

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU SYNDICAT MIXTE DOUBS LOUE

Date d'affichage :
12 12 2022

L'an deux mille vingt deux, le 12 décembre à dix huit heure trente, le comité syndical du Syndicat Mixte Doubs Loue, régulièrement convoqué s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans les locaux de la Communauté d'Agglomération du Grand Dole, sous la présidence de Monsieur DAVID Franck, 1^{ER} VICE - PRESIDENT

Date de convocation :
07 12 2022

Nombre de délégués :

En Exercice : 12

Présents : 8

Votants : 8

Absents :

Excusés : 5

PRESENTS : M DAVID Franck , M BARBERET Emmanuel, M BAUD Jean Baptiste, M DECOTE Yves, M GOUNAND Alain, M MEUGIN Olivier, M VUILLET Christian, M BONGAIN Cédric.

EXCUSES : M CORDIER Etienne, Mme CALINON Séverine, M FASSETNET Gérôme, M PICHON Jean Claude, M THIEBAUD Pierre

SECRETARE DE SEANCE : M MEUGIN Olivier

22 – 21 MISE EN ŒUVRE RIFSEEP

Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Le Comité syndical

Sur rapport de Monsieur le 1^{er} Vice-Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

Vu le 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 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 les délibérations instaurant un régime indemnitaire en date du 20/01/2016 et du 21/10/2020

Vu l'avis du Comité Technique en date du 6 décembre 2022,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein du syndicat, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents du syndicat,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Propose au Comité syndical d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BENEFICIAIRES

- Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué : aux agents titulaires, stagiaires et contractuels occupant un emploi permanent à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- critère n°1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- critère n°2 : technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- critère n°3 : sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Monsieur le Président arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères déterminés pour chacun des groupes de fonctions constitués par catégorie.

Les critères suivants sont communs à tous les groupes de fonctions :

Respect de l'image de la collectivité- respect des usagers et des principes fondamentaux du service public - Confidentialité des informations et des documents détenus dans l'exercice des fonctions - Respect des relations professionnelles sans porter atteinte à l'honneur et à la vie privée des agents – Respect et discrétion dans les relations avec les partenaires institutionnels.

Bénéficieront de l'IFSE, les cadre d'emplois et emplois énumérés ci-après :

▪ **Filière technique**

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.

Cadre d'emplois des ingénieurs (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Directeur	46 920 €	46 290 €
Groupe 2	Chef de service	40 290 €	40 290 €
Groupe 3	Chargé de mission, chef de projet	36 000 €	36 000 €

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

Cadre d'emplois des techniciens (B)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Responsable d'équipe	19 660 €	19 660 €
Groupe 2	Responsable adjoint	18 580 €	18 580 €
Groupe 3	Chargé d'opération	17 500 €	17 500 €

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

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Agent de maîtrise confirmé	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent de maîtrise	10 800 €	10 800 €

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

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Agent technique polyvalent	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent technique	10 800 €	10 800 €

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Les montants seront arrondis à l'entier supérieur.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans (délai maximum), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail :
L'IFSE est maintenue puis diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 45^{ème} Jour d'absence pour maladie ordinaire et à partir du 90^{ème} jour pour hospitalisation.
- En cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée :
Dans la Fonction Publique d'Etat le principe est que le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes proportions que le traitement, sauf en cas de CLM et CLD pendant lesquels **le versement du régime indemnitaire est interrompu.**

Toutefois, l'agent en CMO **placé rétroactivement en CLM ou CLD** conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.

En vertu du **principe de parité**, une collectivité territoriale ne pourrait pas prendre de dispositions plus favorables en maintenant le versement du régime indemnitaire au-delà de la première année de CLM ou CLD.

(décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés, Circulaire n°BCRF1031314C du 22 mars 2011).

- En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenu intégralement.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

La modulation de la part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle.

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- La manière de servir 10%
- Le respect des protocoles et des réglementations en vigueur 10%
- Les sujétions particulières liées au poste 10%
- Le supplément de travail fourni 10%
- Les remplacements effectués lors des absences du personnel 15%
- L'intérêt professionnel et le relationnel pour la commune 20%
- L'expérience professionnelle acquise et développée (formation...) 10%
- L'effort de participation à la vie de l'établissement 15%

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE** :

▪ Filière technique

Cadre d'emplois des ingénieurs (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Directeur	8 280 €	8 280 €
Groupe 2	Chef de projet	7 110 €	7 110 €
Groupe 3	Chargé de mission	6 350 €	6 350 €

Cadre d'emplois des techniciens (B)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Responsable d'équipe	2 680 €	2 680 €
Groupe 2	Responsable adjoint	2 535 €	2 535 €
Groupe 3	Chargé d'opération	2 385 €	2 385 €

Cadre d'emplois des agents de maîtrise (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Agent de maîtrise confirmé	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent de maîtrise	1 200 €	1 200 €

Cadre d'emplois des adjoints techniques (C)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA	
		Plafonds annuels réglementaire	Borne supérieure
Groupe 1	Agent technique polyvalent	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent technique	1 200 €	1 200 €

Les agents logés pour nécessité absolue de service bénéficient de montants maximaux spécifiques.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au cours du mois de novembre. Les montants seront arrondis à l'entier supérieur.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

MODULATION DU CIA DU FAIT DES ABSENCES

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 dans certaines situations de congés :

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption et le congé pour accident de service, le CIA sera maintenu intégralement.
- En cas de maladie ordinaire, le CIA est maintenu.
- Aucun maintien du CIA en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet à compter du 01/01/2023.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

ARTICLE 5 - CLAUSE DE REVALORISATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, sont abrogées :

- L'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein du syndicat, en vertu du principe de parité, par les délibérations n°16.01 et 16.02 du 20.01.2016, et la délibération n°20-27 du 12/10/2020.

ARTICLE 7 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le comité syndical après en avoir délibéré :

- **D'INSTAURE** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- **D'INSTAURE** le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus
- (le cas échéant) que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

CERTIFIE CONFORME

A Dole, le 12 décembre 2022,

Le 1^{er} Vice-Président du Syndicat Mixte Doubs Loue,



M Franck DAVID



Envoyé en préfecture le 22/12/2022

Reçu en préfecture le 22/12/2022

Publié le 12/12/2022



ID : 039-200008365-20221212-D2221-DE