



## SYNDICAT MIXTE DU POLE HIPPIQUE DE SAINT-LO

### DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL DU 4 MARS 2020

n° 05-2020

### CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Le Comité syndical du Syndicat Mixte Pôle Hippique (SMPH) s'est réuni, en séance ordinaire, **MERCREDI 4 MARS 2020 à 14 heures 30 à SAINT-LO** au pôle hippique (salle chemin de la Madeleine) par convocation du 26 février 2020.

La séance est présidée, par M. André DENOT, Président.

Selon l'article 10 des statuts, le comité syndical ne peut délibérer valablement que si au moins un délégué de chacune des collectivités est présent.

#### ETAIENT PRÉSENTS (avec voix délibérative) :

##### Membres titulaires :

M. André DENOT	Conseiller départemental Président du SMPH
Mme Malika CHERRIERE	Conseillère régionale 1 <sup>ère</sup> Vice-Présidente du SMPH
M. Loïc RENIMEL	Conseiller communautaire – Saint-Lô Agglo 2 <sup>ème</sup> vice-président du SMPH
M. Jean-Claude BRAUD	Conseiller départemental 4 <sup>ème</sup> Vice-Président du SMPH
Mme Marie-Laure OSMOND-RENIMEL M. Jean-Manuel COUSIN	Conseillère municipale – Ville de Saint-Lô Conseiller régional

##### Membre suppléant :

M. Louis JANNIERE	Conseiller communautaire – Saint-Lô Agglo Représentant M. Gilles QUINQUENEL
-------------------	--

#### ETAIENT EXCUSES :

Mme Florence MAZIER M. Mathieu JOHANN-LEPRESLE	Conseillère régionale Conseiller départemental
M. Gilles QUINQUENEL M. François BRIERE	Président de Saint-Lô Agglo Maire de Saint-Lô 3 <sup>ème</sup> vice-président du SMPH
Mme Marie-Pierre FAUVEL	Conseillère départementale

## CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le rapport du président ;

Vu la présentation en réunion du dispositif de classification des emplois dont l'objectif de la démarche pour la collectivité est de :

- disposer d'une cartographie permettant de rattacher chacun des postes présents au tableau des effectifs à un emploi ayant des activités et compétences très proches et présentant les mêmes caractéristiques (cadre d'emploi de référence, niveau de responsabilité, impact de l'emploi, technicité...);
- positionner chaque emploi sur une grille de classification comportant 9 niveaux à partir de l'analyse de critères caractérisant chaque emploi ;
- disposer d'un référentiel permettant de mieux objectiver les éléments de reconnaissance des agents (rémunération, déroulement de carrière, formation, projet professionnel) et de servir d'outil repère au service de la gestion des ressources humaines.

Après en avoir délibéré,

**LE COMITE DU SYNDICAT MIXTE DU POLE HIPPIQUE DE SAINT-LO**, à l'unanimité des membres présents, **DECIDE, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2020 :**

**la mise en œuvre d'un référentiel** répertoriant 8 emplois au sein du SMPH, par filière, par grade cible de référence et par niveau de classification qui permet de déterminer pour chacun de ces emplois un régime indemnitaire cible comme indiqué au tableau en annexe.

**la mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et de l'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et l'expérience acquise par une part fixe versée mensuellement aux agents.

Le principe général de versement du régime indemnitaire s'appuie sur la classification des emplois, la filière de rattachement et le(s) grade(s) cible(s) de référence. Les montants d'IFSE mensuels sont fixés en annexe (tableau) du présent rapport.

De manière dérogatoire, en cas de difficulté de recrutement avérée sur des postes sensibles, le montant de l'IFSE pourra être supérieur au montant indiqué dans le tableau dans la limite des plafonds réglementaires en vigueur.

Par égalité de traitement, pour les agents relevant d'un cadre d'emplois qui n'est pas encore éligible au RIFSEEP, il leur est attribué le montant mensuel de référence prévu dans le cadre de l'IFSE en application des indemnités adoptées par le syndicat mixte pour leur grade d'appartenance. L'IFSE sera appliqué dès la parution des arrêtés au journal officiel.

Les agents ayant un grade en inadéquation avec le (les) grade(s) de référence de leur emploi :

- gardent à titre personnel leur régime indemnitaire actuel lorsque celui-ci est supérieur de celui du groupe de fonctions et de la filière sur lequel leur poste a été rattaché,
- perçoivent le régime indemnitaire du groupe de fonction et de la filière sur lequel leur poste a été rattaché lorsque ce dernier est au-dessus de leur grade.

L'IFSE s'applique aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public occupant un emploi permanent à temps complet ou à temps non complet. En conséquence, il ne s'applique pas aux agents de droit privé (apprentis, emplois aidés, emplois d'avenir...).

L'IFSE est versée mensuellement.

L'IFSE est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire, notamment pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

En cas de congés de maladie ordinaire, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de congés d'adoption, de maternité, de paternité, de temps partiel thérapeutique, d'exclusion temporaire de fonctions et d'absence de service fait notamment pour fait de grève, l'IFSE suit le sort du traitement.

L'attribution individuelle fait l'objet d'un arrêté individuel.

### **Modulations individuelles d'attribution de l'IFSE – sujétions particulières**

#### Agent prenant part à une mission de régisseur

L'IFSE n'étant pas cumulable avec l'indemnité de responsabilité des régisseurs de recettes et d'avances, les agents ayant une mission de régisseur titulaire bénéficient d'une modulation de l'IFSE dont le montant est variable en fonction de la taille de la régie :

- Régies d'avances et de recettes inférieures à 3 000 € mensuels : 110 € bruts mensuels
- Régies d'avances et de recettes de 3 000 € à 18 000 € mensuels : 150 € bruts mensuels
- Régies d'avances et de recettes de 18 000 € à 53 000 € mensuels : 360 € bruts mensuels
- Régies d'avances et de recettes supérieures à 53 000 € mensuels : 660 € bruts mensuels

Les agents prenant part à une mission de régisseur suppléant bénéficient d'une modulation de l'IFSE dont le montant est calculé au prorata du temps de suppléance appliqué au forfait de la taille de la régie.

Cette modulation est versée annuellement en début d'année N + 1.

### **La mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)**

Le complément indemnitaire annuel (CIA) vise à valoriser l'engagement professionnel et à la manière de servir par une part variable versée annuellement aux agents.

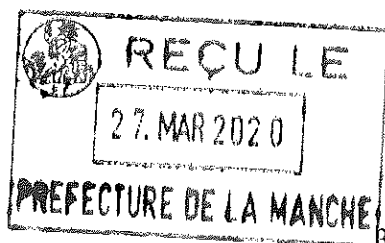
La mise en place du CIA au sein du syndicat mixte du pôle hippique permet la reconnaissance des situations professionnelles précises, clairement définies en amont, démontrant un engagement professionnel exceptionnel et limité dans le temps justifiant le versement d'une prime annuelle ponctuelle.

Le montant attribué est fixé dans la limite des plafonds réglementaires pour le cadre d'emplois considéré.

Les bénéficiaires sont potentiellement les mêmes que les bénéficiaires de l'IFSE.

Pour les agents relevant d'un cadre d'emplois qui n'est pas encore éligible au RIFSEEP, le montant d'un éventuel complément indemnitaire pourra être appliqué en application des indemnités adoptées par le syndicat mixte pour leur grade d'appartenance. En tout état de cause, le CIA pourra être appliqué dès la parution des arrêtés au journal officiel.

Le CIA est versé annuellement. L'attribution individuelle fait l'objet d'un arrêté individuel.



Pour extrait conforme,

**Le Président du Syndicat Mixte,**

André DENOT

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'André DENOT', written over a horizontal line.

Filière	Emploi	Nombre de postes	Niveau de classification	Grade cible de référence		Ri cible (base politique RH CD)	C/A
		0	A9				
		0	A8				
		0	A7				
		0	A6				
		0	B6				
Administrative	Responsable événementiel	1	B5	Rédacteur principal 1ère classe	Emploi nécessitant un niveau d'étude correspondant à Bac + 2 et une expérience avérée dans le domaine de la gestion d'événementiels. Assure sous la responsabilité du directeur l'organisation des événements en disposant une capacité à résoudre des problèmes touchant à l'organisation logistique et administrative et à la communication. Est en contact avec de multiples externes nécessitant une capacité à négocier à défendre les intérêts du syndicat mixte tout en proposant un service de qualité,	480,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire
	Assistant communication	2	B4	Rédacteur - rédacteur principal 2ème classe	Emploi nécessitant un niveau d'étude correspondant à Bac + 2 et une capacité à proposer et concevoir et mettre en œuvre en autonomie des outils de communication que ce soit en interne ou en externe, dans le respect du plan de communication défini au sein du syndicat mixte. Nécessite des capacités à apporter des conseils et à porter un argumentaire auprès d'interlocuteurs internes et externes,	400,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire
Sportive	Responsable du centre équestre	1	B5	Educateur des activités physiques et sportives - éducateur des activités physiques et sportives principal 1ère classe	Emplois nécessitant un niveau d'étude correspondant à un BAC + 2 et une expérience avérée dans le domaine de la gestion d'équipements de sport équin, une très forte autonomie, une capacité à résoudre des problèmes touchant à la fois à la gestion administrative et technique et à l'encadrement de projet pédagogique du centre équestre. Assure l'encadrement hiérarchique de l'équipe du centre équestre et assure la responsabilité du bon fonctionnement du centre dans le respect des objectifs définis par le syndicat mixte.	600,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire

							400,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire
	Educateur centre équestre	2	B4	Educateur des activités physiques et sportives - éducateur des activités physiques et sportives principal 2ème classe	Emplois nécessitant un niveau d'étude correspondant à un BAC + 2. Dispose d'une large autonomie pour planifier et organiser les actions pédagogiques dont l'agent assure la mise en œuvre. Assure sous la responsabilité du responsable du centre équestre la gestion de l'entretien des équipements sportifs et participe à l'organisation des événements sportifs.		400,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire
	Coordinateur technique	1	B4	Technicien - technicien principal 2ème classe	Emploi nécessitant un niveau d'étude de niveau BAC + 2. Encadre hiérarchiquement l'agent technique en charge de l'entretien des structures et fonctionnellement le prestataire externe en charge de l'entretien des espaces verts. Dispose d'une autonomie pour organiser et contrôler le programme de travaux d'entretien du site, dans le respect des objectifs définis pour la gestion du site.		400,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire
<b>Technique</b>	Chef d'équipe	1	C3	Agent de maîtrise - agent de maîtrise principal	Emploi nécessitant un niveau d'étude de niveau BAC PRO. Encadre hiérarchiquement l'équipe technique en charge de l'organisation de l'événementiel et assure sous la responsabilité du responsable du pôle, la coordination technique des événements organisés par le syndicat mixte,		360,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire
	Agent technique et de maintenance	4	C2	Adjoint technique principal 2ème et 1ère classe	Emploi nécessitant un niveau d'étude de niveau CAP BEP dans un domaine technique, Assure sous la responsabilité et le contrôle du chef d'équipe l'entretien et la maintenance des équipements gérés par le syndicat mixte		330,00 €	Dans la limite du plafond réglementaire
		0		Adjoint technique 2ème et 1ère classe				