

COMITE SYNDICAL DU 17 DECEMBRE 2021

Nombre de conseillers en exercice : 45 soit 1000 voix

Présents : 18 soit 771 voix

Votants (dont X pouvoirs) : 24 dont 6 pouvoirs

L'an deux mille vingt et un, le dix-sept décembre

le Comité Syndical étant réuni à Rieux (56) après convocation légale,

Date de convocation : le 10/12/2021

Étaient présents : Soazig LE TROADEC, Communauté de communes de Brocéliande – Vincent MINIER, Bretagne Porte de Loire Communauté - Sébastien CROSSOUARD, Communauté de communes de Châteaubriant-Derval - Philippe JOUNY, Communauté de communes de Pontchâteau-St Gildas des Bois – Jean-Claude RAUX, Communauté de communes de Nozay — Jean RONSIN, Montfort Communauté - Dominique DENIEUL, Pays de Chateaugiron Communauté - Joël TRIBALLIER, Questembert Communauté – Jean-François MARY, Redon Agglomération – Pascal HERVE, Rennes Métropole – Patrick HERVIOU, Saint-Méen-Montauban Communauté – Daniel HOUITTE, Val d'Ille-Aubigné Communauté – Jacques LARRAY, Vallons de Haute Bretagne Communauté – Michèle MOTEL, Vallons de Haute Bretagne Communauté - Aude de la VERGNE, Vitré Communauté – Bernard LE GUEN, CAP Atlantique – Rémi PITRE, Syndicat Mixte Ouest 35 – Bernard LEBEAU, Conseil départemental de Loire-Atlantique.

Ont donné pouvoir :

Rita SCHLADT, Communauté de communes de la région de Blain donne pouvoir à Jean-Claude RAUX, Communauté de communes de Nozay – Jean-Yves HENRY, Communauté de communes d'Erdre et Gesvres donne pouvoir à Jean-Claude RAUX, Communauté de communes de Nozay – Patrick HERVIOU, Saint Méen Montauban Communauté donne pouvoir à Jean RONSIN, Montfort Communauté – Bruno LE BORGNE, syndicat Eau du Morbihan donne pouvoir à Bernard LE GUEN, Cap Atlantique – Patrick HENRY, Roche aux Fées Communauté donne pouvoir à Pascal HERVE, Rennes Métropole – François CHENEAU, CARENE donne pouvoir à Bernard LE GUEN, Cap Atlantique.

Étaient absents :

Alain GUIHARD, Arc Sud Bretagne - Murielle DOUTE-BOUTON, Communauté de communes de Brocéliande — Philippe BRIZARD, Bretagne Porte de Loire Communauté – Joseph DAVID, CAP Atlantique collège EPCI - Benoit ROLLAND, Centre Morbihan Communauté – Mikael LOHEZIC, Centre Morbihan Communauté — Michel POUPART, Communauté de communes de Châteaubriant-Derval - Jean-Yves HENRY, CC Erdre et Gesvres – Romuald MARTIN, CC Erdre et Gesvres – Rita SCHLADT, Communauté de communes de la Région de Blain – Jean-Michel BUF, Communauté de communes de la région de Blain - Thierry EVENO, Golfe du Morbihan-Vannes Agglomération – Michel GUERNEVE, Golfe du Morbihan-Vannes Agglomération - Yann YHUEL, De l'Oust à Brocéliande Communauté – Fabrice GENOUEL, De l'Oust à Brocéliande – Stéphane PIQUET, Liffré-Cormier Communauté - David VEILLAUX, Liffré-Cormier Communauté – Daniel AUDO, Pontivy Communauté - Bernard LECUYER, Pontivy Communauté - Patrick HENRY, Roche aux Fées Communauté - Thierry RESTIF, Roche aux Fées Communauté – Michel ERRARD, Vitré Communauté - Yann SOULABAILLE, Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine – Vincent COWET, Syndicat Eau du Morbihan – Bruno LE BORGNE, Syndicat Eau du Morbihan – François CHENEAU, CARENE Saint-Nazaire Agglomération – Eric PROVOST, CARENE Saint-Nazaire Agglomération.

Cette délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Nantes, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Vous avez également la possibilité d'exercer, durant le délai de recours contentieux, un recours gracieux auprès des services de l'EPTB Vilaine.

DELIBERATION

COMITE SYNDICAL DU 17 DECEMBRE 2021

6- RESSOURCES HUMAINES : Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour tenir compte de l'évolution dans l'organisation de l'EPTB

Monsieur Président rappelle qu'une première délibération sur le RIFSEEP a été prise en décembre 2016 pour application du RIFSEEP dès le 1er janvier 2017, aux cadres d'emplois de la filière administrative et ceux de catégorie C de la filière technique, puis transposable dès la parution des arrêtés de correspondance, au regard du principe de parité avec les agents de l'Etat, aux cadres d'emploi des ingénieurs en chef, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques de la filière technique.

Monsieur Le Président indique que depuis cette première délibération, l'établissement a connu une évolution dans son organisation qui se poursuivra au 1er janvier 2022 avec l'intégration des 5 syndicats de Bassin Versant de la Vilaine Amont.

En 5 ans, les missions des agents ont évolué et de nouveaux métiers sont apparus, c'est pourquoi, il est nécessaire de procéder à une mise à jour du dispositif adopté fin 2016 afin de mieux correspondre à la réalité de l'organisation actuelle de l'établissement.

Monsieur le Président précise que l'indemnité comprend deux parts :

- l'une liée aux fonctions : **l'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**
- et l'autre liée aux résultats dénommée **Complément Indemnitare Annuel (CIA)**.

La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le Complément Indemnitare Annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Cette délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Nantes, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Vous avez également la possibilité d'exercer, durant le délai de recours contentieux, un recours gracieux auprès des services de l'EPTB Vilaine.

VU 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 dans la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat ;

VU les délibérations de l'EPTB Vilaine relatives au régime indemnitaire en date des 12 décembre 2013 et 6 décembre 2016 ;

VU la saisine du Comité Technique du Centre de Gestion de Loire-Atlantique ;

CONSIDERANT que l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État.

CONSIDERANT que l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail ;

CONSIDERANT que l'organe délibérant peut décider du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur,

CONSIDERANT que les représentants du personnel à l'Instance de Dialogue Social ont émis le souhait d'une rétroactivité du dispositif à compter du 1er janvier 2021,

1. La détermination des critères d'appartenance à un groupe de fonctions

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées. Pour déterminer les groupes de fonctions, la méthode suivante a été retenue :

1) La cotation des postes compte tenu des critères d'encadrements, de technicité et de sujétions.

Pour chaque critère, plusieurs indicateurs permettent d'attribuer ou non des points en tenant en compte les missions, les fonctions et contraintes éventuelles de chaque poste ou métier.

Critère	Indicateur	Nombre de point maximum	TOTAL
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique *	100	282
	Type de collaborateurs encadrés *	50	
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) *	40	
	Délégation de signature	5	
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	5	
	Conduite de projet structurant	25	
	Conduite de projet	12	
	Préparation et/ou animation régulière externe de réunion	15	
	Conseil et travail régulier avec les élus (des instances/élus (VP/Président) de EPTB)	30	
Conseil et travail régulier avec les élus hors instance	15		
Technicité	Technicité / niveau de difficulté *	15	140
	Pratique et maîtrise d'un outil métier ou logiciel métier déterminant pour l'EPTB	15	
	Qualification (niveau diplôme requis pour le poste) *	20	
	Expertise/ Connaissance requise *	30	
	Expertise / Rareté de l'expertise/Métier *	30	
	Expertise / Autonomie *	30	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnels	Risque d'agression physique/verbale	10	65
	Itinérance/déplacements fréquents	10	
	Exposition aux risques (blessures, accident, contagion) *	10	
	Variabilité des horaires ou travail posté	5	
	Contraintes météorologiques fortes	5	
	Obligation d'assister aux instances de manière récurrente	15	
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	5	

* Modulation entre 0 et le nombre maximum de points

2) Détermination des groupes

Chaque poste se voit affecter un nombre de points, puis des groupes ont été définis en réunissant des postes/métiers avec des cotations similaires.

Groupe fonction	Définition des Groupes Fonctions à partir de la cotation des postes	Métiers	Grade	Nombre de points
G7	Encadrement stratégique de plusieurs pôles avec un niveau de responsabilité déterminant, qui engage la responsabilité de l'établissement dans le champ de la gestion des ressources humaines, dans le domaine juridique, politique et financier, poste doté d'une délégation de signature, chargé de la conduite de multiples projets dans des domaines d'activités qui nécessitent la maîtrise de plusieurs spécialités avec des enjeux relationnels importants (élus, partenaires) et une grande disponibilité.	Direction Générale / Direction Générale Adjointe	Attaché Hors Classe à Administrateur Général Ingénieur Hors Classe Ingénieur Général	≥ 350
G6	Encadrement stratégique d'un pôle avec un niveau de responsabilité déterminant, qui engage la responsabilité de l'établissement dans le champ de la gestion des ressources humaines, dans le domaine juridique, politique et financier, poste doté d'une délégation de signature, chargé de la conduite de projets multiples dans son secteur d'intervention et dans des domaines d'activités qui nécessitent la maîtrise de plusieurs spécialités avec des enjeux relationnels importants (élus, partenaires) et une grande disponibilité.	Responsable de pôle / Membre d'un comité de direction	Attaché à Attaché Hors Classe Ingénieur à Ingénieur Hors Classe	300-350
G5	Encadrement d'un service opérationnel avec un niveau de responsabilité fort, qui engage la responsabilité de l'établissement dans le champ de la gestion des ressources humaines, dans le domaine politique et financier, poste doté d'une délégation de signature, chargé de la mise en œuvre opérationnelle de projets dans un secteur d'intervention de l'établissement nécessitant la maîtrise de plusieurs spécialités avec des enjeux relationnels importants, des déplacements fréquents et une grande disponibilité.	Responsable d'un service opérationnel et stratégique (dont encadrement de A)	Attaché à Attaché Principal Ingénieur à Ingénieur Principal	206-299
G4	Poste d'encadrement et/ou de coordination participant à la définition et la préparation des décisions stratégiques de l'établissement, dont les missions de conseil/interprétation engagent la responsabilité de l'établissement du point de vue politique et ou juridique, qui nécessitent la maîtrise de la conduite de projet, une expertise dans un domaine, une actualisation des connaissances et un réseautage permanent avec des enjeux relationnels importants et des déplacements fréquents.	Responsable de service opérationnel ou Chargé de missions stratégiques	Rédacteur à Attaché Principal Technicien à Ingénieur Principal	146-205
G3	Poste de Technicien / Gestionnaire / Chargé de missions opérationnelles qui nécessitent une qualification dans un domaine, chargé de la mise en œuvre opérationnelle des activités de l'établissement, dont l'autonomie est encadrée et/ou avec des enjeux relationnels importants (élus, partenaires, administrés) et/ou des déplacements importants.	Chargé de missions opérationnelles / Technicien ou gestionnaire opérationnel	Adjoint Administratif à Attaché Adjoint Technique à Ingénieur	90-145
G2	Poste de Technicien / Gestionnaire ou agent d'exécution qui nécessite une qualification dans un domaine ou la maîtrise d'outils métiers spécialisés, chargé de l'exécution de tâches complexes, dont l'autonomie est encadrée.	Technicien ou gestionnaire Agent d'exécution qualifié	Adjoint Administratif à Rédacteur Adjoint Technique à Technicien	51-89
G1	Poste d'exécution avec qualification. Les activités liées au poste sont courantes et définies, les solutions à apporter découlent des connaissances ou des procédures existantes, l'autonomie du poste est restreinte.	Agent d'exécution	Adjoint Administratif à Rédacteur Adjoint Technique à Technicien	0-50

2. Les montants plafonds des parts fonctions (IFSE) et résultats (CIA) fixés par groupe de fonctions

Agents non logés				
Groupe fonction	Métiers	Cadres d'emploi concernés	Plafond annuel d'IFSE	Plafond annuel de CIA
G7	Direction Générale / Direction Générale Adjointe	Attaché Hors Classe à Administrateur Général Ingénieur Hors Classe Ingénieur Général	39 984	400
G6	Responsable de pôle / Membre d'un comité de direction	Attaché à Attaché Hors Classe Ingénieur à Ingénieur Hors Classe	24 000	400
G5	Responsable d'un service opérationnel et stratégique (dont encadrement de A)	Attaché à Attaché Principal Ingénieur à Ingénieur Principal	16 740	500
G4	Responsable de service opérationnel ou Chargé de missions stratégiques	Rédacteur à Attaché Principal Technicien à Ingénieur Principal	12 960	500
G3	Chargé de missions opérationnelles / Technicien ou gestionnaire opérationnel	Adjoint Administratif à Attaché Adjoint Technique à Ingénieur	9 720	500
G2	Technicien ou gestionnaire Agent d'exécution qualifié	Adjoint Administratif à Rédacteur Adjoint Technique à Technicien	6 750	500
G1	Agent d'exécution	Adjoint Administratif à Rédacteur Adjoint Technique à Technicien	4 320	500

Agents logés				
Groupe fonction	Métiers	Cadres d'emploi concernés	Plafond annuel d'IFSE	Plafond annuel de CIA
G7	Direction Générale / Direction Générale Adjointe	Attaché Hors Classe à Administrateur Général Ingénieur Hors Classe Ingénieur Général	22 310	400
G6	Responsable de pôle / Membre d'un comité de direction	Attaché à Attaché Hors Classe Ingénieur à Ingénieur Hors Classe	17 205	400
G5	Responsable d'un service opérationnel et stratégique (dont encadrement de A)	Attaché à Attaché Principal Ingénieur à Ingénieur Principal	14 320	500
G4	Responsable de service opérationnel ou Chargé de missions stratégiques	Rédacteur à Attaché Principal Technicien à Ingénieur Principal	8 030	500
G3	Chargé de missions opérationnelles / Technicien ou gestionnaire opérationnel	Adjoint Administratif à Attaché Adjoint Technique à Ingénieur	7 090	500
G2	Technicien ou gestionnaire Agent d'exécution qualifié	Adjoint Administratif à Rédacteur Adjoint Technique à Technicien	6 750	500
G1	Agent d'exécution	Adjoint Administratif à Rédacteur Adjoint Technique à Technicien	3 375	500

Les agents barragistes de l'EPTB Vilaine sont logés par Nécessité Absolue de Services.

La méthode de calcul du montant de l'IFSE pour un poste est précisée en annexe.

Cette délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Nantes, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Vous avez également la possibilité d'exercer, durant le délai de recours contentieux, un recours gracieux auprès des services de l'EPTB Vilaine.

3. Critère de modulation individuelle de l'IFSE

Après avoir été coté, il est déterminé pour chaque poste, dans la limite des montants plafonds indiqués, un montant d'IFSE dit de base.

A ce montant de base, il est affecté un coefficient de modulation lié à l'expérience et l'expertise de l'agent dans son poste. Ce coefficient de modulation n'est pas lié à l'ancienneté.

Coefficient	Niveau d'expérience
1,2	Agent avec + 25 ans d'expériences et ayant occupé d'autres postes à l'EPTB ou agent avec + 10 ans à l'EPTB et + 15 ans d'expériences similaires sur plusieurs postes
1,15	Agent avec + 15 ans d'expériences à l'EPTB sur le poste et remplissant au moins une des conditions suivantes : - avoir occupé des postes similaires dans d'autres structures - avoir connu une évolution de poste à l'EPTB - avoir eu sur le même poste une évolution significative de ses missions Ou agent recruté ayant occupé un ou des postes similaires et avec une expérience importante (> 15 ans) et ayant connu une ou des évolutions de poste dans sa carrière
1,10	Agent avec + 10 ans d'expériences à l'EPTB sur le poste et remplissant au moins une des conditions suivantes : - avoir occupé des postes similaires dans d'autres structures - avoir connu une évolution de poste à l'EPTB - avoir eu sur le même poste une évolution significative de ses missions Ou agent recruté ayant occupé un ou des postes similaires et avec une expérience importante (> 10 ans) et ayant connu une ou des évolutions de poste dans sa carrière
1,05	Agent avec + 10 ans expériences à l'EPTB sans évolution de poste ou agent recruté ayant 10 ans d'expériences sur des postes similaires
1	Agent répondant aux critères du poste et avec une expérience de + 5 ans sur le poste
0,9	Agent qualifié mais peu expérimenté sur le poste (< 5 ans)
0,8	Agent ne répondant qu'en partie aux compétences ou missions recherchées sur le poste
0,5	Agent peu qualifié ou n'ayant pas les qualifications du poste et/ou sans ou avec peu d'expérience
0 à 0,45	Agent très peu qualifié, avec une expertise et une expérience faible

Un agent avec une évolution de poste qui changerait de groupe bénéficiera à minima de son montant d'IFSE antérieur, son coefficient de modulation de l'expérience pourra être révisé sans être inférieur à 0,9.

Un agent avec une évolution de poste et qui resterait dans le même groupe bénéficiera à minima de son montant d'IFSE antérieur ainsi que son coefficient de modulation d'expérience.

Ce montant individuel pourra faire l'objet d'un réexamen soit lors de l'entretien d'évaluation annuelle pour prise en compte l'année N+1, soit en cours d'année :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- en cas d'évolution significative des missions.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Cette délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Nantes, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Vous avez également la possibilité d'exercer, durant le délai de recours contentieux, un recours gracieux auprès des services de l'EPTB Vilaine.

4. Modulation de la part liée aux résultats (CIA)

Par rapport à la délibération du 6 décembre 2016, la modulation de la part liée aux résultats (CIA) reste inchangée, tout comme les montants plafonds.

Chaque poste est réparti dans un des groupes fonctions. Pour chaque groupe, un montant plafond a été déterminé dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat comme indiqué dans le tableau du point 3.

L'Autorité Territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis ci-après. Ces montants seront déterminés par un coefficient de prime appliqué au montant plafond et pouvant varier de 0 à 100%.

Ce coefficient sera défini à partir des résultats de l'évaluation professionnelle dans les cas suivants, qui demeurent exceptionnels :

- gestion ou situation particulière intervenant dans l'année générant des travaux supplémentaires imprévus (crise en lien avec une inondation, avarie d'ouvrages...)
- mission nouvelle et ponctuelle confiée à un agent (mise en œuvre d'un gros projet, longue mission à l'étranger...)
- remplacement ou intérim de fonctions d'un agent plus gradé.

L'éventuelle attribution, qui demeure exceptionnelle sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation et à la vue de l'année écoulée. Le versement de cette part n'est donc pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le Complément Indemnitaires Annuel (CIA) sera versé le cas échéant, une fois par an au 1^{er} semestre de l'année N+1, à la suite des entretiens d'évaluation.

5. Bénéficiaires du RIFSEEP

Les modalités de ce régime indemnitaire s'appliquent aux fonctionnaires titulaires et stagiaires et également aux agents contractuels de droit public.

6. Modulation de l'IFSE pour indisponibilité physique et autres motifs

Nature de l'absence	Effet sur le versement de l'IFSE
Congé de maladie ordinaire	L'IFSE suit le sort du traitement
Maladie professionnelle Accident de service	L'IFSE suit le sort du traitement
Congé de longue maladie Congé de longue durée Congé de grave maladie	Pas de versement de l'IFSE (mais pas de reversement relatif à la période de maintien en maladie ordinaire, à demi traitement dans l'attente de l'avis du comité médical)
Temps Partiel Thérapeutique	L'IFSE est versée au prorata de la quotité travaillée
Congé de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption	Maintien de l'IFSE
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de l'IFSE
Suspension de fonctions Maintien en surnombre (en l'absence de missions) Exclusion temporaire de fonctions	Pas de versement de l'IFSE au prorata de la durée d'absence
Toute autre absence impactant le revenu (grève, congés sans solde...).	L'IFSE suit le sort du traitement

7. Les cumuls possibles avec le RIFSEEP

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ainsi le RIFSEEP est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature, et notamment :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique

En revanche, le RIFSEEP peut être cumulé avec certaines indemnités portant sur le temps de travail, comme l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires, l'indemnité d'astreinte, l'indemnité d'intervention, l'indemnité de permanence, l'indemnité compensant un travail de nuit, l'indemnité pour travail du dimanche, l'indemnité pour travail des jours fériés.

Enfin, par nature, le RIFSEEP est cumulable avec certaines indemnités telles que :

- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

Cette délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Nantes, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Vous avez également la possibilité d'exercer, durant le délai de recours contentieux, un recours gracieux auprès des services de l'EPTB Vilaine.

- La prime de fin d'année en tant qu'avantage collectivement acquis instauré avant le 26 janvier 1984,
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité),
- Les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (Prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- L'indemnité compensatrice de la CSG

8. Maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur

Lors de la mise en œuvre de ce nouveau dispositif et s'ils y ont intérêt, les agents bénéficient du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur. À ce titre, un complément d'IFSE mensuelle est versé dans la limite des plafonds réglementaires.

Ainsi, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la hausse ou à la baisse sous l'effet d'une augmentation ou d'une diminution de l'IFSE.

D'autre part, le montant d'IFSE attribué individuellement aux fonctionnaires de la filière administrative intègre le montant de l'indemnité départementale jusqu'alors versé semestriellement en mai et novembre.

Le Comité Syndical à l'unanimité des 771 voix sur 771 :

- décide de la mise en œuvre des nouvelles modalités pour l'attribution du RIFSEEP au bénéfice des agents fonctionnaires ou contractuels de droit public à compter du 1^{er} janvier 2022, selon les conditions définies ci-dessus ;
- valide les critères et montants tels que définis ci-dessus ;
- inscrit les crédits correspondants au Budget Principal de l'EPTB.

Pour extrait conforme,

Le Président de l'EPTB Vilaine

Jean-François MARY

Annexe

La méthode de calcul du montant d'IFSE pour un poste :

Calcul :

Montant de base pour le calcul de l'IFSE du groupe + (nombre de point attribue au poste x valeur du point du groupe)

Agents non logés		
Groupe	Montant de base pour le calcul de l'IFSE	Valeur du point agent non logé
G7	22 800	15
G6	14 400	15
G5	10 800	15
G4	8 400	15
G3	5 200	20
G2	2 400	30
G1	1 200	60

Agents logés		
Groupe	Montant de base pour le calcul de l'IFSE	Valeur du point agent logé
G7	14 400	10
G6	10 400	10
G5	8 400	10
G4	6 400	10
G3	4 800	15
G2	3 800	20
G1	1 200	40

Exemple : Poste du groupe 3 Agent non logé avec 102 points :

Le montant d'IFSE sera de 5 200 € + (102 x 20 €) = 7 240 €

À ce montant ainsi défini, il est appliqué le coefficient de modulation lié à l'expérience. Le montant ainsi déterminé doit être inférieur au plafond fixé au point 2, le cas échéant, c'est ce montant plafond qui s'applique.

Les bases servant au calcul de l'IFSE pour un poste pourront faire l'objet d'un réexamen au moins tous les 4 ans.

Le montant de base pour les agents logés du groupe 2 tient compte des spécificités et contraintes des métiers appartenant à ce groupe à la différence des métiers du groupe 2 des agents non logés.

Cette délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Nantes, dans un délai de deux mois à compter de sa publication ou de sa notification. Vous avez également la possibilité d'exercer, durant le délai de recours contentieux, un recours gracieux auprès des services de l'EPTB Vilaine.