

13

Pôle d'Equilibre Territorial et Rural du Pays de Verdun



Nombre de délégués : 24  
 Quorum : 13  
 Nombre de titulaires : 18  
 Nombre de suppléants : 2  
 Votants : 20

Séance du 18 septembre 2019

Délibération n°05-2019

*L'an 2019, le 18 septembre, à 18 heures, le Conseil Syndical du Pôle d'Equilibre Territorial et Rural du Pays de Verdun, légalement convoqué en date du 4 septembre 2019, s'est réuni à la salle d'animations de Bras-sur-Meuse, sous la présidence de Monsieur Julien DIDRY.*

Ont pris part au vote :

- Mesdames Jocelyne ANTOINE-MALICK et Valérie WOITTIER
- Messieurs Jean-Marie ADDENET, Jean-Marie BRADFER, Julien DIDRY, Philippe FOSSEPREZ, Philippe GERARDY, Antoni GRIGGIO, Daniel GUICHARD Samuel HAZARD, Sébastien JADOUL, Yves LECRIQUE, Vincent LE LORRAIN, Jean-Marie MISSLER, Jean NATALE, Stéphane PERRIN, Pascal PIERRE, Daniel SANZEY, Jean-François THOMAS, Massimo TRINOLI

Monsieur Daniel SANZEY est désigné secrétaire de séance.

**4.5.1 - Mise en place du RIFSEEP, catégories A-B-C**

Monsieur DIDRY expose ce qui suit :

« Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

La circulaire NOR RFFF1427139C du 5 décembre 2014 du Ministère de la Décentralisation et de la Fonction Publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget précise les conditions de mise en oeuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de la Fonction Publique d'Etat.

Compte tenu du principe de parité, le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale, et son tableau annexé instituant les équivalences entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois territoriaux, rend possible la transposition du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale.

Le RIFSEEP a vocation à se substituer à toutes les primes et indemnités existantes antérieurement, sauf celles limitativement énumérées par décret.

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- l'IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, est une part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste,
- le CIA, Complément Indemnitaire Annuel, est une part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis par l'entretien professionnel.

**Règles de cumul :**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire lié à la manière de servir (IAT : indemnité d'administration et de technicité, IEMP : indemnité d'exercice de missions de préfectures, IFTS : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, PSR : prime de service et de rendement, ISS : indemnité spécifique de service, prime de fonction des personnels affectés au traitement de l'information, indemnité horaire spéciale des agents affectés au traitement de l'information).

L'IFSE est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement, ...), les primes versées au titre de l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime de fin d'année, prime de présence), les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires et complémentaires, heures d'intervention sous astreintes) et la prime de responsabilité.

L'arrêté du 27 août 2015 précise par ailleurs que le RIFSEEP est cumulable avec les indemnités compensant le travail dangereux, insalubre ou salissant, le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les

astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25/08/2000.

### Bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public sur emploi permanent exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les cadres d'emploi concernés à ce jour par le RIFSEEP sont :

- Filière administrative :
  - les attachés
  - les rédacteurs
  - les adjoints administratifs
- Filière technique :
  - en attente de parution des arrêtés de transposition dans la FPT pour les ingénieurs

Concernant le cadre d'emploi pour lequel les arrêtés permettant la transposition du RIFSEEP à la Fonction Publique Territoriale ne sont pas parus, il est proposé d'appliquer l'Indemnité Spécifique de Service (ISS). Dès publication éventuelle des arrêtés permettant la transposition, les cadres d'emplois concernés bénéficieront de plein droit du RIFSEEP sans qu'une nouvelle délibération soit rendue nécessaire.

### Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonction au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite des plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents du PETR sont fixés dans la limite de ces plafonds, au regard de leur appartenance à un groupe de fonctions.

Les emplois sont répartis en groupes de fonction dans chacune des catégories A, B et C, comme suit :

Groupe	Fonction	IFSE annuel maxi	CIA Annuel maxi	RIFSEEP annuel maxi
A1	Emplois de directeur général : fonctions transversales, encadrement, coordination des équipes, pilotage, conception, élaboration et suivi des dossiers stratégiques, conduite de projets.	36 210	6 390	42 600
A2	Emplois de directeur : encadrement, coordination, pilotage, conception, élaboration et suivi de dossiers.	32 130	5 670	37 800
A3	Emplois de directeur adjoint : appui technique et managérial, expertise, conseil, encadrant intermédiaire.	25 500	4 500	30 000
A4	Emplois de chargés de mission ou d'expert : gestion de tâches complexes et techniques nécessitant une forte expertise.	20 400	3 600	24 000
B1	Emplois de directeur : encadrement, coordination, pilotage, conception, élaboration et suivi de dossiers.	17 480	2 380	19 860
B2	Emplois de directeur adjoint : appui technique et managérial, expertise, conseil, encadrant intermédiaire.	16 015	2 185	18 200
B3	Emplois de chargés de mission ou d'expert : gestion de tâches complexes et techniques nécessitant une forte expertise.	14 650	1 995	16 645
C1	Emplois de responsable de service ou emplois nécessitant une expertise, une qualification particulière.	11 340	1 260	12 600

C2	Emplois d'exécution ou nécessitant un degré d'expertise modéré.	10 800	1 200	12 000
----	---	--------	-------	--------

Les montants de référence sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

**Modalités d'attribution :**

Indemnité de fonction, sujétions et expertise

Le montant maximal de la part fonctionnelle dépend du rattachement de l'agent à l'un des groupes de fonction ci-dessus listés. A l'intérieur d'un groupe, la part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles l'agent est confronté dans l'exercice de ses missions.

Le montant de la part fonctionnelle initiale, à la création du Pôle, sera défini par l'autorité territoriale lors de la mise en place de la structure fonctionnelle.

Le versement de l'IFSE sera mensuel.

Il sera proratisé pour les agents à temps partiel à hauteur du temps de travail effectué.

Une IFSE exceptionnelle sera versée de manière égale à l'ensemble des agents du Pôle en décembre de manière complémentaire à l'IFSE mensuel précédemment évoqué.

Conformément aux dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, l'indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise est réexaminée :

- en cas de changement de fonctions (élargissement des compétences, approfondissement des savoirs, consolidation des connaissances, plus d'encadrement, plus de technicité ou de sujétions).
- tous les 4 ans, au vu de l'expérience acquise par l'agent et en l'absence de changement de fonction.
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi, à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

Le CIA est attribué par arrêté, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciation effectuée au vu des résultats de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle.

Dans ce but, le contenu de l'entretien annuel devra faire apparaître clairement les critères permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir. L'analyse de la réponse à ces différents critères permettra de moduler le niveau de CIA qui pourra être versé.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement, après examen des entretiens d'évaluation de l'année précédente, et au plus tard sur le salaire de septembre.

Chaque année, le montant sera donc revu en fonction des résultats des entretiens d'évaluation de l'année précédente et n'a par conséquent aucune valeur permanente.

**Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE et du CIA :**

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, et par application du principe de parité :

- en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnelle, l'IFSE suivra le sort du traitement.
- pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ainsi que pendant les autorisations d'absence n'intervenant pas dans le décompte de l'absentéisme, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'IFSE est suspendu.

Le CIA sera nécessairement proratisé au regard du temps de présence de l'agent.

En cas de grève, de suspension de fonction, de congé de formation professionnelle, de disponibilité, le RIFSEEP ne sera pas versé.

Pour mettre en place ce dispositif, il vous est demandé de bien vouloir :

- instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus,
- autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères réglementaires définis dans les textes :
  - fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
  - technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste
  - sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- prévoir et inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Entendu l'exposé qui précède,

**Après en avoir délibéré à l'unanimité**, le Conseil Syndical :

**INSTAURE** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus,

**AUTORISE** le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères réglementaires définis dans les textes,

**PRÉVOIT** d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

Ont délibéré en séance les jour, mois et an susdits.

Ont signé au registre tous les membres présents.

Pour copie certifiée conforme par le Président.

Le Président,

Julien DIDRY

