

**SYNDICAT MIXTE D'ELIMINATION
DES DECHETS
DE L'ARRONDISSEMENT DE ROUEN
40, boulevard de Stalingrad – CS 90213
76121 LE GRAND-QUEVILLY CEDEX**

**BUREAU DU 10 JUIN 2020
DELIBERATION N°15**

- Date d'envoi de la convocation à la séance : 04 juin 2020
- Nombre de membres en exercice : 32
- Quorum (ordonnance 2020-391 du 01/04/2020) : 11
- Nombre de membres présents : 12
- Nombre de membres absents et ayant donné pouvoir (Ordonnance 2020-391 du 01/04/2020) : 11
- Nombre de membres absents et excusés : 9

**RESSOURCES HUMAINES
REGIME INDEMNITAIRE
MODIFICATION - ADOPTION**

Monsieur André DELESTRE, Vice-Président, donne lecture du rapport suivant :

Mes Chers Collègues,

Par délibérations en date du 1^{er} février 2017, du 20 septembre 2017 et du 03 avril 2019, le SMEDAR a adopté son régime indemnitaire.

Afin de tenir compte de l'entrée en vigueur de nouvelles dispositions réglementaires, il convient néanmoins d'y apporter des modifications et un complément :

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) serait étendu aux ingénieurs et techniciens en vertu de l'application du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 ;
- L'Indemnité Spécifique de Service (ISS) et la Prime de Service et de Rendement (PSR), attribuées antérieurement au RIFSEEP, seraient supprimées ;
- En outre, l'autorisation spéciale d'absence (ASA) pouvant être accordée en raison de l'épidémie COVID 19 ne ferait pas l'objet d'abattement sur la prime de fin d'année.

Les autres dispositions de la délibération du 03 avril 2019 portant régime indemnitaire resteraient inchangées.

Le Comité Technique du 28 mai 2020 ayant été consulté, il vous est donc proposé d'adopter le régime indemnitaire du SMEDAR tel que vous est présenté en annexe et d'abroger les dispositions contraires de la délibération du 03 avril 2019.

Le Quorum constaté,

Le Bureau du SMEDAR,

Vu le Code général des collectivités territoriales et notamment son article L.5211-10,

Vu les délibérations des 1^{er} février 2017, du 20 septembre 2017 et du 03 avril 2019 relatives au régime indemnitaire,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 28 mai 2020,

Ayant entendu l'exposé de Monsieur André DELESTRE, Vice-Président,

Après en avoir délibéré,

A l'unanimité

- Adopte les modifications du régime indemnitaire comme suit :

- Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est étendu aux ingénieurs et techniciens en vertu de l'application du décret n° 2020-182 du 27 février 2020 ;
- L'Indemnité Spécifique de Service (ISS) et la Prime de Service et de Rendement (PSR), attribuées antérieurement au RIFSEEP, sont supprimées ;
- L'autorisation spéciale d'absence (ASA) pouvant être accordée en raison de l'épidémie COVID 19 ne fera pas l'objet d'abattement sur la prime de fin d'année.

- Abroge les dispositions contraires de la délibération du 03 avril 2019.

FAIT LES JOUR MOIS ET AN SUSDITS

POUR EXTRAIT CERTIFIÉ CONFORME

LE PRESIDENT

PATRICE DUPRAY

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

076-257604371-20200610-B2020100615-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 12/06/2020

Affichage : 17/02/2020

Pour l'autorité compétente par délégation



BUREAU DU 10 JUIN 2020
ANNEXE A LA DELIBERATION N°15

REGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AU SMEDAR

ARTICLE 1 : RIFSEEP

a) Mise en place

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, aux cadres d'emplois suivants :

- Administrateurs
- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs
- Ingénieurs en chef,
- Adjoints techniques,
- Agents de maîtrise,
- Ingénieurs territoriaux,
- Techniciens Territoriaux

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

Il est décidé d'instituer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel.

b) Cumul

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu, à savoir :

- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (prise en charge des frais de mission et déplacements professionnels)
- Prime de fin d'année
- GIPA
- Indemnités compensant le travail de nuit, de dimanche, de jours fériés
- Indemnités d'astreinte
- IHTS pour les agents y ouvrant droit
- La prime de responsabilité accordée à certains emplois de direction

c) Personnels concernés par le versement de l'IFSE

L'IFSE pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et aux agents non titulaires de droit public de la Collectivité, sauf aux agents non titulaires recrutés en vertu de l'article 3, 2° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (accroissement saisonnier d'activité).

d) Groupes de fonctions et montants plafonds

Chaque cadre d'emploi concerné est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds (cf tableaux portant répartition des métiers occupés au SMEDAR par groupes de

fonctions - *Annexe1- Ce tableau sera remis à jour suivant évolutions des organigrammes et avancements de carrières*).

e) Périodicité de versement et réexamen de l'IFSE

La part d'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail. La part d'IFSE fera l'objet d'un réexamen (ce qui ne signifie pas une revalorisation automatique ou systématique), aux échéances suivantes :

- changement d'affectation
- changement de grade suite à promotion
- en l'absence de changement d'affectation ou de changement de grade suite à promotion, au moins tous les 4 ans

Une fiche de « réexamen de l'IFSE » est mise en place (*Annexe 2* de la présente délibération), et à disposition des évaluateurs qui souhaiteraient faire des propositions de réexamen de la part d'IFSE. Dans de rares cas, l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen avec baisse possible (procédure jointe en *annexe 3*).

f) Règles relatives à l'attribution de l'IFSE en cas de congés

En cas d'arrêts maladie de tous types et de congés pour accidents de service, l'IFSE suivra le sort du traitement.

Son versement est maintenu intégralement pour tous les autres types de congés (maternité, paternité, congés annuels, évènements familiaux...).

g) Attribution du CIA et modalités de versement

Le CIA est un élément facultatif. Il pourra être versé à un individu ou à un collectif d'agents au titre d'une année donnée au vu d'éléments spécifiques ayant eu lieu et ayant trait à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Une fiche « attribution CIA » est mise en place et à disposition des évaluateurs qui souhaiteraient faire des propositions d'attribution au titre d'une année donnée (*Annexe 4* de la présente délibération).

Le CIA fera l'objet, pour les agents attributaires au titre d'une année donnée, d'un versement annuel (au cours du mois de décembre de l'année considérée). Le CIA attribué au titre d'une année donnée n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

h) Revalorisation

Les montants IFSE et CIA (plafonds réglementaires mentionnés dans les tableaux joints en *annexe 1*), sont susceptibles d'évolutions dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

i) Montant plafond du CIA

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris en 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions.

Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, le montant maximal du CIA n'excédera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les emplois de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les emplois de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les emplois de catégorie C

ARTICLE 2 : PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Cette prime peut être versée aux agents occupant un emploi fonctionnel de Direction. Son montant maximal est de 15 % du traitement brut indiciaire.

ARTICLE 3 : IHTS

Au sein de la Collectivité, différents postes de travail sont susceptibles d'effectuer des heures supplémentaires compte tenu des nécessités de service : chauffeurs du service transport, agents de tri, agents de maintenance, agents du service informatique, agents de quai, conducteurs d'engins, agents d'accueil, coursier, assistants de communication de proximité. Cette liste n'est pas exhaustive. D'autres agents, de manière plus occasionnelle sont susceptibles d'être sollicités, si les nécessités de service le justifient.

a) IHTS des agents à temps complet

Les IHTS peuvent être versées aux fonctionnaires et agents non titulaires de catégorie B et C à temps complet, dès lors qu'ils exercent des fonctions ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Elles sont effectuées à la demande du chef de service après validation par la Direction.

Ces indemnités rémunèrent les heures supplémentaires effectuées par les agents à temps complet.

En cas de rémunération, la rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté de l'indemnité de résidence. Le montant obtenu est divisé par 1820.

Cette rémunération horaire est multipliée par 1.25 pour les 14 premières heures supplémentaires et par 1.27 pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit (soit entre 22 heures et 7 heures), et des 2/3 lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Ces indemnités ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à un remboursement des frais de déplacement.

Le versement des IHTS est soumis à l'établissement d'une feuille d'heures visées par la hiérarchie avant mise en paiement.

Les heures supplémentaires effectuées doivent prioritairement faire l'objet d'une compensation horaire. A défaut, une indemnisation peut être réalisée comme décrite ci-dessus.

La compensation peut être réalisée en tout ou partie des heures effectuées.

Néanmoins une même heure ne peut donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnisation.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration pour nuit, dimanche ou jours fériés est prévue dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération.

Le contingent mensuel des heures supplémentaires accomplies est limité à 25 heures.

La durée hebdomadaire du travail effectif, heures supplémentaires comprises, ne peut excéder ni 48 heures au cours d'une même semaine, ni 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, et le repos hebdomadaire ne peut être inférieur à 35 heures.

Le travail supplémentaire accompli entre 22 heures et 7 heures est considéré comme du travail supplémentaire de nuit.

b) IHTS des agents à temps partiel

Les agents autorisés à travailler à temps partiel peuvent être amenés à effectuer des heures supplémentaires.

Toutefois, le montant de l'heure supplémentaire applicable à ces agents est déterminé en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Les heures supplémentaires effectuées par l'agent à temps partiel sont rémunérées au taux normal.

Cette modalité s'applique quelle que soit la quotité de travail, le moment où sont effectuées ces heures supplémentaires et leur nombre.

Le plafond mensuel de 25 heures supplémentaires est proratisé en fonction de la quotité de service à temps partiel de l'agent.

ARTICLE 4 : INDEMNITES D'ASTREINTES

L'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, doit demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration.

La durée de l'intervention est considérée comme du temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

Au sein de la collectivité sont mis en place les niveaux d'astreinte suivants :

- Astreinte intervention
- Astreinte pesée-transport
- Astreinte Direction

Les niveaux astreinte intervention et pesée-transport correspondent à une astreinte d'exploitation (il s'agit de la situation des agents tenus d'intervenir pour mener des actions préventives ou curatives sur les infrastructures).

Le niveau Direction correspond à une astreinte de décision (cadres de direction pouvant être joints directement, en dehors des heures d'activité normales du service, afin d'arrêter les dispositions et décisions nécessaires).

a) astreintes de la filière technique :

➤ **Montant de l'indemnité d'astreinte :**

Les taux sont les suivants :

	Astreinte d'exploitation	Astreinte de décision
Semaine complète	159.20 €	121 €
Du vendredi soir au lundi matin	116.20 €	76 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10h	8.60 €	10 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10h	10.75 €	25 €
Samedi ou sur journée de récupération	37.40 €	25 €
Dimanche ou jour férié	46.55 €	34.85 €

Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

➤ **Repos compensateur et indemnité d'intervention :**

- Pour les agents ne relevant pas du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux :

Les heures d'intervention effectuées sous astreinte font l'objet d'une compensation horaire sous la forme de récupération en temps ou d'une rémunération (sous la forme de paiement d'IHTS).

- Pour les agents relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux :

Les heures d'intervention effectuées sous astreinte font l'objet d'une indemnité ou d'un repos compensateur.

	Indemnité d'intervention	Repos compensateur
Jour de semaine	16€/heure	-
Samedi ou jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	22€/heure	125% du temps d'intervention
Nuit	22€/heure	150% du temps d'intervention
Dimanche ou jour férié	22€/heure	200% du temps d'intervention

b) astreintes des personnels autres que ceux de la filière technique :

➤ **Montant de l'indemnité d'astreinte**

Le montant de l'indemnité d'astreinte des personnels autres que ceux de la filière technique, sont fixés comme suit :

Type d'astreinte	Montant
Semaine complète	149.48 €
Du lundi matin au vendredi soir	45 €
Du vendredi soir au lundi matin	109.28 €
Nuit de semaine	10.05 €
Samedi	34.85 €
Dimanche ou jour férié	43.38 €

Une majoration de 50% s'applique lorsque l'agent est prévenu moins de 15 jours francs avant le début de l'astreinte.

➤ **Indemnité d'intervention**

Lorsque l'agent est appelé à intervenir pendant sa période d'astreinte, une indemnité d'intervention peut s'ajouter à l'indemnité d'astreinte, dont les montants sont les suivants :

Type d'intervention	Montant	Repos compensateur
Jour de semaine	16€/heure	110% du temps d'intervention
Samedi	20€/heure	110% du temps d'intervention
Nuit	24€/heure	125% du temps d'intervention
Dimanche ou jour férié	32€/heure	125% du temps d'intervention

➤ **Repos compensateur**

L'astreinte peut faire l'objet d'une compensation (à défaut d'indemnisation), comme suit :

- Pour une semaine complète d'astreinte : 1 journée et demie
- Astreinte du lundi matin au vendredi soir : 1 demi-journée
- Astreinte du vendredi soir au lundi matin : 1 journée
- Astreinte d'un jour ou d'une nuit de week-end ou de jour férié : 1 demi-journée
- Astreinte d'une nuit de semaine : 2 heures

Le taux des indemnités sont fixés et revalorisés par arrêté ministériel.

Le schéma décrivant l'organisation de l'astreinte au SMEDAR et les emplois concernés figurent en annexe 5 de la présente délibération (règlement de l'astreinte).

ARTICLE 5 : INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DE NUIT ET MAJORATION SPECIALE

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit et la majoration spéciale pour travail intensif permettent de rémunérer le travail des agents territoriaux titulaires, stagiaires, non titulaires qui assurent totalement ou partiellement leur service normal entre 21 heures et 6 heures du matin dans le cadre de la durée réglementaire de travail.

Le taux horaire de l'indemnité pour travail de nuit est fixé à 0.17 € par heure.

En cas de travail intensif, ce montant est majoré de 0.80 € par heure.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires.

Le montant de cette indemnité et de sa majoration est fixé et susceptible d'être revalorisé par arrêté ministériel.

ARTICLE 6 : PRIME DE FIN D'ANNEE

La période à prendre en considération pour le versement de la prime de fin d'année instituée est comprise entre le 16 octobre de l'année précédente (N-1) et le 15 octobre de l'année d'attribution (N).

a) Bénéficiaires :

Peuvent bénéficier de la prime de fin d'année, les agents titulaires, stagiaires, contractuels, rémunérés au mois sur la base d'un traitement indiciaire.

b) Montant de la prime :

La prime correspond à 100 % du traitement brut indiciaire mensuel augmenté de l'indemnité de résidence.

Le calcul est basé sur l'indice détenu par l'agent au mois de novembre de l'année d'attribution (N).

Le montant de la prime est calculé au prorata temporis pour les agents placés en position administrative suivante :

- Agents recrutés postérieurement au 16 octobre N-1
- Agents placés en position de disponibilité,
- Agents retraités,
- Agents décédés (prime attribuée aux ayants-droits),
- Agents mutés,
- Agents démissionnaires,
- Agents à temps partiel.

) Réduction pour absentéisme :

Sont considérés comme absences prises en compte dans les modalités d'abattement :

- Les congés de maladie (ordinaire, CLM, CLD, grave maladie, disponibilité d'office), les congés exceptionnels pour événements particuliers, **les situations de suspension et/ou d'exclusion de service.**
- Ne sont pas pris en compte dans la règle d'abattement de la prime de fin d'année : les congés pour mandat électif, don du sang, congé naissance, congé paternité, congé maternité, congé d'invalidité temporaire imputable au service (CITIS), les congés pris dans le cadre d'événements familiaux liés aux décès (autorisations spéciales d'absences prises dans le cadre de décès), ASA « covid » (gardes d'enfants et problématiques médicales durant la période d'urgence sanitaire_2020).

Une retenue sera effectuée sur le montant de la prime annuelle comme suit :

- $1/365^{\text{ème}}$ de la prime théoriquement due par jour d'absence (types d'absences listées ci-dessus), survenu sur la période de référence.

La retenue s'applique dès le 1^{er} jour d'absence pour les motifs énumérés ci-dessus et en jours calendaires.

d) Versement :

La prime pourra, sur demande écrite de l'agent, être versée :

- en deux temps : pour moitié en juin de l'année N et, pour le solde restant en novembre de l'année N.
- sous forme d'acomptes à terme échu au cours de l'année N.

Cela toutefois, dans la limite des droits acquis.

Toutes dispositions relatives aux indemnités versées au titre de la prise en charge des frais de mission et de déplacements professionnels sont fixées par le biais d'une délibération spécifique.

Les dispositions contraires de la délibération du 03 avril 2019 sont abrogées.