

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DE LA REUNION DE BUREAU DU SMBAA**

**Session ordinaire
Séance du 22 Novembre 2022**



**Syndicat Mixte du
Bassin de l'Authion
et de ses Affluents**

L'an deux mille vingt et deux, le Mardi 22 novembre 2022, à 18 heures 00, le bureau du SMBAA, légalement convoqué, s'est réuni au siège du syndicat sous la présidence de M. Patrice PEGE, Président du SMBAA.

Date de la convocation du Conseil Syndical : 26 Octobre 2022

Nombre de conseillers en exercice : **12**

Nombre de conseillers présents : **7**

Nombre de conseillers votants : **7**

Présents :

	PRESIDENT	VICE PRESIDENT	DELEGUES
CASVL	Patrice PEGE	Christian RUAULT	Jeannick CANTIN
CCALS			
CCBV		Jean-Jacques FALLOURD	Jean-Claude CHAUSSEPIED Jean-Pierre BAUDOIN
CCTOVAL			
CUALM			
CCCVL			Pierre DAVID

Etaient excusés :

Monsieur Benoit BARANGER – Monsieur Xavier DUPONT – Monsieur Franck RABOUAN-
Monsieur Pierre Noel MEIGNAN

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Vu la délibération du 04 novembre 2020 du Conseil Syndical d'accorder la délégation du bureau et mandater ses membres à agir pour le compte du Conseil Syndical, de valider les attributions exécutives et leur répartition et d'autoriser le Président à signer toute pièce relative à cette décision, le bureau peut délibérer valablement.

DEL_2022_BUR_12 : RESSOURCES HUMAINES : RIFSEEP : VALIDATION DU MECANISME DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL DES AGENTS

Le Président expose :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la délibération n°2016-22 du 13 décembre 2016, le Conseil syndical instituait le régime indemnitaire RIFSSEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) à compter du 1^{er} janvier 2017 ;

Vu la délibération 2021_CS_13 : Complétude de la délibération du RIFSEEP : Filière technique et CIA ;

Le Conseil Syndical avait voté les préconisations suivantes dans le respect des textes réglementaires :

Le Complément Individuel Annuel (CIA)

Le CIA ayant un caractère complémentaire, il n'est pas obligatoire.

Le CIA ne doit pas dépasser :

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

Le montant du CIA pouvant être attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent et il est compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Le versement du CIA tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Nous vous proposons que cette évaluation soit établie sur ces critères d'attribution :

- la valeur professionnelle de l'agent,
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa capacité à travailler en équipe,
- sa contribution au collectif de travail.

Le SMBAA souhaite respecter ces préconisations ministérielles.

LA REVISION DU RIFSEEP

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen qui tient compte de l'expérience professionnelle : pour la fonction publique d'Etat, le réexamen de l'IFSE peut intervenir :

- En cas de changement de groupe de fonction ;
- En cas de changement de poste à l'intérieur d'un même groupe de fonction ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- A minima, **tous les 4 ans**, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le Complément Individuel Annuel (CIA) :

Le CIA est variable car il n'a pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Son versement à titre individuel est facultatif, l'autorité territoriale ayant la possibilité de l'octroyer ou non selon les critères retenus par la collectivité.

ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU RIFSEEP

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

L'autorité territoriale attribue par arrêté individuel, le montant d'IFSE attribué à chaque agent compte tenu des dispositions prévues dans la délibération.

Le Complément Individuel Annuel (CIA) :

Le montant du CIA pouvant être attribué par arrêté de l'autorité territoriale à l'agent est compris entre 0% et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions.

PERIODICITE DE VERSEMENT

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Le versement sera effectué mensuellement.

Le Complément Individuel Annuel (CIA) :

Le versement du CIA tient compte en principe de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'évaluation professionnelle. Pour ne pas dénaturer l'esprit du texte, il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle des agents. A ce titre, pour justifier ou moduler le versement du CIA, il conviendrait d'utiliser tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel.

La détermination des groupes de fonctions de la collectivité et des montants maxi

Catégorie A :
FILIERE TECHNIQUE

INGENIEURS		Plafond CIA annuel	Plafond CIA mensuel
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS		
Groupe 1	Directeur des Services Techniques ou Directeur Général des Services de la collectivité,	6390 €	532,5 €
Groupe 2	Directeur Adjoint des Services Techniques ou Directeur Général Adjoint des Services de la collectivité	5670 €	472,5 €
Groupe 3	Chargé de missions ou postes spécifiques (chargé d'études, expert technique etc...)	4500 €	375 €

Catégorie A :
FILIERE ADMINISTRATIVE

ATTACHES		Plafond CIA annuel	Plafond CIA mensuel
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS		
Groupe 1	Directeur Général des Services	6390 €	532,5 €
Groupe 2	Direction adjointe, responsable de plusieurs services	5670 €	472,5 €
Groupe 3	Responsable de service	4500 €	375 €
Groupe 4	Chargé de mission, adjoint au responsable de service	3600 €	300 €

Catégorie B :
FILIERE TECHNIQUE

TECHNICIENS TERRITORIAUX		Plafond CIA annuel	Plafond CIA mensuel
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS		
Groupe 1	Chef de service ou coordinateur technique	2380 €	198,3 €
Groupe 2	Chargé de missions, adjoint au responsable de service, postes spécifiques	2185 €	182 €
Groupe 3	Techniciens possédant une culture métier inhérentes à ses fonctions	1995 €	166,2 €

Catégorie B :
 FILIERE ADMINISTRATIVE

REDACTEURS TERRITORIAUX		Plafond CIA annuel	Plafond CIA mensuel
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - FONCTIONS		
Groupe 1	Chefs de service ou coordinateur technique	2380 €	198,3 €
Groupe 2	Postes spécifiques (Chargé de missions)	2185 €	182 €
Groupe 3	Assistant de gestion	1995 €	166,2 €

Catégorie C :
 FILIERE TECHNIQUE

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		Plafond CIA annuel	Plafond CIA mensuel
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 1	Chef d'équipe	1260 €	105 €
Groupe 2	Agent d'exécution possédant une culture métier dédiée à ses activités techniques	1200 €	100 €

Catégorie C :
 FILIERE ADMINISTRATIVE

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		Plafond CIA annuel	Plafond CIA mensuel
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 1	Responsable de cellule	1260 €	105 €
Groupe 2	Agent d'exécution possédant une culture métier dédiée à ses activités administratives	1200 €	100 €

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds.

Sur le plan du budget primitif, le CIA a été exprimé globalement sur des hauteurs de 10 000 € pour les titulaires (11 agents) et les contractuels (6 agents) sachant que leur régime indemnitaire est soumis aux charges. Les soldes d'engagement permettent de faire un effort complémentaire si vous le souhaitez.

Afin d'intégrer dans le calcul, l'engagement professionnel et la manière de servir, il vous est proposé d'intégrer un coefficient pondérateur

Il intègre un effort supplémentaire sur les revenus les plus faibles de la collectivité

Calcul du coefficient :

	Indice de base	Valeur professionnelle de l'agent	Investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions	Sens du service public	Sa capacité à travailler en équipe	Sa contribution au collectif du travail	Totaux du coefficient mini /maxi
A	1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,2	-0,5 / 1,5
B	1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,1	-0,1 / +0,2	-0,5 / 1,5
C	1	-0,1 / +0,15	-0,1 / +0,15	-0,1 / +0,15	-0,1 / +0,15	-0,1 / +0,2	-0,5 / 1,8

Pour corroborer l'application du coefficient :

Sur une base de 300 €, un agent de catégorie A obtient un CIA minimum de 150 € / maximum de 450 €,

Sur une base de 200 €, un agent de catégorie B obtient un CIA minimum de 100 € / maximum de 250 €,

Sur une base de 100 €, un agent de catégorie C obtient un CIA minimum de 50 € / maximum de 180 €.

Pour corroborer l'application du coefficient :

Sur une base de 600 €, un agent de catégorie A obtient un CIA minimum de 300 € / maximum de 900 €,

Sur une base de 450 €, un agent de catégorie B obtient un CIA minimum de 225 € / maximum de 675 €,

Sur une base de 300 €, un agent de catégorie C obtient un CIA minimum de 150 € / maximum de 540 €.

Après concertation, les membres du bureau, acceptent, à l'unanimité :

- de valider les modalités d'attribution du CIA pour l'exercice 2022 et les suivants ;
- de valider un versement annuel en fin d'année au prorata de la durée de service de l'année non imputable à un accident de service ou un congé maladie
- de valider le principe d'application du CIA selon le taux du temps plein, partiel ou non complet ;
- de l'autoriser à signer tous les actes administratifs relatifs à l'exécution de la présente décision.

Fait et délibéré en séance, le 23 novembre 2022

Le Président du SMBA
Patrice PEGE