

Séance du 6 décembre 2023

~~~~~

L'an deux mille vingt-trois, le 6 décembre à dix-neuf heures, le Comité Syndical du S.I.V.O.M. de MIGRON-VILLARS LES BOIS-LE SEURE dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à la Mairie de Villars les Bois sous la présidence de Monsieur Alain POTTIER, Président ; d'après les convocations en date du 29 novembre 2023.

## Présents :

Délégués de Migron : Mme POTTIER Agnès, MM. POTTIER Alain et BUINIER Éric.

Délégués du Seure : Mme CHURLAUD Sylvie, MM. ROUDIER Patrick et CHASSERIEAU Philippe.

Délégués de Villars les Bois : MM. BARUSSEAU Fabrice, FAYS Dominique et CHALIFOUR Robert.

M. Dominique FAYS a été nommé secrétaire de la séance.

## ===== **Ordre du Jour** =====

- Approbation du procès-verbal de la réunion du 8 novembre 2023
- Matériel
- Travaux en commun
- Modification des statuts du SIVOM (articles 2 et 5)
- Changement de la clé de répartition pour le personnel
- Création de 4 postes contractuels
- Adaptation du tableau des effectifs
- Refonte du RIFSEEP
- Questions diverses

=====

### **1-Approbation du procès-verbal de la réunion du 8 novembre 2023**

Monsieur le Président ouvre la séance et soumet le procès-verbal de la réunion du 8 novembre 2023 à l'approbation. Aucune observation n'étant faite, il est adopté à l'unanimité.

### **2- Matériel**

#### **a) Broyeurs :**

##### **• SMA1 (2 000 heures):**

La sonnette est changée, l'éclairage est remis en état et la tôle arrière est réparée. Il faudra juste prévoir le remplacement d'un tuyau hydraulique usé par le frottement.

#### **b) Goudronneuse**

La saison du goudronnage est terminée, aussi le matériel doit-il être nettoyé et les électrovannes changées. Il faudra demander aux Ets THOUARD de remplacer les tôles usées de fermeture (clapet) et de support arrière.

Monsieur Robert CHALIFOUR demande si malgré tout, il ne serait pas possible de combler de graviers les ornières creusées de chaque côté de la route de Chez Lunaud.

#### **c) Tracteur Landini**

Le matériel est chez THOUARD en raison d'un problème détecté sur le contacteur de démarrage.

#### **d) Remorque**

Monsieur Dominique FAYS signale la gomme très abîmée d'un pneu de la remorque de Villars les Bois. Monsieur Alain POTTIER lui répond qu'il vaut mieux changer la roue entière chez THOUARD ou chez MOTOVITICULTURE des Borderies à Burie.

### **3- Travaux en commun:**

#### **a) Illuminations de Noël**

Cette année, la fête de Noël des enfants de Migron et Villars aura lieu le vendredi 8 décembre à Villars les Bois. Le DEUTZ est attelé et est déjà à Villars avec la nacelle. Aussi, Jean-Paul aidera Thomas à installer les illuminations de Noël ce vendredi 8 décembre au matin. Florian et David poseront celles de Migron semaine 50, en même temps que Jean-Paul et Monsieur Patrick ROUDIER au Seure.

#### **b) Broyage :**

Alternativement, Florian, Thomas et Jean-Paul ont broyé les fossés de route à Villars les Bois en novembre ; il reste 2 ou 3 fossés de champs à faire avant Noël. Une fois terminé, le SMA sera dételé, nettoyé et graissé.

### **4- Modifications des statuts du SIVOM**

Le Président expose :

Vu les articles L 163-1 à L 163-18 et R 163-4 à R 163-6 du Code des Communes ;

Vu l'arrêté préfectoral n°157/90 du 21 juin 1990 portant création du Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple de Migron-Le Seure- Villars les Bois ;

Vu l'arrêté préfectoral n°216/91 du 28 novembre 1991 portant allongement de la durée du Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple de Migron-Le Seure-Villars les Bois ;

Vu l'arrêté préfectoral n°63/92 du 25 mars 1992 portant modification de l'objet du SIVOM de Migron-Le Seure- Villars les bois ;

Le Président propose de modifier les statuts du SIVOM en apportant les précisions et corrections suivantes :

#### **Article 2 :**

- 1- Sans changement
- 2- Sans changement
- 3- Sans changement
- 4- Sans changement
- 5- De nommer le personnel administratif et technique agissant sur les trois communes sous désignation du personnel intercommunal :
  - Secrétaires des mairies
  - Agents techniques
  - Agents contractuels

#### **Article 5 :**

La comptabilité est assurée par le comptable du SGC (Service de Gestion Comptable) de Saint Jean d'Angély.

Sur invitation du Président,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents,

- Approuve la modification des article 2-5 et 5 des statuts du SIVOM ;
- Demande aux trois communes membres, de délibérer en conseil municipal sur la modification des statuts portant sur la désignation du personnel intercommunal et du Service de gestion comptable.

## **5- Changement de la clé de répartition pour le personnel**

Vu l'arrêté préfectoral n°157/90 du 21 juin 1990 portant création du Syndicat Intercommunal à Vocation Multiple de Migron-Le Seure- Villars les Bois ;

Vu la délibération du comité syndical en date du 13 janvier 2016 portant modification de la clé de répartition pour la rémunération et les primes

- **Des agents techniques** comme suit :
  - Migron : 50%
  - Villars les Bois : 27.50%
  - Le Seure : 22,50%
  
- **Des agents administratifs !** pas de modification. À savoir, la prise en charge intégrale des traitements par les communes d'origine.

Vu la délibération du comité syndical en date du 6 décembre 2023 portant modification de l'article 2-5 des statuts du SIVOM ;

Considérant l'évolution des besoins de chaque commune ;

Considérant qu'il convient de préciser le mode de prise en charge salariale de chacune des catégories de personnel comme suit :

- Agents administratifs : 100% par chacune des communes
- Personnel de ménage : 100% par chacune des communes
- Agents techniques : selon la clé de répartition en vigueur, soit :
  - Migron : 50%
  - Villars les Bois : 27,50%
  - Le Seure : 22,50%

à l'exception des agents techniques contractuels à temps non complet : 100% par chacune des communes.

Sur invitation du Président,

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents,

- Approuve le mode de prise en charge salariale de chacune des catégories de personnel proposé.

## **6- Création d'un poste d'agent contractuel sur un emploi non permanent**

**Vu** le Code général des Collectivités territoriales ;

**Vu** le Code général de la fonction publique et notamment ses articles L332-23,1°/L 332-23,2°/ L 332-13 ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un besoin lié à un accroissement saisonnier d'activité ;

Considérant qu'il est nécessaire de recruter un agent contractuel pour faire face à un remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels sur emplois permanents ;

Sur le rapport de Monsieur le Président et après en avoir délibéré ; le Comité syndical

### **DÉCIDE à l'unanimité**

la création à compter du 7 décembre 2023 d'un emploi non permanent pour faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité, ou à un accroissement saisonnier d'activité ou à un remplacement momentané de fonctionnaires ou d'agents contractuels sur emplois permanents par référence aux cadres d'adjoint technique ou d'adjoint administratif relevant de la catégorie hiérarchique C à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.

Cet emploi non permanent sera occupé par un agent contractuel recruté par voie de contrat à durée déterminée pour une durée fixée par les textes réglementaires.

La rémunération de l'agent sera calculée par référence à l'indice brut du grade de recrutement.

Les crédits correspondants sont inscrits au budget.

#### **7- Création de 4 postes d'agent contractuel au sens de l'article L 332-8 3<sup>ème</sup> alinéa du Code général de la Fonction publique :**

Vu le code général de la fonction publique et notamment son article L332-8-3°

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Considérant que la collectivité- employeur compte moins de 1 000 habitants,

Considérant que la collectivité a la possibilité de recruter, dans tous les emplois, un agent sur la base d'un contrat à durée déterminée d'une durée maximale de 3 ans renouvelable dans la limite de 6 ans. Au-delà, le contrat doit obligatoirement être reconduit en contrat à durée indéterminée par décision expresse.

Considérant le tableau des emplois adopté par le SIVOM ;

Considérant les besoins du service ;

Le Comité syndical, sur le rapport de Monsieur le Président et après en avoir délibéré, décide à l'unanimité des membres présents et représentés,

- La création à compter du 1<sup>er</sup> février 2024 d'un emploi permanent -catégorie C- au grade d'adjoint technique territorial, ou adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe ou adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe à temps non complet à raison de 21 heures hebdomadaires pour effectuer différents travaux nécessaires à l'entretien et la maintenance des locaux, voirie ou espaces verts de la commune de Migron.
- La création à compter du 1<sup>er</sup> février 2024 de 3 emplois permanents –catégorie C- au grade d'adjoint technique territorial, ou adjoint technique principal 2<sup>ème</sup> classe ou adjoint technique principal 1<sup>ère</sup> classe à temps non complet, chargés d'assurer la propreté des locaux dans leur commune d'origine.
- Les crédits nécessaires à la rémunération et aux charges de l'agent nommé seront inscrits au budget aux chapitres et articles prévus à cet effet.

## **7- Adaptation du tableau des effectifs**

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que conformément au Code général de la Fonction Publique, les emplois de chaque collectivité sont créés par l'organe délibérant de cette collectivité. Il appartient donc au Comité Syndical, compte tenu des nécessités des services, de modifier le tableau des emplois pour l'année.

Considérant le tableau des emplois adopté par le Comité Syndical le 4 janvier 2023, Il lui est demandé de délibérer et approuver le tableau des effectifs présenté répertoriant 12 postes pourvus.

| Grades                                                  | TC/<br>TNC | Emploi<br>autorisé | Pourvu    | Non<br>pourvu |
|---------------------------------------------------------|------------|--------------------|-----------|---------------|
| Adjoint administratif principal 2 <sup>ème</sup> classe | TNC        | 1                  | 1         | 0             |
| Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe | TNC        | 1                  | 1         | 0             |
| Adjoint administratif principal 1 <sup>ère</sup> classe | TC         | 1                  | 1         | 0             |
| Adjoint administratif                                   | TNC        | 1                  | 1         | 0             |
| Adjoint technique territorial                           | TC         | 2                  | 2         | 0             |
| Adjoint technique principal 2 <sup>ème</sup> classe     | TC         | 1                  | 1         | 0             |
| Adjoint technique principal 1 <sup>ère</sup> classe     | TC         | 1                  | 1         | 0             |
| Adjoint technique contractuel                           | TNC        | 4                  | 4         | 0             |
| <b>Total</b>                                            |            | <b>12</b>          | <b>12</b> | <b>0</b>      |

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, approuve à l'unanimité des membres présents, le tableau des effectifs présenté répertoriant 12 postes dont 12 pourvus.

## **8- Refonte du RIFSEEP**

### ***Le Président rappelle au Comité syndical :***

**VU** le code général de la fonction publique et notamment ses articles L 712.1, L 712.2 et L 714.4 à L 714.13,

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1<sup>er</sup> 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'État,

**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** les arrêtés du 18 décembre 2015 portant application du RIFSEEP au cadre des adjoints administratifs, et 16 juin 2017 portant application du RIFSEEP au cadre des adjoints techniques,

**VU** l'avis favorable du Comité Technique en date du 8 novembre 2022 relatif à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein du syndicat,

**VU** la délibération en date du 10 novembre 2022 instaurant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au sein du SIVOM,

**Considérant** qu'il convient d'instaurer au sein du SIVOM, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L 714.4 et L 714.5 du code général de la fonction publique, 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 du syndicat,

**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 d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.**

## **ARTICLE 1 : BÉNÉFICIAIRES**

Conformément au principe de parité, 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 du SIVOM, 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 : **adjoints administratifs et adjoints techniques**

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels à temps complet, temps non complet ou temps partiel, occupant un emploi au sein du SIVOM.

## **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'État.

**La part variable (CIA) ne peut excéder 10% 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'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'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

### **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 :

- **Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :**
  - \* de la responsabilité de coordination
- **De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**
  - \* connaissances requises
  - \* autonomie
  - \* diversité des domaines de compétences
- **Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
  - \* valeur du matériel utilisé
  - \* impact sur l'image de la collectivité
  - \* variabilité des horaires
  - \* actualisation des connaissances
  -

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

## 2) Montants plafonds

*Les plafonds maximaux peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois pouvoir dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'État. Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement.*

| Cadre d'emplois                      | Groupe   | Emploi               | Montant maximal individuel annuel |
|--------------------------------------|----------|----------------------|-----------------------------------|
| Adjoints administratifs territoriaux | Groupe 1 | Secrétaire de mairie | ★ 11 340 €                        |
|                                      | Groupe 2 | Assistant            | ★ 10 800 €                        |
| Adjoints techniques territoriaux     | Groupe 2 | Cantonnier           | ★ 10 800 €                        |

★ Montants plafonds fixés par les textes réglementaires

## 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**
- **Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents**
- **Formations suivies**
- **Connaissance de l'environnement de travail**

#### **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 **3 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 COMPLÉMENT 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**.

**Pour les adjoints techniques**, le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte de **la grille de l'entretien professionnel suivante** :

- **Les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs :**
  - Respect des consignes
  - Fiabilité et qualité de l'activité
  - Recherche d'efficacité du service rendu
  - Disponibilité
  - Gestion du temps
  - Prise d'initiative
  - Assiduité
- **Les qualités relationnelles :**
  - Avec la hiérarchie
  - Avec les collègues
  - Avec les public/les administrés

**Les compétences professionnelles et techniques :**

- Connaissance des savoir-faire techniques
- Entretien du matériel
- Utilisation du matériel
- Consignes

**Pour les adjoints administratifs**, le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte de **la grille de l'entretien professionnel suivante** :

- **Les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs :**
  - Respect des directives
  - Fiabilité et qualité du travail effectué
  - Sens de l'organisation et de la méthode



- Réactivité et adaptabilité
- Autonomie
- Entretien et développement des compétences
  
- **Les qualités relationnelles :**
  - Avec la hiérarchie
  - Avec les collègues
  - Avec les public/les administrés
  
- **Les compétences professionnelles et techniques :**
  - Connaissance de l'environnement professionnel
  - Connaissances réglementaires
  - Capacité d'anticipation et d'initiatives
  - Maîtrise des outils bureautiques et logiciels professionnels
  
- **Capacités d'encadrement**
  - Fixer les objectifs
  - Former les collaborateurs
  - Identifier et hiérarchiser les priorités

## 2) Montants plafonds

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

*Les plafonds maximaux peuvent être définis librement par chaque collectivité sans toutefois pouvoir dépasser, en vertu du principe de parité, le montant du plafond applicable aux corps de référence de l'État. Il en va de même du nombre de groupes de fonctions qui peut être défini librement.*

| Cadre d'emplois                      | Groupe   | Emploi               | Montant maximal individuel annuel |
|--------------------------------------|----------|----------------------|-----------------------------------|
| Adjoints administratifs territoriaux | Groupe 1 | Secrétaire de mairie | ★ 1 260 €                         |
|                                      | Groupe 2 | Assistant            | ★ 1 200 €                         |
| Adjoints techniques territoriaux     | Groupe 2 | Cantonnier           | ★ 1 200 €                         |

★ Montants plafonds fixés par les textes réglementaires.

## ARTICLE 5 : MODALITÉS DE VERSEMENT

### 1) Périodicité de versement

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

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

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.

## **2) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE pour absence**

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire, CITIS (accident de service et maladie professionnelle), temps partiel thérapeutique, et congés pour invalidité temporaire imputable au service : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels, les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption : elle sera maintenue intégralement.
- L'IFSE est maintenue pendant les congés annuels, les RTT, les repos compensateurs, l'absence liée à une action de formation professionnelle, les autorisations spéciales d'absence.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu. Les montants versés depuis la date de début du congé de longue maladie ou congé de longue durée ou congé grave maladie restent acquis ; aucun remboursement ne sera demandé.

Le montant du CIA ne sera pas diminué en cas d'absence car ce complément n'est pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE, mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

## **3) 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 À 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'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, ...),

## **ARTICLE 8 : DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **1<sup>er</sup> mars 2024**.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide à l'unanimité :

- 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 Président 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.

### **9- Questions diverses :**

Monsieur Fabrice BARUSSEAU suggère de prévoir les travaux de taille de la végétation en janvier 2024.

Madame Sylvie CHURLAUD rappelle la date des vœux du Maire au Seure qui auront lieu lundi 15 janvier 2024 à 19h. Elle demande également à lire lors de la prochaine réunion le tableau des dépenses d'entretien du matériel du SIVOM sur l'année 2023.

Le prochain comité syndical est prévu le mercredi 10 janvier 2024  
à 19 heures à la mairie de Migron.

---

*L'ordre du jour étant épuisé, aucune question n'étant posée,  
la séance est levée à 20 heures et ont signé au registre les membres présents.*

Le Président,  
Alain POTTIER

Le secrétaire,  
Dominique FAYS

Les Membres du comité syndical,

Agnès POTTIER

Éric BUINIER

Fabrice BARUSSEAU

Robert CHALIFOUR

Sylvie CHURLAUD

Patrick ROUDIER

Philippe CHASSERIEAU