



COMITE SYNDICAL

DELIBERATION N°19-29

L'an deux mille dix-neuf, à 10h
Le 11 octobre à Longuyon (54)

Date de convocation	27 septembre 2019
Nombre de délégués :	
● Titulaires	49 Titulaires
● Suppléants	49 Suppléants
● Présents	29 Présents
● Votes par procuration	2 votes par procuration

Étaient présents :

M. François BUSSIERE	M. Jean-Pierre CHABOUSSON
M. Philippe CLAUDE	M. Jean PANCHER
M. Bernard PIERQUIN	M. Michel COURTOISIER
M. Boris RAVIGNON	M. Robert PASCOLO (Pv de M. LIEBEAUX)
M. Jean-Pierre RENVOY	M. Gilbert BOGARD
M. Christian ARIES	M. Michel NORMAND
M. Jean-Marc FOURNEL	Mme Noëlle DEVIE
Mme Véronique CASTRONOVO	Mme Danielle COMBE
M. Bernard DEKENS (Pv de M. GILLAUX)	Mme Frédérique SERRE
M. Jean-Marie BISSIEUX	Mme Maryse DESPAS
M. Christian MAURER	M. Edouard JACQUE
M. Jean SIMONIN	M. Jean-François DAMIEN
M. Yvon HUMBLLOT	M. Eric GILLARDIN
M. Régis RAOUL	Mme Morgane PITEL
M. Guy JOSEPH	

Objet de la délibération :

Mise en place du RIFSEEP Catégorie B filière administrative

Résultat du vote
Pour : 31
Contre : 0
Abstention : 0

COMITE SYNDICAL

DELIBERATION N°19-29

Objet de la délibération :

Mise en place du RIFSEEP Catégorie B filière administrative

Le Comité Syndical a créé un poste de rédacteur territorial (catégorie B) pour lequel il n'existe pas actuellement, à l'EPAMA - EPTB Meuse, de régime indemnitaire. Il est donc proposé de mettre en place ce nouveau régime indemnitaire dit RIFSEEP pour les catégories B.

1. Rappel : Le RIFSEEP

Le RIFSEEP ou « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel » est le nouvel outil indemnitaire de référence, en remplacement de la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. En effet, le système de primes était très complexe et fragmenté, ce qui nuisait à sa lisibilité mais aussi à la mobilité des fonctionnaires.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP a ainsi pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire et aussi de :

- Redonner du sens à la rémunération indemnitaire
- Valoriser l'exercice des fonctions
- Renforcer la cohérence interministérielle
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience
- Assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes
- Favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions

Pour définir le montant des primes perçues par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grades et de cadres d'emplois (statut de l'agent) à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part, le poste occupé et d'autre part, la manière d'occuper ce poste.

Le nouveau régime indemnitaire est constitué de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée au poste,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

Les principes régissant l'IFSE

L'IFSE tend à valoriser principalement l'exercice des fonctions et les parcours professionnels des agents. Elle repose ainsi sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions. À cela s'ajoute la prise en compte de l'expérience professionnelle de l'agent, au moyen d'un réexamen régulier de l'indemnité.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Ainsi, pour chaque corps ou statut d'emploi, des groupes de fonctions sont déterminés et hiérarchisés.

À chaque groupe de fonctions correspond un montant d'IFSE. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : désigne des postes associés à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes et de reconnaître les acquis de l'expérience professionnelle nécessaires à leur mise en œuvre.
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel est un critère qui fait référence à des contraintes ou expositions qui peuvent être liées à l'exercice de fonctions itinérantes, à l'affectation ou à l'aire géographique d'exercice des fonctions, à une mise en responsabilité prononcée de l'agent (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes, par exemple), ou être de nature physique (filière technique).

Le nombre de groupes de fonctions pour chaque corps ou statut d'emploi est fixé par arrêté interministériel :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C

Les principes régissant le CIA

En plus de l'IFSE, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel (CIA) basé sur leur manière de servir et leur engagement.

Le CIA pourra tenir compte, à partir de l'entretien professionnel, de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs. Plus généralement, devraient être appréciés la valeur professionnelle de l'intéressé, son investissement, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

La connaissance de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes, et son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel pourront aussi être valorisées.

Si l'instauration du CIA est obligatoire, son versement ne l'est pas. Le montant versé à chaque agent se situe entre 0 et 100 % de la base fixée par l'assemblée. Le CIA versé n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

Pour déterminer le CIA, un coefficient de prime est attribué par l'autorité territoriale à chaque agent. Ce coefficient est ensuite appliqué à la base fixée par l'assemblée délibérante. L'autorité territoriale peut faire varier ce coefficient de 0 à 100%, chaque année, en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

2. L'IFSE catégories B – rédacteurs territoriaux à l'EPAMA - EPTB Meuse

Considérant l'ensemble de ces principes, il est proposé, pour les agents relevant du cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux, de fixer les groupes de fonction et montants annuels suivants :

IFSE - CADRE D'EMPLOI DES REDACTEURS					
GROUPE 1	encadrement de proximité	Montant annuel mini 500 €	Montant annuel maxi 17 480 €	EMPLOIS	responsable administratif et financier
GROUPE 2	qualification ou expertise particulière	Montant annuel mini 500 €	Montant annuel maxi 16 015 €	EMPLOIS	
GROUPE 3	toutes les autres fonctions	Montant annuel mini 500 €	Montant annuel maxi 14 650 €	EMPLOIS	

Nota bene : les montants maximums proposés ici sont les montants maximums fixés par arrêté ministériel, s'appliquant aux catégories B de l'Etat et transposables aux catégories B de la FPT.

3. Le CIA catégories B – rédacteurs territoriaux à l'EPAMA - EPTB Meuse

Pour les agents relevant du cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux, il est proposé de fixer les groupes de fonction et bases annuelles suivants :

C.I.A. Rédacteurs

GROUPE 1	Base annuelle 2 380 €
-----------------	------------------------------

GROUPE 2	Base annuelle 2 185 €
-----------------	------------------------------

GROUPE 3	Base annuelle 1 995 €
-----------------	------------------------------

Nota Bene : les bases proposées ici sont les bases maximums fixées par arrêté ministériel, s'appliquant aux catégories B de l'Etat et transposables aux catégories B de la FPT.

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 son article 88,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU la saisine du Comité Technique en date du 20 septembre 2019,

Il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer pour les agents de catégorie B, filière administrative, le RIFSEEP comme suit :

Composition du RIFSEEP :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Bénéficiaires :

- tous les agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- tous les agents non titulaires de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Pour les agents non titulaires, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonctions afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire.

Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

- pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux, filière administrative, catégorie B

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants minimum annuels (Non logé)	Montants maximum annuels (Non logé)
Groupe 1	Encadrement de proximité	500 €	17 480 €
Groupe 2	Qualification ou expertise particulière	500 €	16 015 €
Groupe 3	Toutes les autres fonctions	500 €	14 650 €

- Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Base annuelle (Non logé)
Groupe 1	Encadrement de proximité	2 380 €
Groupe 2	Qualification ou expertise particulière	2 185 €
Groupe 3	Toutes les autres fonctions	1 995 €

Modulations individuelles :

➤ Part fonctionnelle (IFSE) :

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

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, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle (IFSE) de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

➤ Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :

Un coefficient est attribué individuellement aux agents. Il peut varier de 0 à 100% et est appliqué au montant de base fixé par la présente délibération.

Ce coefficient de prime est fixé par arrêté de l'autorité territoriale. Il est établi notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité. Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Le CIA sera versé annuellement aux agents.

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...).

Modalités de maintien ou de suppression :

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet après transmission aux services de l'Etat et publication et ou notification.

Crédits budgétaires :

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012

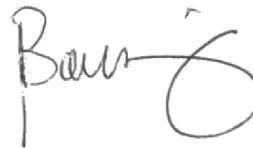
Voies et délais de recours :

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical décide :

- D'instaurer pour les fonctionnaires et agents non titulaires relevant des cadres d'emploi de la catégorie B :
 - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
 - un complément indemnitaire annuel (CIA)et d'en fixer les principes et montants conformément à la présente délibération,
- D'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012

le Président



Boris RAVIGNON

Ce document a été signé électroniquement.
sous sa forme originale le 18/10/2019 à 16:42:47
Référence : 60162366c801527066a669e36b4d9770b6746c3e