

~ 2022/007~

DÉPARTEMENT DU VAL D'OISE
ARRONDISSEMENT D'ARGENTEUIL
CANTON D'ARGENTEUIL

Etaient présents :

Communauté d'agglomération VALPARISIS

<u>Communes</u>	<u>Délégués titulaires</u>	<u>Délégués suppléants</u>
Cormeilles en Parisis	Monsieur Gilbert AH-YU	
Cormeilles en Parisis	Monsieur Pascal LAUGARO	
La Frette sur Seine	Monsieur André BOURDON	
La Frette sur Seine	Madame Nathalie JOLLY	

Etablissement public territorial BOUCLE NORD DE SEINE

<u>Communes</u>	<u>Délégués titulaires</u>	<u>Délégués suppléants</u>
Argenteuil	Monsieur Xavier PERICAT	
Argenteuil		

Communauté d'agglomération SAINT GERMAIN BOUCLES DE SEINE

<u>Communes</u>	<u>Délégués titulaires</u>	<u>Délégués suppléants</u>
Bezons	Monsieur Pascal BEYRIA	
Bezons		

TRESOR PUBLIC

Madame Françoise HOURCADE Comptable public du Syndicat

AZUR

Madame Véronique LAVOINE Directrice générale du Syndicat
Madame Isabelle LAIR Directrice des ressources humaines

Absents excusés :

<u>Communes</u>	<u>Délégués titulaires</u>	<u>Délégués suppléants</u>
Argenteuil	Monsieur Georges MOTHRON	
Bezons	Madame Nessrine MENHAOUARA	

AZUR

Responsable finances et administration générale Madame Nathalie COGNIE
Directeur qualité et amélioration continue Monsieur Sébastien VISOSA

DELIBERATION n° 2022/01

Certifié exécutoire,

Argenteuil, le 18 mars 2022

Nombre de délégués	
En exercice	8
Présents	6
Représentés	
Votants	6

Le Président du Syndicat
Monsieur Gilbert AH-YU

~ 2022/008~

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
COMITE SYNDICAL DU JEUDI 17 MARS 2022**

DELIBERATION 2022/01

OBJET : RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel) : revalorisation du CIA et mise à jour de l'IFSE

- Vu** le code général des collectivités territoriales
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
Vu le décret n° 2014-513 du 16 décembre 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° 2014-1526 du 20 mai 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
Vu la circulaire 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'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2024-513 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 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux ingénieurs en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe des dispositions du décret n°2024-513 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'avis du comité technique en date du 12 décembre 2017,
Vu la délibération n°2017-51 du 20 décembre 2017 instaurant le RIFSEEP au syndicat Azur,
Vu la délibération n°2018-45 du 22 décembre 2018, modifiant les critères permettant d'entrer dans le dispositif de versement de la part « CIA » (assouplissement du nombre de mois passés au syndicat l'année de référence pour avoir droit au versement de la prime),
Vu la délibération n°2019-23 du 21 juin 2019, modifiant les plafonds annuels d'IFSE pour la catégorie A (attaché),
Vu la délibération n°2020-12 du 19 juin 2020, intégrant les plafonds annuels d'IFSE pour les catégories A et B de la filière technique,

Considérant qu'il est proposé de revaloriser le plafond du CIA et de modifier les critères d'attribution

Considérant que la publication des arrêtés du 5 novembre 2021 mettent **fin à l'équivalence provisoire** instituée par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 pour le régime indemnitaire des techniciens et ingénieurs territoriaux, et instaurent de nouveaux plafonds pour le RIFSEEP de ces cadres d'emploi,

~ 2022/009~

Considérant qu'il est proposé de revaloriser l'IFSE du groupe G1 du cadre d'emploi des Techniciens occupés par des Directeurs ou Responsables de service encadrants,

Considérant qu'il convient de réviser les plafonds du groupe de fonctions G2 du cadre d'emploi des rédacteurs et du cadre d'emploi des adjoints administratifs compte tenu de la création fonction « gestionnaire – référent »,

Considérant qu'il convient de supprimer la ligne des adjoints d'animation étant donné qu'aucun poste de figure au tableau des effectifs,

Le rapporteur entendu,

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité,

Décide de modifier ainsi le régime indemnitaire adopté par délibération n°2017-51 du conseil syndical en date 20 décembre 2017 et mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2018, puis modifié par la délibération n°2018-45 du 22 décembre 2018, la délibération n°2019-23 du 21 juin 2019 et la délibération 2020-12 du 12 juin 2020.

Approuve les modifications des bénéficiaires et des plafonds du régime indemnitaire, ainsi que le montant du CIA et ses modalités d'attribution, selon les articles et annexes ci-dessous :

Dit que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget du syndicat AZUR.

Article 1 : Bénéficiaires

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable annuelle (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 1.1 : bénéficiaires de la part fixe (IFSE)

Bénéficient du régime indemnitaire, pour sa part fixe dénommée IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires

Article 1.2 : bénéficiaires de la part variable (CIA)

Bénéficient du régime indemnitaire, pour sa part variable dénommée CIA (Complément Indemnitare Annuel), tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,

~ 2022/0010~

- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel (sur emplois permanents ou sur contrats de remplacement), qui auront été présent au moins 335 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année de référence (N-1) pour l'attribution de ce complément,
- Les agents contractuels saisonniers ou en accroissement temporaire d'activité qui auront été présent au moins 335 jours entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année de référence (N-1) pour l'attribution de ce complément,
- Les agents en disponibilité d'office ou pour convenances personnelles, au prorata du temps de présence entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année de référence (N-1) pour l'attribution de ce complément
- Les agents en contrat à durée indéterminée, au prorata du temps de présence entre le 1^{er} janvier et le 31 décembre de chaque année de référence (N-1) pour l'attribution de ce complément

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, stagiaires écoles, emplois aidés, emplois d'avenir...)
- Les collaborateurs de cabinet
- Les collaborateurs de groupes d'élus
- Les agents vacataires
- Les agents ne bénéficiant pas du régime indemnitaire (pour sa part fixe IFSE)

Pour l'ensemble des deux parts (IFSE et CIA), sont concernés au Syndicat Azur les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- Attachés,
- Rédacteurs,
- Adjoints administratifs,
- Ingénieurs,
- Techniciens,
- Agents de maîtrise,
- Adjoints techniques.

Article 2 : Parts et plafonds

Le régime indemnitaire est composé de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions et une part variable annuelle (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

La part variable ne peut excéder 50% du montant global des primes attribuées au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

~ 2022/0011~

Article 3 : définition des groupes et des critères

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Définition des critères pour la part fixe (IFSE) :

La part fixe tiendra compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise de l'agent
- Le niveau de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification requise

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité versée au DGS,
- Les primes de responsabilité,
- Les primes de nuit.

Définition des critères pour la part variable (CIA) :

Le Complément Indemnitaire Annuel (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle réalisée à chaque fin d'année.

L'ensemble des critères sont ceux évalués à l'occasion de l'entretien annuel et repris dans le compte rendu de l'entretien professionnel :

- Valeur professionnelle
- Respect de la hiérarchie
- Respect des consignes
- Assiduité
- Qualité de l'encadrement (pour les agents encadrants)
- Atteinte des objectifs

Le complément Indemnitaire Annuel est attribué en fonction des notes obtenues et des appréciations formulées.

~ 2022/0012~

Le montant du CIA sera déterminé individuellement après un bilan global des évaluations de l'ensemble des agents réalisé par la direction et la Direction des Ressources Humaines (l'objectif étant une mise en cohérence des évaluations et du CIA attribué).

Article 4 : modalités de versement

La part fixe (IFSE) est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

~ 2022/0013~

La part variable (CIA) est versée annuellement, dans le premier trimestre de l'année N, sur la base des performances de l'année précédente N-1, d'après les critères définis à l'article 3. Cette part variable n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant attribué à l'issue de l'évaluation prévue à l'article 3 sera ensuite proratisé pour tenir compte de la présence effective de l'agent sur l'année évaluée, le tableau ci-après indique les absences prises en compte pour la proratisation du CIA :

Type d'absence	N'entre pas dans le calcul en déduction du CIA (pas d'application du prorata)	Entre dans le calcul en déduction du CIA (application du prorata)
Congés annuels, RTT, CET, événements familiaux (naissances, mariages, pacs, décès), congés annuels bonifiés, événements familiaux (mariages, pacs, décès)	X	
Congés Maternité, paternité, adoption	X	
Congés pour accompagnement fin de vie, congés solidarité familiale, congé du proche aidant		X
Congés Maladie Ordinaire (CMO), Congés pour enfant malade		X
Accident du travail (AT), Maladies Professionnelles (MP)		X
Congés Longue Maladie (CLM), Congés Longue Durée (CLD), Congés Grave Maladie (CGM)		X
Temps partiel et Temps partiel thérapeutique (modulation au prorata du temps partiel)		X
Absences injustifiées, sanctions disciplinaires (exclusions)		X
Jours de grève		X
Entrée effective en cours d'année pour les « ayants droit au CIA »		X
Formation à l'initiative de l'employeur, mandats syndicaux, formation professionnelle en lien avec l'activité de l'agent	X	
Formation professionnelle, sans lien avec l'activité de l'agent (à l'initiative de l'agent)		X
Disponibilités, Congés sans solde, congés sabbatiques, congés parentaux, congés création entreprise, mandat électif		X

~ 2022/0014~

Ainsi, le montant de CIA versé en une fois, à chaque agent, au 1er trimestre de l'année N, est déterminé en 2 phases :

- Phase 1 : attribution d'un montant de CIA brut tenant compte de l'évaluation annuelle faite pour l'année N-1 (critères et appréciations), selon le tableau ci-dessous :

tranche	Note inférieure à 2	Note de 2 à 2.4	Note de 2.5 à 2.9	Note de 3 à 3.5	Note égale ou supérieure à 3.6
Montant (€ brut)	0	50 € brut	150 € brut	600 € brut	650 € brut

- Phase 2 : application d'un prorata aux jours de présence, sur le montant attribué, pour déterminer le montant versé à l'agent.

Article 5 : sort des primes en cas d'absence

Part fixe IFSE :

La modulation du régime indemnitaire, pour sa part fixe, est fixée par délibération du comité syndical. Il convient donc de se reporter à la délibération en vigueur au mois de versement de l'IFSE.

Part variable CIA :

La part variable est modulée dans le cadre du dispositif prévu à l'article 4 de la présente délibération, par un système de proratisation de la somme versée à l'agent en année N, liée à la présence sur l'année évaluée (N-1).

POUR EXTRAIT CONFORME,

Le Président du Syndicat,
Monsieur Gilbert AH-YU



ANNEXE 1 A LA DELIBERATION N° 2022/01 DU 17 MARS 2022

DETERMINATION DES PLANCHERS ET PLAFONDS – RIFSEEP

INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE - IFSE

FILIERE	CATEGORIE	CADRE D'EMPLOIS	GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE		PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
					MONTANT ANNUEL MINIMAL	MONTANT ANNUEL MAXIMAL	
ADMINISTRATIVE	A	Attachés	G1	DGS	1 590 €	20 000 €	36 210 €
			G2	Directeur / Responsable de service encadrant	1 590 €	20 000 €	32 130 €
			G3	Chargé de mission / Responsable non encadrant	1 590 €	13 320 €	25 500 €
	B	Rédacteurs	G1	Directeur / Responsable de service encadrant	1 590 €	11 000 €	17 480 €
			G2	Adjoint au Responsable	1 590 €	10 000 €	16 015 €
			G2	Chargé de mission / Gestionnaire référent	1 590 €	9 500 €	16 015 €
			G3	Assistant de Direction	1 590 €	6 000 €	14 650 €
	C	Adjoint administratifs	G1	Instruteur de dossiers nécessitant une expertise	1 590 €	6 000 €	14 650 €
			G2	Responsable	1 590 €	10 000 €	11 340 €
				Gestionnaire référent	1 590 €	9 500 €	10 800 €
				Gestionnaire	1 590 €	6 900 €	10 800 €
				Agent d'accueil	1 590 €	4 800 €	10 800 €
Agent d'exécution	1 590 €	4 620 €	10 800 €				
TECHNIQUE	A	Ingénieur	G1	Directeur / Responsable	1 590 €	20 000 €	46 920 €
			G2	Directeur Adjoint / Responsable Adjoint	1 590 €	20 000 €	40 290 €
			G3	Expert / Chargé de mission	1 590 €	15 000 €	36 000 €
	B	Techniciens	G1	Directeur / Responsable de service encadrant	1 590 €	19 660 €	19 660 €
			G2	Adjoint au Responsable	1 590 €	16 500 €	18 580 €
			G2	Chargé de mission	1 590 €	16 500 €	18 580 €
	C	Agents de maîtrise	G1	Directeur / Responsable / Chef d'équipe	1 590 €	11 340 €	11 340 €
			G2	Adjoint au Responsable	1 590 €	9 000 €	10 800 €
				Agent d'exécution avec expertise	1 590 €	8 960 €	10 800 €
				Coordonnateur d'équipe	1 590 €	8 000 €	10 800 €
	C	Adjoint techniques	G1	Responsable	1 590 €	9 550 €	11 340 €
			G2	Agent d'exécution	1 590 €	7 680 €	10 800 €
				Gestionnaire	1 590 €	7 050 €	10 800 €
				Agent d'accueil	1 590 €	4 800 €	10 800 €

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

FILIERE	CATEGORIE	CADRE D'EMPLOIS	GROUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS DANS LA COLLECTIVITE		PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
					MONTANT ANNUEL MINIMAL	MONTANT ANNUEL MAXIMAL	
ADMINISTRATIVE	A	Attachés	G1	DGS	0	650 €	6 390 €
			G2	Directeur / Responsable de service encadrant	0	650 €	5 670 €
			G3	Chargé de mission / Responsable non encadrant	0	650 €	4 500 €
	B	Rédacteurs	G1	Directeur / Responsable de service encadrant	0	650 €	2 380 €
			G2	Adjoint au Responsable	0	650 €	2 185 €
			G2	Chargé de mission / Gestionnaire référent	0	650 €	2 185 €
			G3	Assistant de Direction	0	650 €	1 995 €
	C	Adjoint administratifs	G3	Instruteur de dossiers nécessitant une expertise	0	650 €	1 995 €
			G1	Responsable	0	650 €	1 260 €
				Gestionnaire référent	0	650 €	1 200 €
				Gestionnaire	0	650 €	1 200 €
				Agent d'accueil	0	650 €	1 200 €
Gestionnaire	0	650 €	1 200 €				
TECHNIQUE	A	Ingénieur	G1	Directeur / Responsable	0	650 €	8 280 €
			G2	Directeur Adjoint / Responsable Adjoint	0	650 €	7 110 €
			G3	Expert / Chargé de mission	0	650 €	6 350 €
	B	Techniciens	G1	Directeur / Responsable de service encadrant	0	650 €	2 680 €
			G2	Adjoint au Responsable	0	650 €	2 535 €
			G2	Chargé de mission	0	650 €	2 535 €
	C	Agents de maîtrise	G1	Directeur / Responsable / Chef d'équipe	0	650 €	1 260 €
			G2	Adjoint au Responsable	0	650 €	1 200 €
				Agent d'exécution avec expertise	0	650 €	1 200 €
				Coordonnateur d'équipe	0	650 €	1 200 €
	C	Adjoint techniques	G1	Responsable	0	650 €	1 260 €
			G2	Agent d'exécution	0	650 €	1 200 €
				Gestionnaire	0	650 €	1 200 €
				Agent d'accueil	0	650 €	1 200 €

PLAFOND GLOBAL RIFSEEP

FIGIERE	CATEGORIE	CADRE D'EMPLOIS	GRUPE DE FONCTIONS	FONCTIONS	IFSE PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	CIA PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES	PLAFOND GLOBAL (PG)	CIA max préconisé	
ADMINISTRATIVE	A	Attachés	G1	DGS	36 210 €	6 390 €	42 600 €	6 390 €	15% du PG
			G2	Directeur / Responsable de service encadrant	32 130 €	5 670 €	37 800 €	5 670 €	
			G3	Chargé de mission / Responsable non encadrant	25 500 €	4 500 €	30 000 €	4 500 €	
	B	Rédacteurs	G1	Directeur / Responsable de service encadrant	17 480 €	2 380 €	19 860 €	2 383 €	12% du PG
			G2	Adjoint au Responsable	16 015 €	2 185 €	18 200 €	2 184 €	
			G3	Chargé de mission / Gestionnaire référent	16 015 €	2 185 €	18 200 €	2 184 €	
				Assistant de Direction	14 650 €	1 995 €	16 645 €	1 997 €	
	C	Adjoints administratifs	G1	Responsable	11 340 €	1 260 €	12 600 €	1 260 €	10% du PG
				Gestionnaire référent	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
			G2	Gestionnaire	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
				Agent d'accueil	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
				Gestionnaire	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
TECHNIQUE	A	Ingénieur	G1	Directeur / Responsable	46 920 €	8 280 €	55 200 €	8 280 €	15% du PG
			G2	Directeur Adjoint / Responsable Adjoint	40 290 €	7 110 €	47 400 €	7 110 €	
			G3	Expert / Chargé de mission	36 000 €	6 350 €	42 350 €	6 353 €	
	B	Techniciens	G1	Directeur / Responsable de service encadrant	19 660 €	2 680 €	22 340 €	2 680 €	12% du PG
			G2	Adjoint au Responsable	18 580 €	2 535 €	21 115 €	2 534 €	
	C	Agents de maîtrise	G1	Directeur / Responsable / Chef d'équipe	11 340 €	1 260 €	12 600 €	1 260 €	10% du PG
				Adjoint au Responsable	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
			G2	Coordonnateur d'équipe	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
				Agent d'exécution avec expertise	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
	C	Adjoints techniques	G1	Responsable	11 340 €	1 260 €	12 600 €	1 260 €	10% du PG
				Agent d'exécution	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
			G2	Gestionnaire	10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €	
Agent d'accueil				10 800 €	1 200 €	12 000 €	1 200 €		

POUR EXTRAIT CONFORME,

Le Président du Syndicat,
Monsieur Gilbert AH-YU


