

Extrait du registre des délibérations		
Délibération – Comité syndical du 1 ^{er} octobre 2024		
<p>CONSEILLERS SYNDICAUX :</p> <p>EN EXERCICE : 21</p> <p>PRESENTS : 13</p> <p>VOTANTS : 14</p> <p>QUORUM ADMIN GAL : 11</p>	<p>PRESENTS : UMBERTO DIMASTROMATTEO, FRANÇOISE VIGUET-CARRIN, COLETTE GONTHARET, FREDERIC REY, SEBASTIEN VIOLI, CHRISTIAN EXCOFFON, CHRISTIAN FRISON-ROCHE, RAYMOND COMBAZ, CHRISTOPHE BOUGAULT GROSSET-GRANGE, JEAN-MICHEL DEROBERT, PIERRE BESSY, CLAUDE REVIL BAUDARD ET PHILIPPE PRUD'HOMME.</p> <p>EXCUSES : BERENICE LACOMBE-SPADOTTO, FRANÇOIS RIEU, MIKE ROUSSEAU, LAURENT SOCQUET, JEAN-PIERRE CHATELLARD, PHILIPPE ROISINE ET SEBASTIEN SCHERMA</p> <p>POUVOIRS : BERENICE LACOMBE-SPADOTTO AYANT DONNE POUVOIR A UMBERTO DIMASTROMATTEO</p>	<p>VOTES :</p> <p>POUR : 14</p> <p>CONTRE : 0</p> <p>ABSENTIONS : 0</p>
<p>DATE DE LA CONVOCATION : 24/09/24</p>	<p>ABSENTS : RAPHAEL THEVENON, GHISLAINE JOLY, FRANCK PACCARD</p>	

Secrétaire de séance : Françoise VIGUET-CARRIN
Rapporteur : Umberto DIMASTROMATTEO
Délibération n°24-36

Objet : Ressources Humaines – Mise à jour du RIFSEEP - Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.712-2, L.712-13, L.713-1, L.714-4 à L.714-8,

Vu la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996 relative à l'emploi dans la fonction publique et à diverses mesures d'ordre statutaire,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité,

Vu le décret n°2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RFFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 26 décembre 2016 pris pour application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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,

Vu la délibération 24-26 du 3 juillet 2024 portant sur la mise à jour du RIFSEEP pour le personnel du SMBVA,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 26 septembre 2024,

Suite à la création d'un nouvel emploi au sein de la collectivité, la présente délibération vient se substituer à la délibération du 3 juillet 2024 définissant les règles du régime indemnitaire applicable aux agents du SMBVA.

Considérant ce qui suit :

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, pour différents cadres d'emplois.

Ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

- D'une part fixe : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle,
- D'une part variable : complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA). Son attribution individuelle est facultative et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent qui sont appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Ce complément est facultatif et peut varier d'une année sur l'autre.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- L'objectif premier du RIFSEEP consiste à valoriser principalement l'exercice des missions par le passage d'une logique de grades à une logique de fonction et de manière de service,
- Permettre une meilleure valorisation des compétences et des fonctions des agents en poste,
- Assurer une meilleure attractivité de la collectivité lors des recrutements,
- Améliorer le pouvoir d'achat des agents.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales énoncées ci-dessus, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

Il est donc proposé à l'assemblée de modifier le RIFSEEP à compter du 1^{er} octobre 2024 selon le dispositif suivant :

Article 1 : Bénéficiaires

Le RIFSEEP est versé aux agents appartenant aux cadres d'emplois éligibles et ayant la qualité de :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Agents contractuels de droit public

Article 2 : Montants de références

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Il est proposé que les montants du régime indemnitaire accordé aux agents soient fixés dans les limites de ceux applicables à l'Etat.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : Critères de modulation

A. La part fonctionnelle – L'IFSE

La part fonctionnelle varie selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessous.

Ce montant peut faire l'objet d'un réexamen :

- 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,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents s'appuieront sur la mesure de l'écart entre les compétences détenues par l'agent et le niveau requis par le poste.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

B. La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir – Le CIA

Critères de modulation liés à l'appréciation

Sur la base des éléments pris en compte au vu de la situation administrative et statutaire de l'agent au sein de la collectivité, un montant de prime va lui être attribué individuellement.

Ce montant est déterminé, dans un second temps, à partir des résultats de l'entretien professionnel, rédigés dans le compte-rendu annuel, dont l'appréciation porte notamment sur les critères suivants :

- Compétences techniques et acquis de l'expérience professionnelle,
- Manière de servir et qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement et d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- Atteinte des objectifs et résultats professionnels.

Chacun de ces critères est évalué sur les taux suivants : 0, 25, 50, 75 et 100%.

La moyenne des quatre taux permet ensuite de calculer le montant du CIA qui fait l'objet d'un versement annuel, prévu sur le salaire du mois de décembre pour la période de décembre de l'année N-1 à novembre de l'année N.

Il est facultatif et non reconductible d'une année sur l'autre.

Article 4 : Détermination des montants de la collectivité

Groupe	Emploi occupé	IFSE		CIA
		Montant mensuel brut maximum	Montant annuel brut maximum	Montant annuel brut maximum
CATEGORIE A				
Groupe 1	Responsable du syndicat	900 €	10 800 €	2 800 €
Groupe 2	Responsable adjoint du syndicat	720 €	8 640 €	2 160 €
Groupe 3	Chargé d'étude hydraulique Chargé d'étude ressource en eau	475 €	5 700 €	1 200 €
CATEGORIE B				
Groupe 1	Référent administratif et financier Technicien rivière	570 €	6 840 €	1 560 €

La référence aux catégories correspond à celle du poste occupé et non pas au grade détenu.

Par ailleurs, les montants appliqués individuellement respectent les montants plafonds fixés par arrêtés ministériels pour chaque cadre d'emploi.

Article 5 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE et du CIA pour 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 Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), l'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE et de CIA sont suspendus (Jurisprudence de la Cour Administrative d'Appel de Paris du 9 avril 2021 n°20PA01766).
- En application de l'article L.714-6 du Code général de la fonction publique, l'IFSE et le CIA seront maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'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.
- Durant les périodes de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est versée au prorata de la durée effective de service.

Article 6 : Les cumuls

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

