

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN**

*Procès-verbal de la séance du Comité Syndical
du 27 mars 2025*

Le vingt-sept mars deux-mille-vingt-cinq à dix-huit heures trente minutes, le comité syndical du SIVOS Genouillé / Saint-Crépin, régulièrement convoqué, s'est réuni, sous la présidence de Monsieur SOUSSIN Jean-Michel, en séance ordinaire

Nombre de conseillers : En exercice : 10 Présents : 7 Votants : 7 Pour : 7 Contre : 0 Abstention : 0 Quorum : 6	Présents : SOUSSIN Jean-Michel, ROUIL Céline, CADOT Matthieu, GUILLOT Annie, DUPONT Anny-Claude, TRAIN Francis, NICOLAS Emmanuel Absent(e) : VINET Freddy, MAIRAND Cécile, GRIFFON Charlène
--	--

Secrétaire de séance : CADOT Matthieu	Séance ouverte à : 18h30
Auteur de l'acte : SOUSSIN Jean-Michel	Télétransmission en Préfecture le :
Convocation envoyée le : 20 mars 2023	AR Préfecture :
Affichage de la convocation le : 20 mars 2023	Date de publication sur le site internet :

Ordre du jour :

- ↳ Approbation du procès-verbal de la réunion du comité syndical du 5 décembre 2024
- ↳ Approbation du Compte Financier Unique 2024
- ↳ Affectation du résultat
- ↳ Indemnité de secrétariat 2025
- ↳ Vote du budget 2025
- ↳ Point sur la fréquentation de l'accueil de loisirs
- ↳ Protection sociale complémentaire
- ↳ Modification du RIFSEEP
- ↳ Questions diverses

Adoption du Procès-Verbal de la réunion du comité syndical du 5 décembre 2024
Le procès-verbal est adopté à l'unanimité.

Objet : Approbation du Compte Financier Unique 2024

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu la délibération n° 2024-18 en date du 5 décembre 2024 portant passage au Compte Financier Unique (CFU) dès l'exercice 2025 pour les comptes de 2024

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN**

Vu le rapport de présentation du Compte Financier Unique pour l'année 2024 de la commune, lequel peut se résumer ainsi :

Libellés	Investissement	Investissement	Fonctionnement	Fonctionnement	Ensemble	Ensemble
	Dépenses ou déficits	Recettes ou excédents	Dépenses ou déficits	Recettes ou excédents	Dépenses ou déficits	Recettes ou excédents
Résultats reportés		4 687,89		11 490,59		16 178,48
Opérations de l'exercice	3 150,52	863,15	246 395,07	276 572,29	249 545,59	277 435,44
Totaux	3 150,52	5 551,04	246 395,07	288 062,88	249 545,59	293 613,92
Résultat de clôture		2 400,52		41 667,81		44 068,33
Restes à réaliser						
Résultats définitifs		2 400,52		41 667,81		44 068,33

Considérant que le CFU met en évidence des informations clés sur la situation financière de la collectivité, en particulier sur la présentation des résultats, du bilan et le compte de résultat synthétiques et des taux des contributions et produits afférents,

Considérant que le CFU est une procédure entièrement dématérialisée, permettant la mise en place de contrôles automatisés entre les données de l'ordonnateur et celles du comptable, ce qui simplifie leurs travaux en amont de la production du CFU,

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité, Monsieur le Président n'ayant pas pris part au vote :

- APPROUVE le Compte Financier Unique 2024 du SIVOS Genouillé / Saint-Crépin
- DONNE pouvoir à Monsieur le Président pour prendre toutes mesures nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

Objet : Affectation du résultat 2024 sur l'exercice 2025

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu l'instruction budgétaire et comptable M57

Considérant que le Compte Financier Unique fait apparaître :

	Solde de début de gestion	Opérations de l'exercice			Résultat	Restes à réaliser		Résultat
		dépenses	recettes	résultat de clôture	Global	dépenses	recettes	définitif
Fonctionnement	11 490,59	246 395,07	276 572,29	30 177,22	41 667,81			41 667,81
Investissement	4 687,89	3 150,52	863,15	- 2 287,37	2 400,52			2 400,52
TOTAUX	16 178,48	249 545,59	277 435,44	27 889,85	44 068,33			44 068,33

↪ un excédent de fonctionnement de : 30 177,22 €

↪ un excédent reporté de : 11 190,59 €

Soit un excédent de fonctionnement cumulé de : 41 667,81 €

↪ un excédent d'investissement de : 2 287,37 €

↪ un excédent reporté de : 4 687,89 €

Soit un excédent d'investissement cumulé de : 2 400,52 €

Soit un résultat définitif global de : 44 068,33 €

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- DECIDE d'affecter le résultat d'exploitation de l'exercice 2024 sur l'exercice 2025 comme suit :

Résultat d'investissement reporté – compte 001 – excédent 2 400,52 €

Excédent de fonctionnement reporté – compte 002 41 667,81 €

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN**

Objet : Indemnité de secrétariat 2025

Monsieur Le Président propose aux membres du Comité Syndical d'accorder une indemnité pour les travaux de secrétariat du SIVOS Genouillé / Saint Crépin.

Il précise que ces travaux de secrétariat sont effectués par Mme RIVIERE Graziella, secondée en cas de besoin par Mme BRARD Vanessa

Le Comité Syndical, après avoir délibéré et à l'unanimité :

- DECIDE d'attribuer une indemnité de secrétariat de 3 000,00 € brut.
- Cette indemnité sera révisable chaque année et sera inscrite à l'article 64118 du budget 2025.
- DECIDE que cette indemnité sera versée au vu d'un certificat administratif établi en fin d'année, précisant la répartition en fonction du travail effectué par Mme RIVIERE et Mme BRARD

Objet : Vote du budget 2025

Monsieur le Président présente à l'assemblée, le budget primitif de l'année 2025 dont les dépenses et les recettes en section de fonctionnement se composent ainsi, après reprise des résultats :

En section de fonctionnement :

- Recettes 285 317.81 €
- Dépenses 285 317.81 €

et dont les dépenses et les recettes, en section d'investissement, s'équilibrent de la façon suivante, après reprise des résultats :

En section d'investissement :

- Recettes 2 800,00 €
- Dépenses 2 800,00 €

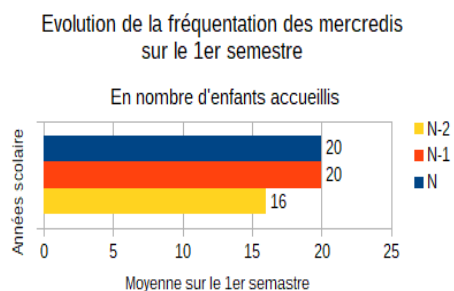
Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- APPROUVE le budget primitif 2025

Objet : Point sur la fréquentation de l'accueil de loisirs

Mme KREMER, Directrice de l'accueil de l'accueil de loisirs, fait un point sur la fréquentation 2024/2025.

PERISCOLAIRE						
	Sept	Oct	Nov	Déc	Janv	Fév
Matin	18	23	23	22	21	19
Soir	19	24	24	25	21	19
MERCREDIS						
	Sept	Oct	Nov	Déc	Janv	Fév
Moyenne	21	22	18	19	21	17

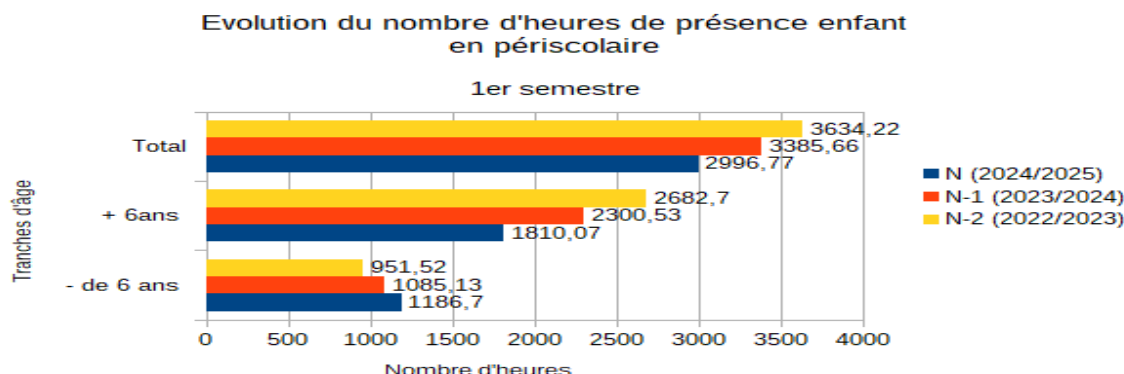


La fréquentation moyenne du périscolaire est de 21 enfants le matin et 22 enfants le soir sur le 1^{er} semestre.

Le nombre d'enfants accueillis le mercredi est en moyenne de 20, ce qui est stable par rapport à l'an dernier à la même période.

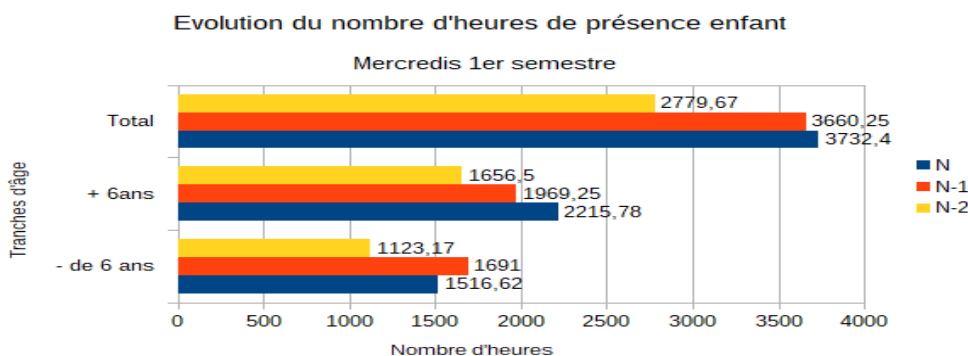
EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

Mme KREMER continue par l'évolution du nombre d'heures de présence :



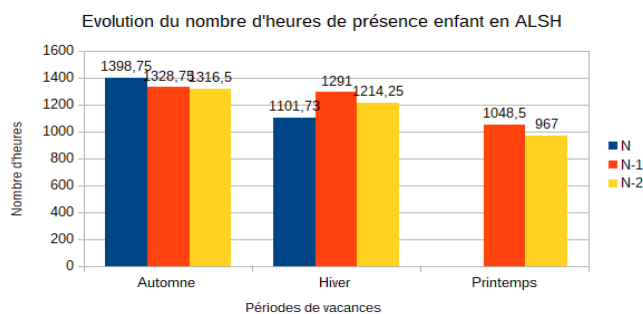
Le graphique montre une légère augmentation du nombre d'heures de présence des enfants de moins de 6 ans et une baisse significative d'environ 500h chez les plus de 6 ans, pendant le temps périscolaire.

Toutes tranches d'âge confondues, la fréquentation du périscolaire est en baisse. Cela s'explique par la fermeture d'une classe à l'élémentaire.

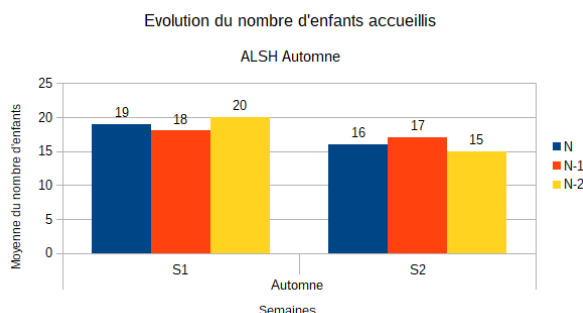


La fréquentation des mercredis est en légère hausse et plus particulièrement chez les plus de 6 ans.

Mme KREMER poursuit avec la fréquentation des vacances :

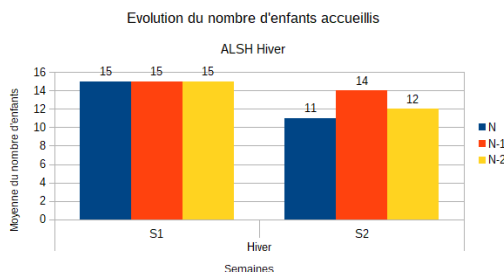


La fréquentation en nombre d'heures est plutôt stable par rapport aux années précédentes mais reste différente selon la période de va



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

Les effectifs pendant les vacances d'automne restent stables. Nous pouvons voir une petite diminution sur la deuxième semaine mais la moyenne reste au-dessus de 15 enfants inscrits.



Pendant les vacances d'hiver, les effectifs sont stables par rapport aux autres années. La baisse du nombre d'enfants inscrits est plus significative sur la deuxième semaine.

Les inscriptions à ce jour pour les vacances de printemps sont les suivantes :

Semaine 1				
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
Férieré	15	11	17	15
Semaine 2				
Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi
13	13	7	Férieré	3

Les inscriptions sont encore possibles. Les chiffres peuvent encore évoluer.

Objet : Protection Sociale Complémentaire – Risque Santé

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu les articles L. 827-1 et suivants du code général de la fonction publique,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents et les quatre arrêtés d'application du 8 novembre 2011,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu l'avis du comité social territorial du 11/02/2025,

Exposé :

Les employeurs publics territoriaux doivent contribuer au financement des garanties d'assurance de protection sociale complémentaire auxquelles les agents qu'ils emploient souscrivent pour couvrir :

- Le risque prévoyance : incapacité de travail, invalidité, inaptitude ou décès.
- Le risque santé : frais occasionnés par une maternité, une maladie ou un accident,

Après la mise en place de cette participation obligatoire pour le risque prévoyance, celle-ci deviendra également effective au 1^{er} janvier 2026 pour le risque santé, pour un montant minimal fixé actuellement à 15 euros brut par mois et par agent.

La participation peut être accordée dans le respect de la procédure :

- soit de labellisation. Dans ce cas, l'employeur verse une participation aux agents qui ont adhéré à l'un des produits labellisés, parmi ceux mentionnés sur la liste publiée sur le site internet du ministère chargé des collectivités territoriales,
- soit de convention de participation, associée à un contrat collectif d'assurance, conclue à l'issue d'une procédure d'appel à concurrence spécifique, avec un organisme d'assurance bénéficiant

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

de la qualité de mutuelle ou d'union de mutuelles, d'institution de prévoyance ou de société d'assurance. Cette consultation est réalisée :

- soit par la collectivité,
- soit par le centre de gestion du ressort de la collectivité. Dans ce cas, la collectivité doit confier, préalablement à la consultation, un mandat au centre de gestion. A l'issue de la consultation, l'adhésion de la collectivité à la convention de participation proposée reste libre et donc sans obligation.

Après avoir entendu l'exposé,

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré et à l'unanimité :

- DECIDE de retenir la procédure de convention de participation, avec son contrat d'assurance collective à adhésion facultative des agents, selon la procédure d'appel à concurrence organisée par le Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime,
 - DECIDE de donner, ainsi, mandat au Centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Charente-Maritime pour la réalisation d'une mise en concurrence visant à la sélection d'un ou plusieurs organismes d'assurance et la conclusion d'une convention de participation pour la couverture du risque santé au 1^{er} janvier 2026.
 - DECIDE d'accorder une participation aux fonctionnaires et agents contractuels de droit public et de droit privé dans l'effectif qui adhéreront au contrat collectif d'assurance conclu à l'issue de la procédure d'appel à la concurrence, et de fixer le niveau de cette participation comme suit :
 - **Versement d'un montant unitaire mensuel brut de : 15 € par agent**
- La participation sera confirmée par délibération, à l'issue de la procédure de consultation.
- AUTORISE Monsieur le Président à effectuer tout acte relatif à ce dossier, et notamment à transmettre au Centre de Gestion toutes les données statistiques nécessaires à la consultation

Objet : Modification du RIFSEEP

M. le Président rappelle que le RIFSEEP a été mis en place le 12 mars 2020 et qu'il est nécessaire de faire des modifications. Il propose donc les modifications suivantes :

VU le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1, L712-2 et L714-4 à L714-13,

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 susvisé,

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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat,

VU l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat,

VU l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat,

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

VU l'avis du Comité Technique en date du **xx/xx/xxxx** relatif à la **révision** du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein de la commune,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la commune, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la collectivité,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Le Président propose au Comité Syndical de mettre à jour et de réviser les critères d'attribution du RIFSEEP.

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des fonctionnaires occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet, temps partiel et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois suivants, selon les règles énumérées ci-après :

- ↳ **Animateurs territoriaux**
- ↳ **Adjoints d'animation territoriaux**
- ↳ **Adjoints techniques territoriaux**
- ↳ **ATSEM Agents territoriaux spécialisé des écoles maternelles**
- ↳ **Agent de maîtrise territoriaux**

Ce régime indemnitaire sera également appliqué à tous les agents contractuels (CDI – CDD – long remplacement par le CDG17) à temps complet, temps non complet ou temps partiel relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la collectivité.

Concernant les agents contractuels en poste sur un emploi permanent en remplacement d'un agent titulaire absent, le régime indemnitaire sera appliqué à condition que ces agents aient été présents plus de 6 mois dans l'année.

ARTICLE 2 : PARTS ET PLAFONDS

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (part fixe),
- Le complément indemnitaire versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (part variable).

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

La part variable (CIA) ne peut excéder 10% du montant global des primes attribué au titre du RIFSEEP.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'article 3, 2°, de la présente délibération.

Le plafond global (somme des deux parts) applicable est systématiquement et automatiquement ajusté conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN**

1) Principe

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. 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.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels tenant compte :

Fonctions 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
<ul style="list-style-type: none"> ↳ Responsabilité d'encadrement dans la structure ↳ Responsabilité de coordination, mission, projet, opération ↳ Responsabilité de pilotage : responsabilité sur la décision et/ou les résultats ↳ Conception : activités variées demandant un esprit de synthèse et d'analyse 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Technicité : connaissances requises ↳ Niveau de qualification (diplôme exigé pour occuper le poste, logiciels ...) ↳ Expertise : autonomie / initiative / polyvalence / diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> ↳ Contrainte horaire : travail week-end, de nuit ↳ Effort physique ↳ Contraintes relationnelles : relations externes, internes, public... ↳ Contraintes liées à la mission : confidentialité ↳ Capacité à exploiter l'expérience acquise, montée en compétence (savoirs techniques...)

Les groupes de fonctions seront définis pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

2) Montants plafonds

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel En euros	Plafond indicatif réglementaire annuel En euros
Animateurs territoriaux	Groupe B1	Directeur	4 800	17430
	Groupe B2	Adjoint au Chef de service	4 800	16 015
	Groupe B3	Expertise	4 800	14 650
Adjoints d'animation territoriaux Adjoints techniques territoriaux ATSEM Agents de maîtrise territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	4 800	11 340
	Groupe C2	Agent d'exécution	4 800	10 800

Montant plancher

Pour l'ensemble du personnel, le montant minimal est de 5€. **A supprimer**

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

3) Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle, qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Nombre d'années sur le poste occupé
- Nombre d'années dans le domaine d'activité
- Parcours professionnel antérieur en lien avec les missions exercées (responsabilités exercées)
- Connaissance du milieu institutionnel
- Connaissance du fonctionnement de la collectivité
- Connaissance et application des procédures
- Autonomie
- Intégration dans une dynamique collective
- Communication et capacité à rendre compte
- Adaptation aux changements / aux situations Expertise technique
- Responsabilité financière
- Transversalité
- Polyvalence
- Réactivité
- Rédaction d'écrits professionnels
- Expressions orale et/ou écrite et/ou en public
- Optimisation dans l'utilisation des outils et matériels de travail
- Evolution de l'encadrement
- Appréhension de la relation avec les élus
- Gestion de la relation avec le public

4) Conditions de réexamen

Le montant annuel versé aux agents fera 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 ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion (avancement de grade, promotion interne, concours).

ARTICLE 4 : MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

1) Principe

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel de l'année N-1.

Le CIA sera versé au cours du 1^{er} trimestre de l'année N.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- o Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs
- o Compétences professionnelles et techniques
- o Qualités relationnelles
- o La capacité d'encadrement, d'expertise ou d'exercice des fonctions d'un niveau supérieur
- o La présence de l'agent sur l'année
- o Le sens du service public

2) Montants plafonds

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés à l'article 1^{er} de la présente délibération, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN**

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel En euros	Plafond indicatif réglementaire annuel En euros
Animateurs territoriaux	Groupe B1	Directeur	400	2 380
	Groupe B2	Adjoint au Chef de service	400	2 185
	Groupe B3	Expertise	400	1 995
Adjoints d'animation territoriaux Adjoints techniques territoriaux ATSEM Agents de maîtrise territoriaux	Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications	400	1 260
	Groupe C2	Agent d'exécution	400	1 200

ARTICLE 5 : MODALITES DE VERSEMENT

1) Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Le complément indemnitaire CIA fera l'objet d'un versement annuel, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant la collectivité ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des indemnités instituées au prorata de leur temps de service (temps de présence dans l'année).

2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

Conformément au 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 :

- **Versement de l'intégralité de l'IFSE** pendant les périodes de congés maternité, paternité, états pathologiques liées à la grossesse ou congés d'adoption, congés annuels et autorisations spéciales d'absence, accident du travail, et congé de maladie ordinaire
- En cas d'absence pour **congés de maladie ordinaire avec passage à demi-traitement (+ / - 90 jours)** le régime indemnitaire sera versé dans les mêmes proportions que le traitement. Exemple : ½ traitement + ½ IFSE
- **En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie l'IFSE est suspendue.**
Cependant, lorsqu'en application de l'article 35 du décret du 14 mars 1986 le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé dans les conditions prévues au 2° de l'article 34 de la loi du 11 janvier 1984, **les primes et indemnités qui lui ont été versées** durant son congé de maladie en application de l'article 1^{er} du présent décret lui **demeurent acquises**
- En cas de **temps partiel thérapeutique**, le régime indemnitaire suivra la quotité de travail effectif de l'agent

3) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN

Conformément au 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 :

- Le **CIA** étant lié à l'activité de l'année N-1, base de l'évaluation, et bien que son versement intervienne l'année suivante (1^{er} trimestre), il n'est pas affecté en année N par les absences de l'agent
- En cas de congé de maladie ordinaire, congés annuels, de congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption y compris accident de service, **le CIA** est donc versé sous réserve de la réalisation des objectifs fixés avant l'absence et de la manière de servir de l'agent
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie le CIA ne sera pas versé
- Le temps partiel thérapeutique, en année N, base de calcul du CIA, n'affecte pas le montant versé, sous réserve de la réalisation des objectifs fixés et de la manière de servir de l'agent
- Cas particulier de l'agent ayant été placé en congés maladie ou absent pour tout autre motif : l'évaluation est subordonnée à sa présence effective au cours de la période en cause pour une durée suffisante pour permettre à son supérieur d'apprécier sa valeur professionnelle
- Il n'existe pas de durée minimum de présence, il convient d'examiner au cas par cas. Cependant, un agent absent toute l'année ne pourra faire l'objet d'une évaluation quel que soit le motif de cette absence
- Si l'agent ne peut être évalué, le compte rendu mentionnera qu'aucune appréciation ne peut être donnée en raison de l'absence du service de l'agent
- L'agent qui n'est pas évalué du fait de son absence ne peut prétendre au versement du CIA
- En cas d'évaluation après une période d'absence conséquente, le CIA pourra être, sur proposition du supérieur hiérarchique, proratisé à la durée effective de présence
- En cas d'absence d'un agent lors de la période d'entretien pour les évaluations, l'évaluation pourra être organisée à son retour et le CIA de l'année N-1 versé au regard de la réalisation des objectifs fixés avant l'absence et de la manière de servir de l'agent

4) Attribution individuelle

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

ARTICLE 6 : MAINTIEN A TITRE PERSONNEL

Conformément aux dispositions de l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, lors de la première application du RIFSEEP, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 3 du décret précité.

ARTICLE 7 : CUMULS POSSIBLES

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'arrêté en date du 27 août 2015 précise que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25 août 2000.

Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU SIVOS GENOUILLE / SAINT-CREPIN**

L'IFSE 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 (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

ARTICLE 8 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Maire à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Objet : Questions diverses

Néant

La séance est levée à 20h00.

**Le Président,
Jean-Michel SOUSSIN**

**Le secrétaire de séance,
Matthieu CADOT**