

PIÉMONT DES VOSGES



DEPARTEMENT DU BAS-RHIN - Arrondissement de Sélestat-Erstein

Extrait du Registre des Délibérations du Comité Syndical Séance du 17 février 2022 – ZELLWILLER

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

Délibération n°9-2022 : Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) :

Il résulte de la délibération n°12-2021 adoptée par le Comité Syndical en séance du 22 décembre 2021 deux erreurs matérielles. Il s'agit en l'espèce d'un oubli pour ce qui concerne les tableaux relatifs à l'IFSE et au CIA. En effet, les tableaux soumis en décembre ne comprenaient pas les fonctions (directeurs, chargés de mission, chargés d'études, conseillers...) dans les tableaux de groupes de fonction.

Il est proposé d'abroger la délibération n°12-2021 et de la reprendre in extenso avec les tableaux comprenant les fonctions.

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.

Modulation selon l'absentéisme :

Chaque jour travaillé ouvre droit au versement d'1/30ème 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 maladie grave.

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 lié 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 de pose des congés,
- ✓ Obligation d'assister aux instances,
- ✓ Engagement de la responsabilité financière,
- ✓ Engagement de la responsabilité juridique,
- ✓ Zone d'affectation,
- ✓ Actualisation des connaissances.

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

Il est proposé de fixer les groupes et les montants de référence pour les cadres d'emplois suivants :

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
A1	Directeur de la collectivité	Attaché territorial	36 210€
A2	Responsable de services, chargé de mission, chargé d'étude	Attaché et ingénieur territorial	32 130€
B2	Chargé de mission, chargé d'étude, conseiller	Rédacteurs et techniciens territoriaux	16 015€

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^{ème} 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 maladie grave

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 :

GROUPES	Fonctions	Cadres d'emplois concernés	Montant maximum annuels
A1	Directeur de la collectivité	Attaché territorial	6 390€
A2	Responsable de services, chargé de mission, chargé d'étude	Attaché et ingénieur territorial	5 670€
B2	Chargé de mission, chargé d'étude, conseiller	Rédacteurs et techniciens territoriaux	2 185€

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^{er} 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 favorable du Comité Technique 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 et 12-2021 du PETR ;

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 18 février 2022

Michel HERR
Président

