



## DEPARTEMENT DU BAS-RHIN - Arrondissement de Sélestat-Erstein

### Extrait du Registre des Délibérations du Comité Syndical Séance du 22 décembre 2021 – OTTROT

Sous la Présidence de Monsieur Michel HERR  
Nombre de membres en exercice : 50  
Nombre de membres présents ou représentés : 43

#### **Délibération n°12-2021 : Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :**

Le Président rappelle au Comité Syndical les termes de la délibération n°11-2017 du 21 décembre 2017 qui portait sur la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire, le « RIFSEEP », venant en substitution du régime indemnitaire existant pour certains cadres d'emploi.

Jusqu'à ce jour le RIFSEEP n'était applicable au PETR que pour la filière administrative et encore plus particulièrement pour le seul grade d'attaché dont dépend le Directeur. En raison de la transformation du Syndicat Mixte en PETR et par voie de conséquence des potentielles missions qu'auraient à occuper d'autres agents, il est nécessaire d'étendre le RIFSEEP à d'autres cadres d'emploi de la filière administrative.

De surcroît, le décret 2020-182 du 27 février 2020 étend enfin le RIFSEEP aux ingénieurs et techniciens si bien qu'il est également nécessaire d'étendre ce régime à la filière technique.

#### **I/ Le RIFSEEP : rappel :**

Le RIFSEEP se compose de deux parts :

- ✓ **Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;**
- ✓ **Un complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir basés sur l'entretien professionnel des agents.

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

- ✓ Prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- ✓ Valoriser l'expérience professionnelle ;
- ✓ Prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

## **A : Les bénéficiaires :**

Le RIFSEEP pourra être versé :

- ✓ Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non-complet, temps partiel relevant des cadres d'emploi des rédacteurs et des attachés territoriaux ;
- ✓ Aux agents contractuels de droit public assimilés aux cadres d'emploi des rédacteurs et attachés territoriaux et relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 à temps complet, temps non-complet.

Pour les agents contractuels, ils bénéficient du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé et les vacataires ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

## **B : L'IFSE : part fonctionnelle :**

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

Ce montant fait 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 ;
- ✓ Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

### a) : Le rattachement à un groupe de fonctions :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et 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 de fonctions définis ci-dessous.

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard du :
  - ✓ Niveau hiérarchique,
  - ✓ Nombre de collaborateurs (encadrés directement),
  - ✓ Type de collaborateurs encadrés,
  - ✓ Niveau d'encadrement,
  - ✓ Niveau de responsabilités liés aux missions (humaine, financière, juridique, politique...),

- ✓ Niveau d'influence sur les résultats collectifs,
- ✓ Délégation de signature.
  
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - ✓ Connaissance requise,
  - ✓ Technicité/ niveau de difficulté,
  - ✓ Champ d'application,
  - ✓ Diplôme,
  - ✓ Certification,
  - ✓ Autonomie,
  - ✓ Influence/ motivation d'autrui,
  - ✓ Rareté de l'expertise.
  
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - ✓ Relations externes et internes,
  - ✓ Contact avec publics difficiles,
  - ✓ Impact sur l'image de la collectivité,
  - ✓ Risque d'agression physique,
  - ✓ Risque d'agression verbale,
  - ✓ Exposition aux risques de contagions,
  - ✓ Risque de blessure,
  - ✓ Itinérance et déplacements,
  - ✓ Variabilité des horaires,
  - ✓ Horaires décalés,
  - ✓ Contraintes météorologiques,
  - ✓ Travail posté,
  - ✓ Liberté pose des congés,
  - ✓ Obligation d'assister aux instances,
  - ✓ Engagement de la responsabilité financière,
  - ✓ Engagement de la responsabilité juridique,
  - ✓ Zone d'affectation,
  - ✓ Actualisation des connaissances.

Le Président propose de fixer les nouveaux groupes et les nouveaux montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

### GRILLE IFSE

Catégories	Filière	Cadres d'emplois	Cotation	Groupe	Montant maximum annuels
A	Administrative	Attachés	81 - +	A1	36 210 €
			65 - 80	A2	32 130 €
			51 - 64	A3	25 500 €
			05 - 50	A4	20 400 €
	Technique	Ingénieurs	81 - +	A1	36 210 €
			65 - 80	A2	32 130 €
			51 - 64	A3	25 500 €
			05 - 50	A4	20 400 €
B	Administrative	Rédacteurs	66 - +	B1	17 480 €
			41 - 65	B2	16 015 €
			0 - 40	B3	14 650 €
	Technique	Techniciens	66 - +	B1	17 480 €
			41 - 65	B2	16 015 €
			0 - 40	B3	14 650 €
C	Administrative	Adjoints administratifs	51 - +	C1	11 340 €
			0 - 50	C2	10 800 €
	Technique	Agents de maîtrise Adjoints techniques	51 - +	C1	11 340 €
			0 - 50	C2	10 800 €

#### b) L'expérience professionnelle

Le montant de l'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe (voir annexe 2, grille de cotation des postes) :

- ✓ Expérience dans le domaine d'activité,
- ✓ Expérience dans d'autres domaines,
- ✓ Connaissance de l'environnement de travail,
- ✓ Capacité à exploiter les acquis de l'expérience,
- ✓ Capacités à mobiliser les acquis de la formation suivie,
- ✓ Capacités à exercer les activités de la fonction.

Le nombre de points total sur le critère d'expérience professionnelle défini dans l'annexe 1, servira à définir le montant réel à attribuer à l'agent, en multipliant le "montant annuel théorique", par un coefficient en pourcentage correspondant :

**1 point = 1% de majoration**

## **B. Le complément indemnitaire annuel (CIA) : Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir :**

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

La part liée à la manière de servir sera versée selon la périodicité suivante : annuelle.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités et critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

### **Modulation selon l'absentéisme :**

Chaque jour travaillé ouvre droit au versement d'1/30<sup>ème</sup> du montant mensuel.

En cas d'absence, le régime indemnitaire sera maintenu ou suspendu selon les conditions suivantes :

- Maintien du régime indemnitaire dans les proportions du traitement en cas de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, congé de maternité, paternité ou adoption.
- Suspension du régime indemnitaire en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de congé parental.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- ✓ Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- ✓ Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- ✓ Qualités relationnelles,
- ✓ Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur,
- ✓ Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<i>Catégories</i>	<i>Filière</i>	<i>Cadres d'emplois</i>	<i>Cotation</i>	<i>Groupe</i>	<i>Montant maximum annuels</i>
A	Administrative	Attachés	81 - +	A1	6 390 €
			65 - 80	A2	5 670 €
			51 - 64	A3	4 500 €
			05 - 50	A4	3 600 €
	Technique	Ingénieurs	81 - +	A1	6 390 €
			65 - 80	A2	5 670 €
			51 - 64	A3	4 500 €
			05 - 50	A4	3 600 €
B	Administrative	Rédacteurs	66 - +	B1	2 380 €
			41 - 65	B2	2 185 €
			0 - 40	B3	1 995 €
	Technique	Techniciens	66 - +	B1	2 380 €
			41 - 65	B2	2 185 €
			0 - 40	B3	1 995 €
C	Administrative	Adjoints administratifs	51 - +	C1	1 260 €
			0 - 50	C2	1 200 €
	Technique	Agents de maîtrise Adjoints techniques	51 - +	C1	1 260 €
			0 - 50	C2	1 200 €

## **II/ Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur :**

Le montant des primes concernant le régime indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti à l'ensemble du personnel. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

Les agents du PETR pour les cadres d'emplois concernés par le présent dispositif conservent notamment le bénéfice des heures supplémentaires, du supplément familial de traitement et de la prime d'intéressement.

### **Le Comité syndical,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**VU** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136,

- VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- VU** le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,
- VU** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- VU** l'avis du Comité Technique en date du XXXX relatif à la mise en place de critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité (ou de l'établissement).
- VU** la délibération n°11-2017 du PETR en date du 21 décembre 2017 portant sur le RIFSEEP ;

**CONSIDERANT** qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

**DECIDE,**  
*à l'unanimité*

- 1) **DE POURSUIVRE ET COMPLETER** l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) dans les conditions indiquées ci-dessus et en annexe,
- 2) **DE POURSUIVRE ET COMPLETER** le complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus et en annexe,
- 3) **D'AUTORISER** la revalorisation automatique des primes et indemnités dans les limites fixées par les textes de référence,
- 4) **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis aux annexes,
- 5) **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à moduler les primes au vu de l'absentéisme, selon les modalités prévues aux annexes,
- 6) **DE PREVOIR ET D'INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime,
- 7) **D'ABROGER** les dispositions contenues dans les délibérations antérieures sur le régime.

Pour extrait conforme  
OBERNAI, le 23 décembre 2021



**Michel HERR**  
Président

## Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	echelle d'évaluation				
Catégorie Hiérarchique du poste						
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	niveau hiérarchique	DGS	Directeur	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution
	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	0	1 à 5	6 à 10	11 à 20	21 à 50
	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
	Type de collaborateurs encadrés	Cadre sup	Cadres intermédiaires	Cadres de proximité	Agents d'exécution	Aucun
	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	Niveau d'encadrement	Stratégique	intermédiaire	de Proximité	Coordination	Sans
	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant	Fort	Modéré	Faible	
	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	Déterminant	Partagé	Faible		
	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>		
délégation de signature	OUI	NON				
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>				
<b>25</b>					<b>S/s Total</b>	

	Indicateur	echelle d'évaluation				
<b>Technicité, expertise, expérience, qualifications</b>	Connaissance requise	maîtrise	expertise			
	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			
	Technicité / niveau de difficulté	Exécution	Conseil/ interprétation	Arbitrage/ décision		
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
	champ d'application	monométier/ monosectoriel	Polymétier/ polysectoriel/diversité domaines de Cptc			
	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>4</b>			
	diplôme	I	II	III	IV	V
	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
	certification	OUI	NON			
	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>			
	autonomie	restreinte	encadrée	large		
	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>5</b>		
Influence/motivation d'autrui	Forte	Faible				
<b>3</b>	<b>3</b>	<b>1</b>				
Rareté de l'expertise	Oui	non				
<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>				
<b>28</b>					<b>S/s Total</b>	



Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

(issues de la fiche de poste et du document unique)

Indicateur	echelle d'évaluation				
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires institutionnels	Agents	Prestataires extérieurs
5	1	1	1	1	1
contact avec publics difficiles	oui	non			
3	3	0			
impact sur l'image de la collectivité	immédiat	différé			
3	3	1			
risque d'agression physique	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
risque d'agression verbale	faible	modéré	élevé		
3	1	2	3		
Exposition aux risques de contagion(s)	faible	modéré	élevé		
5	1	3	5		
risque de blessure	très grave	grave	légère		
10	10	5	1		
itinérance/déplacements	fréquente	ponctuelle	rare	sans	
5	5	3	1	0	
variabilité des horaires	fréquente	ponctuelle	rare		
7	7	3	1		
horaires décalés	régulier	ponctuel	non concerné		
5	5	2	0		
contraintes météorologiques	fortes	faibles	sans objet		
3	3	1	0		
travail posté	OUI	NON			
2	2	0			
liberté pose congés	encadrée	restreinte	imposée		
2	0	1	2		
obligation d'assister aux instances	rare	ponctuelle	récurrente		
2	0	1	2		
engagement de la responsabilité financière	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
engagement de la responsabilité juridique	élevé	modéré	faible		
3	3	2	1		
zone d'affectation	sensible	avec contraintes	sans contrainte particulière		
3	3	1	0		
Actualisation des connaissances	indispensable	nécessaire	encouragée		
3	3	2	1		
72					S/s Total

Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)

Indicateur	echelle d'évaluation				
Expérience dans le domaine d'activité	0	1 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 10 ans	> 10 ans
4	0	1	2	3	4
Expérience dans d'autres domaines	faible	diversifiée	diversifiée avec compétences transférables		
3	0	1	3		
Connaissance de l'environnement de travail	basique	courant	approfondi	non évaluable	
5	1	3	5	0	
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
5	1	2	3	5	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	notions	opérationnel	maîtrise	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	non évaluable
5	1	2	3	5	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	supérieur aux attentes	conforme aux attentes	inférieur aux attentes	très inférieur aux attentes	non évaluable
5	3	0	-3	-6	0

Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

**A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs**

- Ponctualité
- Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
- Esprit d'initiative
- Réalisation des objectifs

**B. Compétences professionnelles et techniques**

- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
- Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
- Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
- Qualité du travail
- Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.

**C. Qualités relationnelles**

- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
- Capacité à travailler en équipe
- Respect de l'organisation collective du travail

**D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur**

- Potentiel d'encadrement
- Capacités d'expertise
- Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....

Barème	Attribution de points	Part de la prime
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point	0 à 15 points : 10 %
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point	16 à 26 points : 50 %
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points	27 à 36 points : 80 %
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points	37 à 42 points : 100 %