

# PARC NATUREL RÉGIONAL DE MILLEVACHES EN LIMOUSIN

Parc Naturel Régional de Millevaches en Limousin

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU BUREAU SYNDICAL DU 20 SEPTEMBRE 2022

### DÉLIBÉRATION N° B.2022-68

### DELIBERATION RELATIVE AU RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERIENCE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL)

Date de la convocation  
13/09/2022

**Le 20 septembre 2022 à 9h30**, le Bureau Syndical légalement convoqué, s'est réuni à la Treignac (19), sous la présidence de Monsieur Philippe BRUGERE.

#### Collège Régional

Noms	Présents	Pouvoir à	Excusés	Total votants	Total des voix
BARAT Geneviève			X		
CAVITTE Pascal					
DELIBIT Sandra					
MICHON Marie-Hélène	X				
PLAZANET Mélanie					
SERRE Françoise	X				
TOTAL = 6 x 2 voix chacun	2			2	4

#### Collège Départemental

	Noms	Présents	Pouvoir à	Excusés	Total votants	Total voix
<b>19</b>	ARFEUILLERE Christophe					
	CORNELISSEN Jacqueline	X				
	PETIT Christophe		J. CORNELISSEN	X		
<b>23</b>	DEFEMME Catherine			X		
	MARTIN Valéry			X		
<b>87</b>	LARDY Brigitte	X				
	TOTAL = 6 x 2 voix chacun	2	1		3	6

#### Collège Intercommunal et Communal

##### Communautés de Communes

	Noms	Présents	Pouvoir à	Excusés	Total votants	Total voix
<b>HCC</b>	BRUGERE Philippe	X				
<b>VMM</b>	SAVIGNAC Sylvie	X				
<b>CGS</b>	NICOUX Renée	X				
<b>PV</b>	BOSDEVIGIE Jean-Pierre	X				
	TOTAL = 4 x 1 voix chacun	4			4	4

##### Communes

	Noms	Présents	Pouvoir à	Excusés	Total votants	Total voix
<b>19</b>	BOUDIN Clément			X		
	HORNEBECK Catherine	X				
	MIGNAUT Thomas					
	POUYAUD Bernard	X				
<b>23</b>	MAGRIT Gilles					
	MOUNAUD Patrick		MH MICHON	X		
	SALVIAT Gérard	X				
<b>87</b>	LAHAYE Françoise	X				
	TOTAL = 8 x 1 voix chacun	4	1		5	5
	TOTAL EPCI et communes	8	1		9	9

#### Participaient également à la réunion des salariés du PNR :

Madame Juliette GIOUX (Directrice)  
Monsieur Guillaume RODIER (Responsable du pôle Gestion de l'Espace)  
Monsieur Olivier HUET (Responsable administratif)  
Madame Véronique GIESSLER (Assistante de direction)

#### CODE PROJET 9200 RH

##### **Le rapporteur expose :**

- Vu** le code général des collectivités territoriales,
- Vu** le code général de la fonction publique,
- Vu** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53,
- Vu** de décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** le décret n°2015-661 du 10 juin 2015, modifiant le calendrier initial de mise en œuvre de ce régime Arrêtés ministériel du 29 juin 2015 (administrateurs),
- Vu** le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire,
- Vu** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale
- Vu** l'arrêté 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 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 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 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- Vu** l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au 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 2e groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat
- Vu** la délibération n°6 du Bureau Syndical du 18 mai 2017 instaurant le RIFSEEP et les principes généraux applicables aux régimes indemnitaires
- Vu** la délibération n°C.2021-18 du Comité syndical du 14 septembre 2021 concernant la délégation d'attribution au Bureau syndical et au Président ;
- Vu** l'avis du comité technique du 5 juillet 2022 ;

## Contexte :

---

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (dit RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat a vocation à s'appliquer à l'ensemble des fonctionnaires (Etat, territoriaux, hospitaliers). Il se substitue au régime indemnitaire préexistant sauf exception.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'IFSE, indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise : part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste et prenant en compte l'expérience professionnelle de l'agent ;
- Le CIA, complément indemnitaire annuel : part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Le dispositif RIFSEEP a pour objectif d'appliquer les évolutions réglementaires, de prendre en compte le niveau de compétence et les spécificités des emplois de la collectivité tout en favorisant l'équité entre agents et entre filières, d'assurer une contrepartie juste aux services assurés par les agents et à leur implication.

Pour chaque cadre d'emploi, les emplois sont classés dans des groupes prenant en compte la nature des fonctions, les sujétions et la technicité liées au poste. Pour chacun des groupes ainsi définis, un plafond indemnitaire est déterminé pour chaque part (IFSE, CIA) sans que ce plafond ne puisse être supérieur à celui instauré pour les corps de l'Etat de référence.

## Description du projet :

---

Concernant le Syndicat Mixte d'Aménagement et de Gestion du Parc Naturel Régional de Millevaches en Limousin, le dispositif RIFSEEP est appliqué aux agents de la filière administrative depuis la délibération n°6 du Bureau Syndical du 18 mai 2017 instaurant le RIFSEEP et les principes généraux applicables aux régimes indemnitaires.

Les agents de la filière technique bénéficient jusqu'à ce jour des dispositions des délibérations du 16 mars 2006, du 23 mars 2007 et du 23 mai 2013 en ce qui concerne leur régime indemnitaire (Indemnité d'administration et de technicité et indemnité spécifique de service).

Pour que les agents de cette filière puissent intégrer le dispositif RIFSEEP, il est nécessaire en vertu du principe d'équivalence mis en œuvre par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991, que leur corps équivalent au sein de la Fonction publique d'Etat en bénéficie également.

Deux arrêtés du 5 novembre 2021 fixant les montants applicables ainsi que ceux prévoyant l'attribution à chaque corps des ministères concernés sont parus pour la filière technique, permettant leur transposition aux cadres d'emploi équivalents.

Les cadres d'emplois de la collectivité concernés par le RIFSEEP dans la collectivité sont désormais les suivants :

<b>Cadres d'emplois de la collectivité</b>	<b>Corps d'équivalence fonction publique de l'Etat</b>	<b>Arrêté d'application au corps de l'Etat</b>
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés)	3 juin 2015
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	19 mars 2015

Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	20 mai 2014
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat	5 novembre 2021
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable	5 novembre 2021
Adjoint techniques territoriaux	Adjoint techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés)	28 avril 2015

### **Proposition :**

Le Bureau syndical du 14 juin 2022 avait mandaté le Président pour soumettre ce projet de délibération au Comité technique.

Le Comité Technique ayant donné le 5 juillet 2022 un avis favorable, il est proposé aux membres du Bureau :

- d'approuver définitivement le projet de délibération relative au RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel) sans changement par rapport à celui qu'ils avaient examiné le 14 juin 2022, selon les termes suivants :

### **Délibération relative au RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel)**

#### **Article 1 : Abrogations**

Les délibérations du comité syndical du 16 mars 2006, du 23 mars 2007 et du 23 mai 2013 et la délibération du Bureau Syndical du 18 mai 2017 concernant les régimes indemnitaires applicables aux agents de la collectivité sont abrogées.

#### **Article 2 : Périmètre du RIFSEEP**

Il est institué pour l'ensemble des cadres d'emploi de la collectivité un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Les objectifs du RIFSEEP sont les suivants :

- Prendre en compte les spécificités de chaque poste et leur place dans l'organigramme
- Susciter l'engagement des agents de la collectivité
- Favoriser la motivation
- Fidéliser les agents.

#### **Article 3 : Bénéficiaires**

Le bénéfice du RIFSEEP est ouvert aux agents employés à temps complet, non complet ou partiel, stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

#### **Article 4 : Composantes du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est composé de deux parts cumulables :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) tenant compte :**
  - o D'une part du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions
  - o D'autre part de l'expérience professionnelle de l'agent.

- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'entretien d'évaluation annuel.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature. Le RIFSEEP est cumulable avec les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat, l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de mission par exemple), les sujétions ponctuelles liées à la durée du travail (travail de nuit, du dimanche ou jours fériés, astreintes, interventions, permanences, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...), l'indemnisation des activités de formation et de recrutement, les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale, les dispositifs d'intéressement collectif et la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

#### **Article 5 : Critères de répartition par groupes de fonction**

Les postes de la collectivité sont répartis par groupes de fonction selon les critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
  - o Niveau d'encadrement
  - o Niveau de responsabilité lié aux missions
  - o Délégations
  - o Conduite de programmes ou de projets
  - o Ampleur du champ d'action
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
  - o Technicité
  - o Simultanéité des tâches, dossiers ou projets
  - o Diplômes et qualifications requises
  - o Connaissances et expérience nécessaires
  - o Autonomie
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
  - o Variabilité et sujétions horaires
  - o Exposition à des risques
  - o Nécessité d'actualisation des connaissances
  - o Déplacements
  - o Engagement de responsabilité financière ou juridique

#### **Article 6 : Détermination des groupes de fonction au sein de la collectivité**

Au regard des critères définis à l'article 5, les postes des agents de la collectivité sont répartis en groupes de fonction de la manière suivante :

<b>Catégorie</b>	<b>Groupe</b>	<b>Cadre d'emploi</b>	<b>Intitulé des fonctions</b>
A	A1	Attaché, Ingénieur	Direction générale
	A2	Attaché, Ingénieur	Direction de pôle, d'axe ou de service
	A3	Attaché, Ingénieur	Chef de service ou de structure
	A4	Attaché, Ingénieur	Chargé de mission
B	B1	Rédacteur, Technicien	Responsable de service ou de structure
	B2	Rédacteur, Technicien	Coordinateur
	B3	Rédacteur, Technicien	Poste d'instruction avec expertise, animation
C	C1	Adjoint administratifs, Adjoint techniques	Chef d'équipe, gestionnaire comptabilité ou marché public, assistance de direction
	C2	Adjoint administratifs, Adjoint techniques	Agent d'exécution, agent d'accueil, autres agents hors C1

## Article 7 : Détermination des montants plafonds par groupe de fonction et par cadre d'emploi

CADRE D'EMPLOI	Groupe de fonction	Sans logement pour nécessité de service		Avec logement pour nécessité de service	
		IFSE maximal brut annuel	CIA maximal brut annuel	IFSE maximal brut annuel	CIA maximal brut annuel
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b>					
Attachés	A1	36 210 €	6 390 €	22 310 €	6 390 €
	A2	32 130 €	5 670 €	17 205 €	5 670 €
	A3	25 500 €	4 500 €	14 320 €	4 500 €
	A4	20 400 €	3 600 €	11 160 €	3 600 €
Rédacteurs	B1	17 480 €	2 380 €	8 030 €	2 380 €
	B2	16 015 €	2 185 €	7 220 €	2 185 €
	B3	14 650 €	1 995 €	6 670 €	1 995 €
Adjoints administratifs	C1	11 340 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
	C2	10 800 €	1 200	6 750 €	1 200 €
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>					
Ingénieurs	A1	36 210 €	6 390 €	22 310 €	6 390 €
	A2	32 130 €	5 670 €	17 205 €	5 670 €
	A3	25 500 €	4 500 €	14 320 €	4 500 €
	A4	20 400 €	3 600 €	11 160 €	3 600 €
Techniciens	B1	17 480 €	2 380 €	8 030 €	2 380 €
	B2	16 015 €	2 185 €	7 220 €	2 185 €
	B3	14 650 €	1 995 €	6 670 €	1 995 €
Adjoints techniques	C1	11 340 €	1 260 €	7 090 €	1 260 €
	C2	10 800 €	1 200	6 750 €	1 200 €

## Article 8 : Modulation individuelle

L'autorité territoriale attribue le montant individuel de l'IFSE et du CIA dans la limite et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat, dans la limite des montants plafonds par groupe de fonction et dans la limite des crédits budgétaires annuels selon les dispositions ci-après énoncées. Cette attribution fera l'objet d'un arrêté individuel.

### 8.1 IFSE

Le montant individuel de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle selon les critères suivants :

- Approfondissement de la connaissance des particularités de la collectivité et de l'environnement de travail
- Approfondissement des compétences techniques liées au poste
- Parcours professionnel antérieur à la prise de fonction
- Capacité à exploiter l'expérience acquise

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de poste
- en cas de changement de grade suite à une promotion
- au moins tous les 4 ans en l'absence de changement de poste ou de grade.

### 8.2 CIA

L'attribution du CIA à titre individuel est facultative. Le montant individuel du CIA pourra être modulé en fonction de l'engagement et la manière de servir appréciés notamment à l'occasion de l'entretien annuel de l'année précédente selon les critères suivants :

1. Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs
  - o Capacité d'organisation
  - o Capacité d'adaptation
  - o Respect des délais
  - o Esprit d'initiative
  - o Pilotage – anticipation et suivi
  - o Autonomie – qualité du travail
  - o Maîtrise des outils de pilotage
  - o Reporting
  - o Réalisation des objectifs annuels
2. Compétences professionnelles et techniques
  - o Connaissances professionnelles
  - o Application du savoir-faire
  - o Maîtrise des outils de travail
  - o Polyvalence
  - o Communication, transversalité
  - o Qualité rédactionnelle
3. Qualités relationnelles
  - o Avec la hiérarchie
  - o Avec les agents de la collectivité
  - o Avec le public, les partenaires, les prestataires
  - o Aptitude au travail en équipe
  - o Capacité d'écoute et de réponse
4. Respect des règles et consignes en vigueur dans la collectivité
5. Capacité d'encadrement ou d'expertise

Le montant individuel du CIA fait l'objet d'une révision annuelle.

## **Article 9 : Modalités de versement**

### 9.1 Rythme du versement

L'IFSE et du CIA sont versés mensuellement.

### 9.2 Proratisation

Les montants de l'IFSE et du CIA sont proratisés en fonction du temps de travail.

### 9.3 Versement du RIFSEEP en cas d'absence

Le RIFSEEP suit le sort du traitement dans les cas suivants :

- Congés de maladie ordinaire
- Congés pour accident de service
- Congés pour maladie professionnelle
- Congé de maternité
- Congé de paternité
- Congé d'adoption
- Congés annuels
- Autorisation spéciale d'absence

Le RIFSEEP est suspendu dans les cas suivants :

- Congé de longue maladie \*
- Congé de grave maladie \*

- Congé de longue durée. \*
- Absence irrégulière
- Grève
- Suspension de fonctions

\* Les montants versés avant la requalification d'un congé de maladie ordinaire demeurent acquis à l'agent.

Le RIFSEEP est maintenu pendant une Période de Préparation au Reclassement (PPR).

#### Article 10 : Maintien du montant du régime antérieur

Les agents dont le montant du régime indemnitaire antérieur est supérieur à celui prévu par le RIFSEEP lors de l'intégration de leur cadre d'emploi au dispositif du RIFSEEP bénéficient du maintien du montant indemnitaire précédemment acquis si celui-ci est plus favorable et ce jusqu'à la date de leur changement de fonction. Ce montant est conservé au titre de l'IFSE.

#### Article 11 : Date d'application

La présente délibération est applicable au 1er octobre 2022.

Le président fixera par arrêtés individuels le montant de l'IFSE et du CIA versé aux agents concernés dans le respect des conditions de la présente délibération.

Les crédits relatifs au régime indemnitaire seront inscrits au budget.

L'organe délibérant autorise le président à procéder à toutes formalités afférentes à la présente délibération.

#### LE BUREAU SYNDICAL,

**Ayant entendu** l'exposé de son rapporteur,  
**Au vu des visas et considérants,**  
**Après en avoir délibéré,**

#### DECIDE :

- d'approuver définitivement le projet de délibération relative au RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel) sans changement par rapport à celui qu'ils avaient examiné le 14 juin 2022, selon les termes ci-dessus.

Nombre de délégués en exercice :

Présents : 12/ Votants : 14 (dont 2 pouvoirs) / Pour : Unanimité / Contre : 0 / Abstention : 0

Fait et Délibéré en Séance, les jours, mois et an ci-dessus  
 Pour Extrait certifié conforme  
 Le Président, Philippe BRUGERE

Le Président certifie que la présente délibération a été transmise en Sous-préfecture d'Ussel (19) au titre du contrôle de légalité le 18.09.22 Et qu'elle a été affichée le 28.09.22



REÇU LE

28 SEP. 2022

SOUS-PRÉFECTURE D'USSEL  
 (CORRÈZE)

