

L'an deux mille vingt-trois, le dix-neuf janvier,

Le Bureau du syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional du Verdon s'est réuni à 14h00 au domaine de Valx à Moustiers Sainte Marie sous la présidence de M. Bernard CLAP.

Nombre de membres		
En exercice	Présents et représentés	Votants
21	13 + 2	15
Total des voix : 15		

Etaient présents :

10 représentants des communes (1 voix chacun) : **Bernard CLAP** (Trigance) ; **Antoine FAURE** (Aups) ; **Paul CORBIER** (St Julien du Verdon) ; **Jean-Marie PAUTRAT** (Allons) ; **Romain COLIN** (Moustiers Sainte Marie) ; **Philippe MARANGES** (Catellane) ; **Magali STURMA-CHAUVEAU** (Rougon) ; **Arlette RUIZ** (St Julien le Montagnier) ; **Jacques ESPITALIER** (Quinson) ; **Jean-Pierre BAGARRE** (Aiguines)

2 représentants des établissements publics de coopération intercommunale : (1 voix chacun) : **Michèle BIZOT-GASTALDI** (Communauté de communes Alpes Provence Verdon) ; **Christophe BIANCHI** (Durance Luberon Verdon agglomération)

1 représentant de la Région Provence Alpes Côte d'Azur (3 voix) : **Jean-Charles BORGHINI**

Date de convocation
05/01/2023

Ont donné pouvoir :

Porteurs d'1 voix : **Jean-Pierre HERRIOU** (Moissac Bellevue) à **Antoine FAURE**

Porteur de 3 voix : **Sophie VAGINAY-RICOURT** (Conseil régional) à **Jean-Charles BORGHINI**

Délibération
n°23_01_B1_10

Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Expérience Professionnelle (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code de la Fonction publique 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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique territoriale

Vu les Statuts du Syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional du Verdon,

Vu la Charte du Parc naturel régional du Verdon,

Vu le décret n°91-875 du 6septembre 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,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnel des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n°2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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, de 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, de 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, de 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 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, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du Ministère de l'Intérieur des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-Mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-Mer des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des Ingénieurs des Ponts, des eaux et des Forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territorial ;

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 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

Le RIFSEEP rationalise le dispositif indemnitaire dans les fonctions publiques en se rendant progressivement applicable à l'ensemble des cadres d'emplois des filières professionnelles.

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 4 mars 2019 relatif à la mise en place du RIFSEEP du syndicat mixte

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 10 novembre 2022 relatif à la présente modification du RIFSEEP du syndicat mixte

Le Président rappelle que par délibération du Bureau en date du 29 mai 2019 il a été décidé de mettre en place le RIFSEEP pour les cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux,
- Ingénieurs,
- Rédacteurs,
- Animateurs,
- Agent de Maîtrise,
- Adjoints administratifs,
- Adjoints techniques,
- Adjoints d'Animation,
- Adjoint du Patrimoine.

Or, à cette date, tous les arrêtés d'application n'étaient pas publiés, notamment pour les cadres d'emplois des techniciens.

... / ...

Le Président propose ainsi à l'assemblée délibérante :

1. de compléter le RIFSEEP pour le rendre applicable au cadre d'emploi des techniciens territoriaux.
2. de mettre à jour le RIFSEEP de manière à intégrer la délibération du Bureau en date du 24 février 2022, par laquelle les membres du Bureau ont précisé que l'IFSE n'est pas maintenue en cas de Congé de Longue Maladie (CLM) ou Congé de Longue Durée (CLD), conformément à l'arrêt du conseil d'Etat rendu le 22 novembre 2021 qui a rappelé que le régime indemnitaire appliqué dans la Fonction Publique Territoriale (FPT) ne pouvait être plus avantageux que celui appliqué aux agents de la Fonction Publique d'Etat (FPE). La liste des congés ouvrant droit au maintien des primes dans la fonction publique d'Etat est fixée par le [décret n°2010-997 du 26 août 2010](#). Ce décret exclut la possibilité de maintenir le régime indemnitaire pour sa part fixe, durant un congé de longue maladie (CLM) ou un congé de longue durée (CLD).

Le RIFSEEP ainsi complété, s'établira comme suit :

I) **Définition du RIFSEEP :**

Il implique tout agent, titulaire ou non, à temps complet ou non, à temps partiel.

Il concerne les emplois permanents et peut s'appliquer aux emplois non permanents (saisonniers, ponctuels, accroissement temporaire d'activité, remplacement, vacataires ...)

Le RIFSEEP repose sur **deux indemnités** :

1°) IFSE : Indemnité de Fonction, de sujétions et d'Expertise

L'IFSE, dite **part fixe**, prend en compte :

- Une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions, afin d'évaluer les niveaux requis d'attentes professionnelles ainsi que les sujétions particulières de l'emploi,
- Une prise en compte de l'Expérience professionnelle accumulée par l'agent, afin de l'évaluer au regard de son ancienneté sur la fonction, de l'élargissement des compétences et de la consolidation des connaissances.

La période de révision maximale de l'IFSE est de 4 ans.

Le Parc naturel régional du Verdon a choisi **1 an** afin de s'adapter plus facilement aux changements de missions décrites dans les fiches de poste, moins immuables que dans une collectivité locale dotée de ressources propres.

Le décret du 20 mai 2014 plafonne les montants de l'IFSE ainsi :

- Cadres d'emplois de catégorie A : 85% du RIFSEEP
- Cadres d'emplois de catégorie B : 88% du RIFSEEP
- Cadres d'emplois de catégorie C : 90% du RIFSEEP.

2°) CIA : Complément Indemnitaire Annuel

Le CIA ou **part variable, revue chaque année**, doit prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir.

Des critères doivent également être définis, qui peuvent être différents au regard des groupes de fonction définis par cadre d'emplois et/ou par grades, en fonction des choix des collectivités et de leurs organisations internes.

Le décret du 20 mai 2014 plafonne les montants du CIA ainsi :

- Cadres d'emplois de catégorie A : 15% du RIFSEEP
- Cadres d'emplois de catégorie B : 12% du RIFSEEP
- Cadres d'emplois de catégorie C : 10% du RIFSEEP

Le CIA est révisable **tous les ans**.

... / ...

II) Champs d'application du RIFSEEP :

Des arrêtés Ministériels ont précisé les corps de fonctionnaires de l'Etat concernés par le RIFSEEP, s'appliquant, via le principe de parité, aux cadres d'emplois des fonctionnaires territoriaux suivants, susceptibles d'être recrutés par le Syndicat mixte du Parc du Verdon :

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Attachés territoriaux,- Ingénieurs,- Rédacteurs,- Techniciens,- Animateurs, | <ul style="list-style-type: none">- Agent de Maîtrise,- Adjoints administratifs,- Adjoints techniques,- Adjoints d'Animation,- Adjoint du Patrimoine. |
|---|---|

Ces cadres d'emplois précisés, ils sont intégrés à des **groupes de fonction** dont le nombre est fixé par chaque collectivité au regard de ses effectifs, de ses activités et de son organigramme.

Les groupes de fonction sont déclinés par des **critères**, précisés par chaque collectivité.

III) Mise en œuvre du RIFSEEP au sein du Parc :

1°) Bases de calcul :

Le RIFSEEP du Parc repose sur la base du système forfaitaire suivant :

- Forfait cadres A = 800 € brut / mois,
- Forfait cadres B = 600 € brut / mois,
- Forfait cadres C = 500 € brut / mois,

Ces forfaits ne constituent ni un minimum, ni un plafond. Ils ont une fonction de jalon budgétaire adaptés aux ressources financières du Parc naturel régional du Verdon dans le cadre d'une gestion maîtrisée de ses dépenses de fonctionnement.

Il est donc possible de les dépasser sous réserve de justification auprès de l'autorité territoriale, seule décideur en la matière.

Sort de l'I.F.S.E. en cas d'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'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés :

En cas de congé de maladie ordinaire (y compris CITIS) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé pour maternité ou pour adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

2°) Détermination des groupes de fonction du RIFSEEP au sein du Parc :

Il est rappelé que le nombre de groupes est au libre choix des collectivités, en fonction de son organisation interne et des compétences qu'elle exerce.

Chaque agent est affecté à l'un de ces groupes.

cadres d'emplois	N° groupe	dénomination Groupes de fonctions
Attachés / Ingénieurs	A1	Emplois de Direction administrative et/ou technique
	A2	Responsables de Pôles
	A3	Charge de Mission
	A4	Charge d'études / de Projets
Rédacteurs /Animateurs / Techniciens	B1	Charge de Mission
	B2	Charge d'étude / de projet / d'animation / techniciens avec encadrement
	B3	Charge d'animation / gestionnaire / technicien dans sa spécialité professionnelle sans encadrement
Agents de Maîtrise	C1	Chef d'équipe ou chargé de travaux avec technicité particulière
Adjoints administratifs / Techniques / d'Animation / du patrimoine	C2	Gestionnaire dans sa spécialité professionnelle sans encadrement
	C3	Référent de la collectivité dans un secteur professionnel nécessitant une technicité particulière
	C4	Assistant technique et/ou administratif dans un secteur professionnel

Le RIFSEEP mis en place par une collectivité doit comporter un ensemble de critères qui permettent de déterminer les **montants maximaux** des indemnités du RIFSEEP à verser, repris ci-après et qui doivent respecter les montants plafonds fixés par l'Etat :

	Exemples de fonctions	Montant maximum mensuel IFSE dans le RIFSEEP	% du RIFSEEP Max.	Montant maximum mensuel du CIA dans le RIFSEEP	% du RIFSEEP Max.
Attachés et Ingénieurs					
Groupe A1	Emplois de Direction administrative et/ou technique	3 018 €	85%	532 €	15%
Groupe A2	Responsables de Pôles	2 678 €	85%	472 €	15%
Groupe A3	Charge de Mission	2 125 €	85%	375 €	15%
Groupe A4	Charge d'études / de Projets	1 700 €	85%	300 €	15%
Rédacteurs/Animateurs/Techniciens					
Groupe B1	Charge de Mission	1 455 €	88%	200 €	12%
Groupe B2	Charge d'étude / de projet / d'animation / technicien avec encadrement	1 333 €	88%	182 €	12%
Groupe B3	Charge d'animation / gestionnaire / technicien, dans sa spécialité professionnelle sans encadrement	1 220 €	88%	165 €	12%
Agents de maîtrise/Adjoints administratifs/techniques/d'animation/du patrimoine					
Groupe C1 (uniquement agent de maîtrise)	Chef d'équipe ou chargé de travaux avec technicité particulière	945 €	90%	105 €	10%
Groupe C2	Gestionnaire dans sa spécialité professionnelle sans encadrement	945 €	90%	105 €	10%
Groupe C3	Référent de la collectivité dans un secteur professionnel nécessitant une technicité particulière	945 €	90%	105 €	10%
Groupe C4	Assistant technique et/ou administratif dans un secteur professionnel	900 €	90%	100 €	10%

Les critères applicables à chaque groupe de fonction sont les suivants :

REÇU EN PREFECTURE

le 01/02/2023

Application agréée E-justice.com

Groupes Fonction	RIFSEEP		% du forfait du RI	nombre de points
A1 - A2 - A3 - A4 - B1	IFSE - partie 1	- Coordonnées : 004-25/04/01072-2023/0119-DEL23/01_B1	4 à 10%	1,6 à 4
		- Degré requis d'initiative par la fonction	10%	4
		- Niveau de technicité / d'expertise requis par le poste	15%	6
		- qualité d'animation et de motivation (encadrement de -/+ 3 agents - Hors RP)	5% à 10%	2 à 4
		- fonction spécifique permanente : Conduites de projets complexes et transversaux (défini dans le projet avec note de cadrage) OU gestion et responsabilité de programme financier, titulaire d'une fonction de régisseur (hors NBI déjà perçue à ce titre), Assistant de Prévention, Architecte, Coordination de la Police de l'Environnement, Formateur en interne,	10%	4
	IFSE - partie 2	- Appréciation des compétences managériales et/ou transversales	4 à 10%	1,6 à 4
		- Appréciation de l'aptitude au travail en équipe / en transversalité	5%	2
		- Degré d'adaptation à la polyvalence / diversité des missions	10%	4
		- Ancienneté sur la fonction sauf manquements graves aux obligations professionnelles	2%	0,8
	CIA	- Degré d'investissement dans la Fonction	2 à 5%	0,8 à 2
		- Assurer le remplacement temporaire sur une période continue > à 1 mois : d'un agent du même cadre d'emploi - d'un cadre d'emploi supérieur - d'un cadre d'emploi inférieur.	10 à 20% en fonction de la durée	4 à 8 en fonction de la durée
		- Hors période d'intérim, et à la demande de la structure, assurer temporairement une mission exceptionnelle non amenée à se reproduire et /ou nécessitant la mobilisation d'une compétence détenue par l'agent en dehors du champ de son univers professionnel ou du poste occupé** (si pérennisation = intégration, à terme, dans l'IFSE)	10 à 20% en fonction de la durée	4 à 8 en fonction de la durée
B2 - B3 - C1 - C2	IFSE - partie 1	- Niveau de technicité / expertise requis par la fonction	10%	4
		- Degré d'initiative et de force de proposition	5%	2
		- Degré d'autonomie dans les missions à réaliser	5%	2
		- qualité d'animation et de motivation (encadrement de -/+ 3 agents - Hors RP)	5% à 10%	2 à 4
		- fonction spécifique permanente : Degré de polyvalence des missions (C1-C2) / Conduites de projets complexes et transversaux (défini dans le projet avec note de cadrage) OU gestion et responsabilité de programme financier, titulaire d'une fonction de régisseur (hors NBI déjà perçue à ce titre), Assistant de Prévention, Architecte, Coordination de la Police de l'Environnement, Formateur en interne,	10%	4
	IFSE - partie 2	- Appréciation du niveau de technicité / d'expertise atteint	10%	4
		- Aptitude à respecter les orientations et les délais	5%	2
		- Ancienneté sur la fonction sauf manquements graves aux obligations professionnelles	2%	0,8
		- Appréciation du travail en équipe / en transversalité	5%	2
	CIA	- Degré d'investissement dans la Fonction	5%	2
		- Assurer le remplacement temporaire sur une période continue > à 1 mois : d'un agent du même cadre d'emploi - d'un cadre d'emploi supérieur - d'un cadre d'emploi inférieur.	12,5 à 30% en fonction de la durée	5 à 12 en fonction de la durée
		- Hors période d'intérim, et à la demande de la structure, assurer temporairement une mission exceptionnelle non amenée à se reproduire et /ou nécessitant la mobilisation d'une compétence détenue par l'agent en dehors du champ de son univers professionnel ou du poste occupé (si pérennisation = intégration, à terme, dans l'IFSE)	12,5 à 30% en fonction de la durée	5 à 12 en fonction de la durée
C3 - C4	IFSE - partie 1	- Degré d'autonomie dans les missions à réaliser	5%	2
		- fonction spécifique permanente : Conduites de projets complexes et transversaux (défini dans le projet avec note de cadrage) OU gestion et responsabilité de programme financier, titulaire d'une fonction de régisseur (hors NBI déjà perçue à ce titre), Assistant de Prévention, Architecte, Coordination de la Police de l'Environnement, Formateur en interne,	10%	4
		- qualité d'animation et de motivation (encadrement de -/+ 3 agents)	5% à 10%	2 à 4
		- Respect des orientations et des délais (C4) / Niveau de technicité requis (C3)	10%	4
	IFSE - partie 2	- Aptitude à respecter les orientations et délais	5%	2
		- Niveau d'adaptation à la diversité des tâches	10%	4
		- Ancienneté sur la fonction sauf manquements graves aux obligations professionnelles	2%	0,8
		- Appréciation du travail d'équipe / en transversalité	5%	2
	CIA	- Degré d'investissement dans la Fonction	5%	2
		- Assurer le remplacement temporaire sur une période continue > à 1 mois : d'un agent du même cadre d'emploi - d'un cadre d'emploi supérieur - d'un cadre d'emploi inférieur.	15 à 35% en fonction de la durée	6 à 14 en fonction de la durée
		- Hors période d'intérim, et à la demande de la structure, assurer temporairement une mission exceptionnelle non amenée à se reproduire et /ou nécessitant la mobilisation d'une compétence détenue par l'agent en dehors du champ de son univers professionnel ou du poste occupé (si pérennisation = intégration, à terme, dans l'IFSE)	10 à 20% en fonction de la durée	4 à 8 en fonction de la durée

Des précisions sont nécessaires à la bonne compréhension de certains critères.

Ainsi, celui lié à **l'encadrement**, commun à tous les groupes de fonctions au titre de l'**IFSE**, se décline selon les modalités suivantes :

- Si un agent encadre au moins 3 agents (en ETP, hors stagiaires et prestataires) sur l'ensemble de l'année, il aura accès à 10% (4 points) du forfait de sa catégorie,
- Si un agent encadre moins de 3 agents (en ETP, hors stagiaires et prestataires) sur l'ensemble de l'année, il aura accès à 5% (2 points) du forfait de sa catégorie.

Par ailleurs, le critère commun aux groupes B2-B3-C1-C2 et C3-C4 : **la répétitivité des missions assurées par certains agents avec 5% du Forfait** se définit ainsi : *Assurer des tâches d'exécution récurrentes, journalières et impératives pour le bon fonctionnement du / des services*).

Concernant les critères du CIA, et mis à part celui relatif au « *degré d'investissement dans la fonction* » (laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale sur proposition de l'encadrement hiérarchique), deux critères sont valorisables selon des conditions à expliciter :

- Les **remplacements temporaires** (par exemple : congé maternité, disponibilité de courte durée, délai d'attente entre le départ pour mutation et la finalisation d'un recrutement, etc...) s'appliquant aux missions d'un collègue absent, et qui représente au moins 10% de son activité professionnelle et sur une durée d'au moins 1 mois, sont réalisés soit sur la base du volontariat après accord du Parc, soit à la demande du parc et après accord de l'agent, via une concertation préalable.
- **La mobilisation d'une compétence détenue par un agent mais non requise pour l'exercice de sa fonction** et nécessaire à la réalisation d'une mission exceptionnelle, se définit par une tâche, évènement ou activité dévolue exceptionnellement ou très ponctuellement au Parc naturel régional du Verdon, et pour lesquels il lui faut recourir à des compétences non requises dans les fiches de poste de ses agents. Dans ces cas, les agents détenant une expérience professionnelle, un diplôme ou une habilitation, en dehors de son champ de compétence sollicité pour l'exercice de sa fonction au sein du Parc, mais nécessaire à l'accomplissement de la mission exceptionnelle, peuvent après concertation et dans les mêmes conditions que pour les remplacements temporaires, être sollicité par le Parc naturel régional du Verdon afin de la réaliser.

Le barème de calcul de ces critères se fonde sur le **pourcentage** (lui-même traduit en nombre de points) **du forfait applicable à l'agent, en fonction de la durée d'exercice du remplacement ou de la mission exceptionnelle, du cadre d'emplois détenu par le remplaçant et le remplacé et de la fraction d'un temps plein représenté par cette mission**.

Ainsi le forfait alloué à un agent de catégorie C remplaçant un agent de catégorie B sera plus élevé que celui alloué à un agent de catégorie B remplaçant un agent de catégorie C, selon le tableau ci-dessous.

Celui-ci précise les montants attribués pour un remplacement ou une mobilisation d'une compétence sur la base d'un temps plein. Pour finaliser le calcul du CIA, il faudra appliquer une éventuelle proratisation équivalente à la fraction de temps de travail dédiée à la mission confiée.

Echelles d'évaluation du CIA

	Intérim de l'agent absent + durée comprise entre 1 et 3 mois			Intérim de l'agent absent + durée comprise entre 3 et 6 mois			Intérim de l'agent absent + durée > à 6 mois sur l'année civile		
	Intérim cadre A	Intérim cadre B	Intérim cadre C	Intérim cadre A	Intérim cadre B	Intérim cadre C	Intérim cadre A	Intérim cadre B	Intérim cadre C
Groupes de fonctions A	80 € / mois	60 € / mois	50 € / mois	120 € / mois	90 € / mois	75 € / mois	160 € / mois	120 € / mois	100 € / mois
base de calcul	10% du forfait PNRV par catégorie			15% du forfait PNRV par catégorie			20% du forfait PNRV par catégorie		

Groupes de fonctions B	100 € / mois	75 € / mois	62 € / mois	160 € / mois	120 € / mois	100 € / mois	240 € / mois	180 € / mois	150 € / mois
<i>base de calcul</i>	12,5% du forfait PNRV par catégorie			20% du forfait PNRV par catégorie			30% du forfait PNRV par catégorie		
Groupes de fonctions C	120 € / mois	90 € / mois	75 € / mois	200 € / mois	150 € / mois	125 € / mois	280 € / mois	210 € / mois	175 € / mois
<i>base de calcul</i>	15% du forfait PNRV par catégorie			25% du forfait PNRV par catégorie			35% du forfait PNRV par catégorie		

CONVERSION EN POINTS

	Intérim de l'agent absent + durée comprise entre 1 et 3 mois			Intérim de l'agent absent + durée comprise entre 3 et 6 mois			Intérim de l'agent absent + durée > à 6 mois sur l'année civile		
	Intérim cadre A	Intérim cadre B	Intérim cadre C	Intérim cadre A	Intérim cadre B	Intérim cadre C	Intérim cadre A	Intérim cadre B	Intérim cadre C
Groupes de fonctions A	4 / mois	3 / mois	2,5 / mois	6 / mois	4,5 / mois	3,75 / mois	8 / mois	6 / mois	5 / mois
<i>base de calcul</i>	10% du forfait PNRV par catégorie			15% du forfait PNRV par catégorie			20% du forfait PNRV par catégorie		
Groupes de fonctions B	6,66 / mois	5 / mois	4,13 / mois	10,66 / mois	8 / mois	6,66 / mois	16 / mois	12 / mois	10 / mois
<i>base de calcul</i>	12,5% du forfait PNRV par catégorie			20% du forfait PNRV par catégorie			30% du forfait PNRV par catégorie		
Groupes de fonctions C	9,6 / mois	7,2 / mois	6 / mois	16 / mois	12 / mois	10 / mois	22,4 / mois	16,8 / mois	14 / mois
<i>base de calcul</i>	15% du forfait PNRV par catégorie			25% du forfait PNRV par catégorie			35% du forfait PNRV par catégorie		

Définition de la notion d'Intérim : Agent chargé de gérer les dossiers et affaires courantes de l'agent absent, à hauteur d'au moins 10% de son temps de travail pour être pris en compte.

Cette somme est calculée en fin d'année écoulée et peut être versée en une seule fois ou par 1/12ème sur l'année suivante.

A l'issue de cette mission, le supérieur hiérarchique de l'agent constatera avec celui-ci le bilan des tâches confiées et transmettra les éléments nécessaires au calcul du CIA, une fois l'entretien individuel annuel réalisé.

IV) Calcul et modalités de versement du RIFSEEP

Comme évoqué dans le tableau ci-dessus, les critères présentés représentent un certain pourcentage des forfaits applicables aux cadres A, B ou C. Comme l'évoque le tableau descriptif de ces critères (cf. page 5) les pourcentages sont équivalents à un certain **nombre de points** qui eux-mêmes, à l'unité, valent un certain montant en €, comme suit :

Valeurs du Point

Groupes de Fonction	Point	Valeurs
Catégorie A	1	20 €
Catégorie B	1	15 €
Catégorie C	1	12,50 €

Les critères applicables à l'ensemble des groupes de fonction font l'objet d'une validation, ou non, selon les modalités suivantes :

Echelle d'évaluation des critères IFSE - 1 (en nombre de points)			
	Non	Oui	situation exceptionnelle (justifier: ex. - fonction > au cadre d'emploi détenu)
Si critère = 15% du forfait	0	6	7 et +
Si critère = 10% du forfait	0	4	5 et +
Si critère = 5% du forfait	0	2	3 et +
Si critère = 4% du forfait	0	1,6	1,7 et +
Si critère = 2% du forfait	0	0,8	0,9 et +

Echelle d'évaluation des critères IFSE - 2 (en nombre de points)			
	Non	Oui	situation exceptionnelle (justifier: ex. - fonction > au cadre d'emploi détenu)
Si critère = 15% du forfait	0	6	7 et +
Si critère = 10% du forfait	0	4	5 et +
Si critère = 5% du forfait	0	2	3 et +
Si critère = 4% du forfait	0	1,6	1,7 et +
Si critère = 2% du forfait	0	0,8	0,9 et +

L'IFSE est versée mensuellement.

L'évaluation du CIA sur les critères de remplacement ou de mobilisation d'une compétence exceptionnelle sera faite sur la base d'un accord préalable défini au moment de la validation de la mission supplémentaire confiée, entre l'agent, son responsable hiérarchique et la Direction (durée, nature de la mission et niveau d'intervention).

Il convient de préciser que l'indemnité alors attribuée au titre du CIA, lorsqu'elle prend en compte un remplacement temporaire ou l'exercice d'une mission ponctuelle et en fonction de son montant, pourra être versée en une, deux, trois fois voire lissée sur les douze mois de l'année $n+1$, en commun accord avec l'agent.

L'indemnité, au titre d'un remplacement temporaire ou à celui de l'exercice d'une mission exceptionnelle, n'est attribuée qu'au cours de l'année suivant celle de fin de son exécution.

A l'échéance du dernier mois de versement de l'indemnité supplémentaire ainsi acquise au titre du CIA, ce dernier sera remis le mois suivant au niveau du montant qui était le sien avant le premier versement décidé au titre de la mission ponctuelle / exceptionnelle.

Chaque année, une annexe sera jointe aux feuilles d'entretiens professionnelles à chaque responsable hiérarchique afin de réexaminer l'IFSE et le CIA des agents en fonction des changements de situation professionnelle, des évolutions (pérennes ou temporaires) de leurs fonctions, et les retrancrire au travers de la grille de critères évoquées précédemment.

Le cas échéant, le responsable hiérarchique de l'agent devra signaler toute évolution à la direction pour étude de la situation de l'agent.

La révision du RIFSEEP de chaque agent sera opérée sur la base du rythme annuel choisi par le Parc naturel régional du Verdon.

Le RIFSEEP, tel que décliné et modifié dans le rapport ci-dessus, est applicable au 1^{er} janvier 2023.

Entendu l'exposé du Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité, les membres du Bureau :

- **AUTORISENT** le Président du syndicat mixte de gestion du Parc naturel régional du Verdon à appliquer aux personnels concernés le RIFSEEP modifié et complété tel que décliné dans le rapport ci-dessus ;
- **ABROGENT** la délibération du 15 septembre 2010 relative aux indemnités applicables au Personnel du Syndicat Mixte de gestion du Parc naturel régional du Verdon, ;
- **AUTORISENT** le Président à signer toute pièce utile à la réalisation de cette opération.

Ainsi fait et délibéré le jour, mois et l'an susdits
au vu et les signatures
Pour extrait conforme



Acte rendu exécutoire
Après transmission en Préfecture
Le
et publication le