

**SIVU du  
Haras Lupin**

**REPUBLIQUE FRANÇAISE  
DEPARTEMENT DES HAUTS-DE-SEINE  
SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE  
DU HARAS LUPIN**

**COMITE DU 30 SEPTEMBRE 2022**

Nombre de membres composant le comité : 4

Nombre de membres en exercice : 4

Nombre de membres présents :

Nombre de membres représentés :

Nombre de membres absents, non représentés :

Le quorum étant atteint, le Comité peut valablement délibérer en application des articles L. 2121-17 et L. 5211-1 du code général des collectivités territoriales. (Pour le détail nominatif, se reporter à la délibération n° 1 d'ouverture de séance)

**Délibération n° 3 (2022-19) – Institution des modalités de versement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a institué le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat. En vertu du principe de parité, les dispositions de ce décret sont transposables à la fonction publique territoriale. Le RIFSEEP a vocation à se substituer aux primes et indemnités qui sont actuellement versées aux agents.

Ce dispositif comprend deux parts :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui a pour objectif de valoriser les fonctions, le poste occupé et l'expérience professionnelle des agents. L'IFSE constitue la part fixe du régime indemnitaire. Cette part est versée mensuellement.
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. À ce titre, le complément indemnitaire est versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent. Ces éléments sont appréciés notamment à l'occasion de l'entretien professionnel. Le CIA constitue la part variable du RIFSEEP ; elle est versée en deux fractions, aux mois de juin et de novembre.

Afin de permettre la mise en œuvre du RIFSEEP, par catégorie hiérarchique, chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions. Des montants plafonds, dans la limite de ceux qui sont fixés pour la fonction publique d'Etat, sont déterminés pour chaque groupe. Ces montants constituent des *maxima*, les attributions individuelles étant modulées en fonction des éléments d'appréciation tels que le poste occupé, le niveau d'expertise de l'agent, la manière de servir, l'engagement professionnel, etc.

Il appartient au Comité syndical de fixer, dans les limites prévues par les textes en vigueur, la nature et les conditions d'attribution des indemnités applicables au personnel.

Après en avoir délibéré, le Comité syndical,

VU le code général des collectivités territoriales,

VU le code général de la fonction publique,

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

VU le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien 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 modifié 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 le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU le décret n° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le 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 le décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le 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 2 novembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics 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 30 décembre 2016 portant application au corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat relevant du ministère de la culture et de la communication 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 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage 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 16 juin 2017 publié au journal officiel du 12 août 2017 prévoyant l'adhésion au RIFSEEP du corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer, corps de référence pour le régime indemnitaire des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux,

VU l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité technique du centre interdépartemental de gestion de la Petite Couronne réuni le 8 septembre 2022,

VU le tableau des effectifs,

## **ARTICLE 1 : MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP : IFSE ET CIA**

Le principe est acté de mettre en œuvre le RIFSEEP pour la totalité des cadres d'emplois du SIVU, dans le respect des plafonds réglementaires et des règles définies par l'employeur, après avis du comité technique.

Il est décidé de mettre en œuvre les deux composantes du RIFSEEP (IFSE et CIA), selon les modalités définies ci-après, et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et du CIA sera librement défini par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Les primes seront ajustées automatiquement lorsque les montants de référence ou les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Les montants maximaux (les plafonds) évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

La mise en place du RIFSEEP a vocation, pour les cadres d'emplois qui y sont éligibles, à remplacer le régime indemnitaire antérieurement versé aux agents du Syndicat. A ce titre, ce nouveau régime indemnitaire ne pourra pas se cumuler avec les primes et indemnités auxquelles il se substitue.

## **ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE**

### **2.1 Les principes**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Elle est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées, d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée, d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1 selon les critères suivants :

- Fonctions de direction, 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.

La cotation globale de tous les emplois a été ainsi établie :

<b>Catégorie C</b>
<b>Groupe 1</b>
Agent d'encadrement intermédiaire
Gardien de site avec sujétions particulières
<b>Groupe 2</b>
Agent technique

### **2.2 Les bénéficiaires**

Il est décidé d'instituer, selon les modalités énoncées ci-après et dans la limite des plafonds définis par les textes applicables à la fonction publique d'Etat, l'IFSE aux agents titulaires, stagiaires, et contractuels sur emplois permanents. Les montants alloués aux agents à temps non complet ou à temps partiel sont proratisés en fonction de leur quotité de temps effective.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

- Les agents de maîtrise territoriaux,
- Les adjoints techniques territoriaux.

La présente liste sera éventuellement complétée et amendée au fur et à mesure de la parution des textes réglementaires transposant à la fonction publique territoriale les textes pour la Fonction Publique de l'Etat et de l'évolution de la structure des effectifs du SIVU.

### **2.3 Les conditions de versement**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Son montant sera proratisé en fonction du temps de travail.

### **2.4 Les conditions de réexamen**

Le montant de l'IFSE versé aux agents fera éventuellement l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions),
- *A minima*, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ou à la réussite à un concours.

Ce réexamen n'entraîne pas une revalorisation systématique du montant d'IFSE attribué à l'agent.

### **2.5 Conditions de cumul**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Néanmoins, il ne se substitue pas à :

- La nouvelle bonification indiciaire,
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche et jours fériés,
- Les indemnités pour travaux supplémentaires et astreintes,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (type frais de déplacement),
- La prime spéciale d'installation,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA),
- La rémunération des agents publics qui participent, à titre accessoire, à des activités de formation (correction et jury de concours par exemple),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales.

## 2.6 Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants : ancienneté dans le poste occupé et dans le domaine occupé, qualité du parcours professionnel, formation, capacité de transmission des savoirs.

## 2.7 Les conditions d'attribution

Pour chaque cadre d'emplois éligibles, le versement de l'IFSE donne lieu à la détermination de groupes de fonctions tenant compte des critères évoqués précédemment. L'IFSE est versée mensuellement et son montant est proratisé en fonction du temps de travail effectif des agents. A ce titre, bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois énumérés ci-après :

<b>Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux</b>		<b>Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)</b>	
<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Emplois</b>	<b>Non logé</b>	<b>Logé pour nécessité absolue de service</b>
<b>Groupe 1</b>	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	11 340 €	7 090 €
<b>Groupe 2</b>	Agent technique	10 800 €	6 750 €

<b>Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>		<b>Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)</b>	
<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Emplois</b>	<b>Non logé</b>	<b>Logé pour nécessité absolue de service</b>
<b>Groupe 1</b>	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	11 340 €	7 090 €
<b>Groupe 2</b>	Agent technique	10 800€	6 750€

## 2.8 Modulation de l'IFSE du fait des absences

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris CITIS) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Cette indemnité est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et durant la période de préparation au reclassement (PPR) prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Pendant les congés annuels, cette indemnité sera maintenue intégralement.

## ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA

### 3.1 Les principes

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés par la présente délibération, un complément indemnitaire annuel (CIA) qui a vocation à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Les montants indiqués ci-après constituent des plafonds conformément aux dispositions réglementaires.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation définitive de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

### 3.2 Les conditions de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel, aux mois de juin (35% de la somme perçue au titre de l'année précédente) et de novembre. Un examen particulier sera fait pour les agents qui intègrent les effectifs du Syndicat afin de déterminer s'ils bénéficient ou ne bénéficient pas du versement du CIA au cours de la première année de leurs prises de postes. Ce complément n'est pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il a vocation à fluctuer à la baisse comme à la hausse en tenant compte de la manière de servir des agents. Il sera également modulé en fonction de l'absentéisme.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel et les agents qui sont recrutés à temps non complet bénéficieront du versement des composantes du RIFSEEP au prorata de leur temps effectif de travail. Il en va de même pour les agents qui seront recrutés en cours d'année.

### 3.3 Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- L'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions,
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail),
- La connaissance de son domaine d'intervention,
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste et aux évolutions des métiers et des techniques,
- La faculté à absorber une surcharge de travail,
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs,
- Et plus généralement le sens du service public.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle (manière de servir, atteinte des objectifs, formation, etc.).

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation définitive de l'autorité territoriale qui se réserve le droit de revoir les montants proposés par les chefs de services. Une harmonisation sera faite afin de permettre une homogénéisation de l'octroi du CIA. Le versement du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Pour le mois de juin, le SIVU versera 35% de la somme du CIA perçue au titre de l'année N-1. Un examen individuel sera effectué pour les agents qui intègrent les effectifs du SIVU.

Pour le mois de novembre, le chef de service sera sollicité afin de faire des propositions objectives de CIA tenant compte de la manière de servir au sens le plus large du terme en prenant en considération l'ensemble des critères énoncés ci-dessus. Une prise en compte de l'impact de l'absentéisme sur la manière de servir de l'agent sera opérée par le SIVU sur proposition du chef de service et arbitrage final de l'autorité territoriale.

### 3.4 Conditions d'attribution

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux		Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)
Groupe de fonctions	Emplois	
<b>Groupe 1</b>	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	1 260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent technique	1 200 €

<b>Répartition des groupes de fonctions par emplois Pour le cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux</b>		<b>Montants annuels <i>maxima</i> (plafonds)</b>
<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Emplois</b>	
<b>Groupe 1</b>	Agent d'encadrement intermédiaire Gardien de site avec sujétions particulières	1 260 €
<b>Groupe 2</b>	Agent technique	1 200€

#### **ARTICLE 4 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL**

L'article 88 de la loi n°84-53 prévoit que pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

#### **ARTICLE 5 : REVALORISATION DES MONTANTS**

Les montants maximum d'IFSE et de CIA indiqués dans la présente délibération seront revalorisés automatiquement en fonctions des montants attribués aux agents de la fonction publique d'Etat.

#### **ARTICLE 6 : CRÉDITS BUDGÉTAIRES**

Les dépenses correspondantes sont inscrites au budget du SIVU du Haras Lupin.

Délibération adoptée par

Vote pour :

Vote contre :

Abstention :

Le Président,

Julien Magitteri

Délibération transmise en préfecture le :

Délibération affichée du : au :

Dans un délai de deux mois à compter de sa publication, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux ou d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Cergy-Pontoise.