP Audrey, EICHHOLTZER Michel donnant procuration à CREMMEL Joseph, FISCHBACH Jean-Marc donnant procuration à DOPPEN Hans, KERN Viviane donnant procuration à OBERLE Carine, SCHMITT Claude donnant procuration à Béatrice LORENTZ, SCHNITZLER Nadine donnant procuration à JUNDT Jean-Jacques

Etaient absents excusés : DORSCHNER Christian, ESTEVES Christine, HITTINGER Denis, HOLZSCHERER Daniel, ROBITZER Georges

Décision rendue exécutoire compte tenu de :

- la réception en Sous-Préfecture le :

- la publication en date du :



Le Président :

Joseph CREMMEL



REÇU EN PREFECTURE

le 10/10/2024 ¹

Application agréée E-legalite.com

99_DE-067-256701301-20241001-982273-DE

10- Mise en place du RIFSEEP au cadre d'emploi des Adjoints d'animations

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} 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 des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

VU 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 ;

VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^e groupe des dispositions 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'Etat,

VU l'arrêté du 3 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 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 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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'Etat,

VU l'arrêté du 28 avril 2015 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 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 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 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 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 dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 septembre 2024.

Suite au recrutement d'un adjoint d'animation, il convient de rendre éligible au RIFSEEP ce cadre d'emploi.

Il est donc proposé à l'assemblée d'élargir, à compter du 1^{er} octobre 2024, le bénéfice du RIFSEEP au cadre d'emploi des adjoints d'animations au sein du SMICTOM.

Ainsi, les agents relevant de ce cadre d'emploi bénéficieront du RIFSEEP dans les mêmes conditions que leurs collègues en application de la délibération du Comité Directeur en date du 22 novembre 2022.

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

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

- Ingénieur
- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif
- Adjoint technique
- Adjoint d'animation

Le RIFSEEP peut être versé aux agents contractuels de droit public, recrutés sur le fondement des articles 3, 3-1, 3-2, et 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée. *(la délibération doit le préciser car, à défaut, le RIFSEEP ne s'applique pas aux agents contractuels ; la collectivité peut prévoir un temps d'exercice minimal avant d'octroyer le RIFSEEP aux agents contractuels)*

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé (apprentis, CAE...) ne peuvent bénéficier du RIFSEEP.

ARTICLE 2 : L'IFSE, PART FONCTIONNELLE

La part fonctionnelle de la prime sera versée selon la périodicité *suivante : mensuelle* 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 et au vu 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 critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

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

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et les sujétions auxquels 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 cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions à partir de critères professionnels tenant compte (voir annexe 1) :

- **Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et des sous-critères suivants :**
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs
 - Type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités liées aux missions
 - Niveau d'influence sur les résultats collectifs
 - Délégation de signature
- **De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions et des sous-critères suivants :**
 - Connaissances requises
 - Technicité / niveau de difficulté
 - Champ d'application
 - Niveau de diplôme requis
 - Certification/habilitation
 - Autonomie
 - Répercussion du poste sur les autres postes de la collectivité
 - Rareté de l'expertise
- **Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, et des sous-critères suivants :**
 - Relations externes / internes
 - Contact avec un public difficile
 - Impact sur l'image de la collectivité
 - Risque d'agression physique

- Risque d'agression verbale
- Exposition aux risques de contagion(s)
- Risque de blessure
- Itinérance /déplacements hors de la résidence administrative (R.A)
- Variabilité des horaires
- Contraintes météorologiques
- Gestion de projets
- Tutorat
- Formateur
- Permanences physiques ou téléphoniques
- Liberté de pose des congés
- Obligation d'assister aux instances/à des réunions
- Attention/vigilance portée à la dépense publique dans la réalisation des activités du poste
- Attention/vigilance portée l'engagement juridique
- Respect de la confidentialité
- Actualisation des connaissances

b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 2) :

- Expérience dans le domaine d'activité ;
- Expérience dans d'autres domaines ;
- Connaissance de l'environnement de travail ;
- Capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie ;
- Capacités à exercer les activités de la fonction.

ARTICLE 3 : LE CIA, PART LIEE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIERE 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 selon la périodicité suivante : *annuelle*. 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 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.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Les critères d'évaluation :

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- *Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs ;*
- *Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques ;*
- *Qualités relationnelles ;*
- *Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,*
- *Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.*
- *(Ce sont là les 4 critères de l'entretien professionnel issus de l'article 4 du décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014) ;*

ARTICLE 4 : MODULATION DE L'IFSE ET DU CIA EN FONCTION DE L'INDISPONIBILITE PHYSIQUE DES AGENTS ET AUTRES CONGES

L'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement en cas de congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adoption, sans préjudice de la possibilité pour l'autorité territoriale de moduler le CIA ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus au cours de l'année de son versement.

En revanche, le RIFSEEP ne sera pas versé durant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.

Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire (CMO), placé rétroactivement en congé de longue maladie (CLM), en congé de longue durée (CLD), ou en congé de grave maladie conserve les primes d'ores et déjà versées pendant la période du CMO.

« L'IFSE et le CIA seront suspendus à partir du 15^{ème} jour à raison d'1/30^{ème} par jour d'absence en cas de congé de maladie ordinaire, en cas de congé pour accident de service, accident de trajet ou en cas de congé pour maladie professionnelle sans préjudice de la possibilité pour l'autorité territoriale de moduler le CIA ou de ne pas le verser compte tenu de la manière de servir de l'agent et des résultats obtenus au cours de l'année de son versement. Le calcul tient compte du délai de carence par congé de maladie ordinaire et s'opère uniquement sur la part IFSE sur une année civile ».

L'autorité territoriale se réserve le droit de verser le CIA dans son intégralité ou partiellement en fonction de la valeur professionnelle de l'agent.

ARTICLE 5 : REPARTITION IFSE et CIA

Conformément à l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 suscitée, le Président propose la répartition cumulée des deux parts (IFSE et CIA) comme suite :

- 70 % affectés sur le l'IFSE,
- 30 % affectés sur le CIA.



Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

GROUPES DE FONCTIONS	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant plafond annuel fonction (IFSE) <i>(70% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</i>	Montant plafond annuel fonction (CIA) <i>(30% du plafond réglementaire cumulé IFSE et CIA)</i>	Montant du plafond retenue par le syndicat RIFSEEP (IFSE + CIA)	Montant du plafond réglementaire RIFSEEP (IFSE + CIA) fixé par arrêtés ministériels
A1	DGS	Ingénieur	25 116,00 €	10 764,00 €	35 880,00 €	55 200,00 €
A2	Chargé de mission ZZ	Attaché	13 230,00 €	5 670,00 €	18 900,00 €	37 800,00 €
A3	Chargé de communication		8 925,00 €	3 825,00 €	12 750,00 €	25 500,00 €
B1	Responsable pôle secrétariat	Rédacteur	8 820,00 €	3 780,00 €	12 600,00 €	19 860,00 €
C1	Agent d'accueil	Adjoints administratifs	8 820,00 €	3 780,00 €	12 600,00 €	12 600,00 €
C1	Secrétaire comptable et administrative		8 820,00 €	3 780,00 €	12 600,00 €	12 600,00 €
C2	ADTP et compostage	Adjoints techniques	6 720,00 €	2 880,00 €	9 600,00 €	12 000,00 €
C2	ADTP agent d'accueil		6 720,00 €	2 880,00 €	9 600,00 €	12 000,00 €
C2	Guide composteur		6 720,00 €	2 880,00 €	9 600,00 €	12 000,00 €
C2	ADTP		6 720,00 €	2 880,00 €	9 600,00 €	12 000,00 €
C2	ADTP	Adjoints animations	6 720,00 €	2 880,00 €	9 600,00 €	12 000,00 €

Le Comité Directeur, après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DECIDE d'instaurer le RIFSEEP, à compter du 1^{er} octobre 2024, pour les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus en leur attribuant :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- un complément indemnitaire annuel (CIA)

DECIDE de compléter la délibération du Comité Directeur en date du 22 novembre 2022 pour les modalités d'application du RIFSEEP à ces cadres d'emplois.

D'INSCRIRE chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Saverne, le

Pour extrait conforme,

Le Président,

Joseph CREMMEL

