



# SYNDICAT INTERCOMMUNAL SCOLAIRE DE CÉRET

Céret le 25 mars 2019

LE PRÉSIDENT

Monsieur le Président,

Je vous prie de bien vouloir soumettre au prochain Comité Technique Paritaire, le projet de délibération ci-joint, pour la mise en place du RIFSEEP, pour l'ensemble des agents du Syndicat Intercommunal Scolaire de CERET .

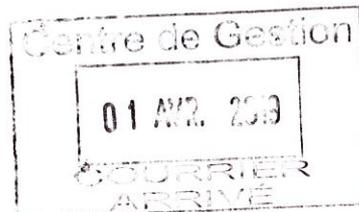
Dans cette attente, je vous prie de croire, Monsieur le Président à la l'assurance de ma parfaite considération.

Le Président du SIS de CERET

Jean-Louis ABITRE



**Monsieur Le Président  
Du Centre de Gestion  
35, Boulevard St Assisclé  
Bât B - BP 901  
66020 – PERPIGNAN-**



Le Conseil syndical du S.I.S

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 son article 88,

VU le décret 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret N°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret N° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'une nouvelle indemnité dite IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la fonction publique d'Etat,

Vu le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du 5 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 l'avis du comité technique en date .....relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions, sujétions, expertise et à la prise en compte de l'expérience professionnelle pour la partie de l'indemnité de fonction, de sujétion, et d'expertise (IFSE) ,

Vu le tableau des effectifs du S.I.S.T de CERET

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

Après avoir entendu l'exposé de Monsieur Jean-Louis ALBITRE, Président du Syndicat intercommunal scolaire, sur le principe retenu par la collectivité pour élaborer ce nouveau régime indemnitaire avec pour finalité de prendre en compte la place de l'agent dans l'organigramme, reconnaître les spécificités de sa fiche de poste, de donner une lisibilité et davantage de transparence, de renforcer l'équité entre les filières, de reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience, de rationaliser les éléments du régime indemnitaire sans occasionner de baisse de régime indemnitaire,

### **Décide à l'unanimité :**

**I /D'instaurer le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'expérience professionnelle à compter du 1<sup>er</sup> avril 2019, aux bénéficiaires suivants :**

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet,

Personnel non bénéficiaire : les agents contractuels de droit privé et contractuels de droit public dont la durée de d'exercice des fonctions est inférieure à 4 mois sur l'année en cours.

II/ De mettre en place l'indemnité liée aux fonctions, sujétions, et expertise et le complément indemnitaire annuel dans les conditions suivantes :

**Détermination des groupes de fonction et des montants planchers et plafonds de l'IFSE :**

**Critères retenus pour définir les groupes de fonctions :**

L'IFSE a pour but de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité est liée au poste de l'agent, à son expérience professionnelle et repose sur les critères professionnels examinés poste par poste suivant :

- Fonction encadrement, de coordination de pilotage et ou de conception
  - o Responsabilité plus ou moins lourdes en matière d'encadrement direct, de coordination d'un service, d'élaboration et de suivi de dossiers
  - o Importance du résultat attendu
- Technicité expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions
  - o Connaissances de la réglementation plus ou moins complexe
  - o Autonomie, responsabilité
  - o Difficultés et complexité des tâches (Application simple/Interprétation/instruction)
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
  - o Horaires atypiques et variables
  - o Environnement de travail

Valorisation de fonctions particulières :

- Les régisseurs de recettes nommés par arrêté du Président

**Détermination des montants réglementaires de l'IFSE et du CIA :**

Conformément à l'article 88 de la loi 84-53 la commune respectera les plafonds réglementaires constitués de la somme des deux parts pour chaque groupe de fonction appliqués aux corps équivalents de la fonction publique d'Etat,

**GRUPE DE FONCTIONS ET MONTANT DE L'IFSE PLANCHERS ET PLAFONDS APPLIQUES SUIVANT LE TABLEAU DES EFFECTIFS DE LA COLLECTIVITE**

**Filière Administrative**

REDACTEUR	Emploi	IFSE Plancher	IFSE Plafond
Groupe 1	Responsable Finance/budget	1680 €	3 840 €

ADJOINT ADMINISTRATIF	Emploi	IFSE Plancher	IFSE Plafond
Groupe 1	Gestionnaire restaurant scolaire	1560 €	3720 €
Groupe 1	Assistante comptable	1560 €	3720 €

**Filière Technique**

AGENT DE MAITRISE	Emploi	IFSE Plancher	IFSE Plafond
Groupe 1	Chef Cuisinier	1680 €	3 840 €

## Création de l'IFSE – Fonction de régisseur

Montant Moyen des recettes mensuelles	Montant de l'IFSE Régisseur
< 1 000 €	110 €
Entre 1 000 € et 2 000 €	120 €
Entre 2 000 € et 4 000 €	130 €
Entre 4 000 € et 7 000 €	140 €
Plus de 7 000 €	150 €

L'appartenance au groupe de fonction figurera sur la fiche de poste.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale et ne pourra pas être inférieur au montant minimum de son groupe de fonction d'appartenance.

### **Revalorisation – Révision – Versement - maintien et suppression IFSE – Cumul**

**Revalorisation :** L'IFSE fera l'objet à minima d'une revalorisation dans les mêmes proportions que le point d'indice servant de base de la rémunération des fonctionnaires.

**Révision :** Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi/poste
- Au minimum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions selon les critères suivants :
  - o La formation suivie
  - o L'acquisition de nouvelles compétences
  - o La mise en application de nouvelles procédures
  - o La gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer son expérience

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

#### Versement :

L'IFSE sera versé mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel au prorata du temps de travail mensuel.

L'IFSE régisseur sera versé le mois suivant l'approbation du compte administratif de l'année N-1 suivant le montant moyen mensuel de l'encaisse.

Elle sera maintenue :

En cas de congé de maternité, paternité,

- En cas du congé de maladie ordinaire, elle suivra le sort du traitement
- En cas de temps partiel thérapeutique elle suivra le sort du traitement
- En cas de congé pour accident de travail ou maladie professionnelle

Elle sera suspendue :

- En cas de congé de longue maladie, longue durée, maladie grave. Toutefois, lorsque l'agent est placé dans cette position au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, l'IFSE qui lui a été versée lui demeure acquise.

- En cas de grève
- En cas de suspension de fonction liée une mesure disciplinaire

#### Cumuls/non cumuls:

L'IFSE est cumulable avec :

- La prime découlant de l'application de l'article 111 du statut de la FPT (prime fin d'année antérieure au statut)
- L'indemnisation des travaux supplémentaires (heures supplémentaires normales, dimanche, jours fériés, nuit)
- La prime de responsabilité de direction
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI)
- La garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA)
- Les indemnités d'astreinte et de permanence
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- Les remboursements frais de mission
- Un logement de fonction

L'IFSE est non cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité de missions des préfetures (IEMP)
- La prime de service et de rendement (P.S.R)
- L'indemnité spécifique de service (ISS)
- L'indemnité de responsabilité du régisseur

Les crédits dédiés au versement de l'IFSE seront inscrits au budget primitif .

#### **Modalité de mise en place du CIA :**

Le complément indemnitaire annuel sera versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel suivant des critères qui seront définis annuellement au préalable en concertation avec le comité technique du personnel et annexés à la fiche d'entretien annuel.

L'attribution et le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'entretien professionnel et de la manière de servir de l'agent et de la proposition de l'évaluateur.

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est une part facultative du RIFSEEP, son montant sera fixé par arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant du CIA sera compris entre 0 et les montants plafonds réglementaires pour chaque catégorie, cadre d'emploi et groupe de fonction dans la limite des crédits inscrits annuellement par le conseil municipal pour l'enveloppe Complément Indemnitaire Annuel lors du vote du budget primitif du Syndicat.