

PETR BRUCHE MOSSIG

Délibérations du Comité Syndical

- Séance du 15 mai 2024 -

Nombre de membres du Comité Syndical en exercice :

- 56 titulaires

Nombre de membres votants :

	38
↳ Nombre de membres présents :	37
↳ Nombre de membres ayant donné procuration :	1

L'an deux mille vingt-quatre, le mercredi 15 mai à 18 heures 00, le PETR BRUCHE MOSSIG, après convocation légale, s'est réuni en séance plénière, en Salle Robert ROBERT à la Communauté de Communes, 2 route Ecospace à MOLSHEIM.

MEMBRES VOTANTS PRESENTS :

- ⇒ Communauté de Communes de la Région de MOLSHEIM-MUTZIG
M. Bernard RAULIN, Adjoint au Maire d'ALTORF
Mme Marie-Paule DIETRICH, Conseillère Municipale d'AVOLSHEIM
Mme Laetitia MARTZ, Maire de DACHSTEIN
Mme Marie-Reine FISCHER, Maire de DINSHEIM-SUR-BRUCHE
M. Gilbert ROTH, Maire de DORLSHEIM
Mme Claire LIEBERT-PERRAT, Conseillère Municipale de DORLSHEIM
M. Alexandre DENISTY, Maire de DUTTLENHEIM
M. Eric FRANCHET, Maire d'ERNOLSHEIM-SUR-BRUCHE
M. Pierre THIELEN, Maire de GRESSWILLER
M. Guy ERNST, Maire d'HEILIGENBERG
M. Laurent FURST, Maire de MOLSHEIM
Mme Sylvie TETERYCZ, Adjointe au Maire de MOLSHEIM
M. Jean-Luc SCHICKELE, Maire de MUTZIG
Mme Caroline PFISTER, Adjointe au Maire de MUTZIG
M. Jean BIEHLER, Maire d'OBERHASLACH
M. Alexandre GONCALVES, Maire de STILL
M. Sébastien JACOB, Conseiller Municipal de WOLXHEIM
- ⇒ Communauté de Communes de la Vallée de la Bruche
M. Marc DELLENBACH, Maire de BOURG-BRUCHE
M. Emile FLUCK, Maire de COLROY-LA-ROCHE
M. Maurice GUIDAT, Maire de FOU DAY
M. Jean-Louis BATT, Maire de LUTZELHOUSE
M. André WOOCK, Maire de NATZWILLER
M. Marc SCHEER, Maire de ROTHAU
M. Laurent BERTRAND, Maire de SCHIRMECK
M. Alain FERRY, Maire de WISCHES

<p>REÇU le</p> <p>17 MAI 2024</p> <p>À LA SOUS-PRÉFECTURE de MOLSHEIM.</p>
--



Communauté de Communes de la Mossig et du Vignoble

M. François SCHNEIDER, Maire de COSSWILLER

M. Nicolas WINLING, Maire de DAHLENHEIM

M. Fabien BLAESS, Maire de DANGOLSHEIM

M. Patrick DECK, Maire de KIRCHHEIM

M. Daniel FISCHER, Maire de MARLENHEIM

M. Pierre BURTIN, Adjoint au Maire de MARLENHEIM

M. François JEHL, Maire d'ODRATZHEIM

Mme Sylvie THOLE, Maire de SCHARRACHBERGHEIM IRMSTETT

M. Yves JUNG, Maire de WANGEN

M. Daniel ACKER, Maire de WANGENBOURG ENGENTHAL

Mme Michèle ESCHLIMANN, Maire de WASSELONNE

M. Pierre GEIST, Maire de WESTHOFFEN

MEMBRES REPRESENTES :

M. Pierre Paul ENGER, ayant donné procuration à M. Daniel ACKER

ASSISTAIENT EN OUTRE :

M. Thierry ROGELET, Sous-Préfet de MOLSHEIM

Mme Michèle HEUSSNER, Directrice du PETR

M. Grégory HEINRICH, Directeur Adjoint chargé du SCOT

Mme Juliette OBERLE, Coordinatrice mobilité et climat

M. Thierry HOEFFERLIN, Conseiller aux décideurs locaux -Trésor Public

EXCUSES :

M. Franck LEROY, Président de la Région Grand Est

M. Frédéric BIERRY, Président CEA

M. Julien HAEGY, Maire de DUPPIGHEIM

M. Mathieu BLEGER, Conseiller Municipal de DUTTLENHEIM

Mme Marianne WEHR, Maire d'ERGERSHEIM

Mme Chantal JEANPERT, Adjointe au Maire de MOLSHEIM

M. Maxime LAVIGNE, Conseiller Municipal de MOLSHEIM

M. Jean-Michel WEBER, Conseiller Municipal de MOLSHEIM

M. Bülent TEMIZAS, Adjoint au Maire de MUTZIG

Mme Marielle HELLBOURG, Maire de NIEDERHASLACH

M. Guy SCHMITT, Maire de SOULTZ-LES-BAINS

Mme Alice MOREL, Maire de BELLEFOSSE

M. Jean-Bernard PANNEKOECKE, Maire de LA BROQUE

M. Nicolas BONEL, Maire de MUHLBACH-SUR-BRUCHE

M. Thierry SIEFFER, Maire de RANRUPT

M. Marc GIROLD, Maire de RUSS

M. Romain MANGENET, Maire de SAALES

M. Alain GRISE, Maire d'URMATT

M. Gérard STROHMENGER, Maire de TRAENHEIM

M. Cédric HALTER, Adjoint au Maire de WASSELONNE

OBJET : RESSOURCES HUMAINES – ACTUALISATION ET EXTENSION DU RIFSEEP A DE NOUVEAUX BENEFICIAIRES

N° 2024-262-PETR

EXPOSE

VU

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 (JO du 22 mai 2014),
- la circulaire NOR : RDFF1427139C en date du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,
- le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 modifié relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- 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 (JO du 1er septembre 2015),
- la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,
- le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale (JO du 29 février 2020),
- les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat à ce jour,
 - o *l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret N° 2014-513 du 20 mai 2014, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les **attachés territoriaux** ;*
 - o *l'arrêté ministériel 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, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les **rédacteurs** ;*
 - o *l'arrêté ministériel 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, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les **adjoints administratifs** ;*
 - o *l'arrêté du 14 février 2019 pris pour l'application aux corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les **ingénieurs territoriaux** ;*
 - o *l'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, dont le Régime Indemnitare est pris en référence pour les **techniciens territoriaux** ;*

VU les délibérations du Comité Syndical instaurant le Régime indemnitaire des agents du PETR Bruche Mossig :

- Délibération du 28 septembre 2010 relative à la mise en place de l'indemnité spécifique de service ;

- Délibération du 28 septembre 2010 instaurant la prime de service et de rendement ;
- Délibération du 2 août 2018 instaurant le RIFSEEP pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux (Groupe A2) de la filière administrative ;
- Délibération du 5 février 2020 instaurant le RIFSEEP pour le cadre d'emploi des attachés territoriaux (groupes A3 et A4) et des rédacteurs (groupe B2) de la filière administrative ;
- Délibération du 9 décembre 2020 instaurant le RIFSEEP pour le cadre d'emploi des ingénieurs (groupes T1 et T2) de la filière technique de catégorie A ;
- Délibération du 22 septembre 2021 instaurant le RIFSEEP pour le cadre d'emploi des techniciens territoriaux (groupes T3, T4 et T5) de la filière technique de catégorie B ;
- Délibération du 8 décembre 2021 portant modification du RIFSEEP pour les articles relatifs aux modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA ;

VU la saisine du Comité Social Territorial en date du 29 avril 2024 relative à l'actualisation et l'extension du RIFSEEP du PETR Bruche Mossig à de nouvelles catégories de bénéficiaires ;

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'actualiser le RIFSEEP du PETR Bruche Mossig et de l'élargir à de nouvelles catégories de bénéficiaires à savoir :

- Groupe A1 des attachés territoriaux
- Groupes B1 et B3 des rédacteurs territoriaux
- Groupes C1 et C2 des adjoints administratifs territoriaux

ETANT PRECISE QUE :

le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été instauré par plusieurs délibérations du comité syndical visées en supra.

ET QUE :

Le R.I.F.S.E.E.P. mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (I.F.S.E.) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.), basé sur l'entretien professionnel.

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la Collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables (heures supplémentaires, supplément familial de traitement, prime d'intéressement).

Le Syndicat Mixte a décidé d'instaurer le RIFSEEP afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- valoriser l'expérience professionnelle,
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions,
- renforcer l'attractivité de la collectivité,
- compenser les sujétions particulières inhérentes à certains postes,
- susciter l'engagement des collaborateurs, la motivation et réduire l'absentéisme,
- valoriser l'engagement professionnel ainsi que la manière de servir.

Le RIFSEEP bénéficie aux agents du PETR, - agents titulaires et stagiaires de la fonction publique territoriale et agents contractuels de droit public -, dès lors que le cadre d'emploi de l'agent est éligible au RIFSEEP suivant le calendrier de déploiement et la publication de son arrêté d'application.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

A. Le principe

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du RIFSEEP.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel,
- de l'expérience professionnelle.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fait l'objet d'un arrêté.

B. La détermination des groupes de fonction

L'I.F.S.E. est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Cette 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 :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
 - niveau hiérarchique,
 - nombre de collaborateurs encadrés,
 - type de collaborateurs encadrés,
 - niveau d'encadrement,
 - niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique),
 - 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 :
 - connaissance requise,
 - technicité / niveau de difficulté,
 - champ d'application,
 - diplôme,
 - certification,
 - autonomie,
 - influence / motivation d'autrui,
 - rareté de l'expertise.
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- o relations externes / internes (typologie des interlocuteurs),
- o contact avec publics difficiles,
- o impact sur l'image de la Collectivité,
- o risque d'agression physique,
- o risque d'agression verbale,
- o exposition aux risques de contagion(s),
- o risque de blessure,
- o itinérance / déplacements,
- o variabilité des horaires,
- o horaires décalés,
- o contraintes météorologiques,
- o travail posté,
- o liberté pose congés,
- o obligation d'assister aux instances,
- o engagement de la responsabilité financière,
- o engagement de la responsabilité juridique,
- o zone d'affection,
- o actualisation des connaissances.
- de la valorisation contextuelle :
 - o Gestion des projets,
 - o tutorat,
 - o référent formateur.

C. L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE peut être modulé en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de maintenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 1, grille de cotation des postes) :

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

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, sert à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le « montant annuel théorique », par un coefficient en pourcentage correspondant : 1 point = 1% de majoration (proposition)

D. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

L'I.F.S.E. sera pour partie versée mensuellement et une part pourra être versée annuellement et ou semestriellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A)

A. Le principe

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Chaque année, un complément indemnitaire peut être attribué individuellement aux agents en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fait l'objet d'un arrêté.

B. Les critères

Le Complément Indemnitare est déterminé en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel (N° 17-105 du 20 septembre 2017), à savoir :

- les résultats professionnels,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- les capacités d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- ainsi que le niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.

Sur la base de l'appréciation globale littérale formulée par l'Evaluateur, des résultats professionnels, du degré de maîtrise des compétences et du niveau global des qualités relationnelles ainsi appréciés, l'autorité territoriale fixe un coefficient, et arrête les montants individuels, sur la base d'une enveloppe globale définie annuellement.

Le coefficient peut être compris entre 0 et 100 % du montant maximal retenu chaque année par l'autorité territoriale.

Pour plus de précision cf. annexe 2.

C. Périodicité de versement du complément indemnitare

Le Complément Indemnitare lié à la manière de servir fait l'objet d'un versement annuel et n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Toutefois, à titre exceptionnel et afin de ne pas remettre en cause des avantages acquis, un versement mensuel pourra être maintenu pour les agents concernés.

Le coefficient attribué est revu annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Le C.I.A. est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

D. Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU RIFSEEP.

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Filière administrative

Attachés territoriaux (catégorie A)

GROUPES	Emplois/ Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montants maximum annuels	
			IFSE	CIA
Groupe A1	Directeur général des services	Directeur Attaché principal	36 210	6 390
Groupe A2	Direction adjointe, direction d'un groupe de service	Directeur Attaché	32 130	5 670
Groupe A3	Directeur animateur économique, responsable d'un service avec encadrement	Attaché	25 500	4 500
Groupe A4	Chargé de mission, chargé de programme, conseiller, fonction de coordination ou de pilotage	Attaché	20 400	3 600

Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

GROUPES	Emplois/ Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montants maximum annuels	
			IFSE	CIA
Groupe B1	Chef de projets, coordinateur, assistant de direction	Rédacteur principal	17 480	2 380
Groupe B2	Coordinatrice Chargée d'accueil	Rédacteur	16 015	2 185
Groupe B3	Communication, chargé de mission, gestionnaire	Rédacteur	14 650	1 995

Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

GROUPES	Emplois/ Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montants maximum annuels	
			IFSE	CIA
Groupe C1	Gestionnaire comptable, paie, marchés publics, assistant de direction	Adjoint technique	11 340	1 260
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	Adjoint administratif	10 800	1 200

Filière technique

Ingénieurs territoriaux (catégorie A)

GROUPES	Emplois/ Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montants maximum annuels	
			IFSE	CIA
Groupe T1	Direction d'une structure / Adjoint de direction, responsable d'un ou plusieurs services	Ingénieur	36 000	6 350
Groupe T2	Adjoint de direction, responsable d'un ou plusieurs services, expertise dans le domaine de l'urbanisme et de l'aménagement	Ingénieur	31 450	5 550

Techniciens territoriaux (catégorie B)

GROUPES	Emplois/ Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montants maximum annuels	
			IFSE	CIA
Groupe T3	Chef de projet, aménageur urbaniste conseiller environnement et patrimoine	Technicien principal classe 1 ^{ère}	19 660	2 680
Groupe T4	Chargé de projet, aménageur urbaniste conseiller environnement et patrimoine	Technicien principal classe 2 ^{ème}	18 580	2 535
Groupe T5	Chargé de mission observatoire, géomaticien, urbaniste	Technicien	17 500	2 385

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.

Clause de revalorisation

Les montants maxima évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Modulations individuelles

Le montant annuel attribué fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonction ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Modalité de maintien ou de suppression

L'IFSE suivra le sort du traitement en cas de congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, ou de congé pour adaptation, 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 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.

IV. LES REGLES DE CUMUL

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre Régime Indemnitare de même nature.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex. : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.)
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

Le C.I.A. est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

IV - MAINTIEN DES MONTANTS DES REGIMES INDEMNITAIRES ANTERIEURS

En application de l'article 88 alinéa 3 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au R.I.F.S.E.E.P.

Le montant des primes concernant le Régime Indemnitare antérieur au déploiement du R.I.F.S.E.E.P. est garanti aux personnels. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

VI - DATE D'EFFET

Les dispositions présentées ci-dessus prennent effet au 1^{er} juin 2024 pour les cadres d'emploi concernés.

La ou les délibérations instaurant le Régime Indemnitare antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence pour les cadres d'emplois concernés.

Monsieur le Président propose d'actualiser le régime indemnitare du PETR et de l'élargir à de nouvelles catégories de bénéficiaires selon les conditions et modalités précisées ci-dessus.

DECISION

LE COMITE SYNDICAL

SUR PROPOSITION de Monsieur le Président ;

ET APRES en avoir délibéré ;

A l'unanimité,
décide

d'actualiser et d'élargir à de nouvelles catégories de bénéficiaires le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), à savoir :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel versée selon les modalités définies ci-dessus,
- le Complément Indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus,
- selon les modalités définies dans l'exposé ci-dessus,

souligne

- que les primes et indemnités sont revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,

autorise

- le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus,
- le Président à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues ci-dessus,

décide

de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

POUR EXTRAIT CONFORME

Le secrétaire de séance,

Daniel ACKER

Le Président,

Alain FERRY

Transmis au représentant de l'Etat le : 17/05/2024

Publié le : 22/05/2024

