



Pôle d'Equilibre Territorial et Rural du Pays de l'Auxois Morvan

Extrait du registre des délibérations

Comité syndical du 10 février 2022 Délibération n° 2022-07

Objet de la délibération : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Président : Patrick MOLINOZ

Secrétaire de séance : Laurence PORTE

Lieu de la réunion : Venarey-Les Laumes

Nombre de membres du Comité Syndical : 47 titulaires (et 47 suppléants)

Nombre de membres présents : 21 (dont 20 votants)

Date de convocation : 4 février 2022

L'an deux mil vingt deux le dix février à dix-huit heures, les Membres du Comité Syndical du PETR du Pays de l'Auxois Morvan, désignés par les Conseils Communautaires, légalement convoqués, se sont réunis salle du Pantographe à Venarey-Les Laumes, sous la présidence de Monsieur Patrick MOLINOZ.

Membres présents : Alain BECARD, Marc GALZENATI, Eric ASTOLFI, Danièle MATHIOT, Laurence PORTE (Montbardois) ; Arnault LEMAIRE, Marc CHEVILLON (Ouche et Montagne) ; Patrick MOLINOZ, Florence DELARUE, Gilbert THOREY, Amandine MONARD, Jean-Marc RIGAUD, GUY MONIN, Bernard FRANJOU (Pays d'Alésia et de la Seine) ; Denis NEAULT, Patrick BLIGNY, Alain GUINIOT, Gérard BROUILLON (Pays d'Arnay-Liernais) ; Hervé LOUIS, Annick BAKRY, Jean-Marie SIVRY (Saulieu).

Membres excusés : Alain BECARD, Yves BILBOT, Philippe LUCOTTE, Maryse NADALIN, Colette RÉMOND, Aurélio RIBEIRO (Montbardois) ; Patrick SEGUIN, Philippe ALGRAIN, Michel ROIGNOT, Paul ROBINAT, Thierry JEAN, Pascal CHAUVENET (Ouche et Montagne) ; Marie-Christine LENOIR (Pays d'Alésia et de la Seine) ; Pierre POILLOT, Graziella GUERRE, Eveline DELOINCE (Pays d'Arnay-Liernais) ; Maryse BOLLENGIER, Françoise GUERRIER, Jean-Paul QUESTÉ, Eric LES-NIEWSKA-CHOQUET (Saulieu) ; Jean-Michel PÉTRÉAU, Martine EAP-DUPIN, Catherine SADON, Jean-Marie VIRELY, Bernard CLERC, Eric BAULOT, Samuel GALAUD, Patricia NORE, Véronique ILLIG (Terres d'Auxois).

PAYS AUXOIS MORVAN

www.auxois-morvan.fr

03 80 49 65 09

13 rue de l'hôtel de ville
21350 Vitteaux

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,
Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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'État 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 les arrêtés ministériels pris pour l'application du RIFSEEP aux différents cadres d'emplois de la fonction publique d'Etat et territoriale,
Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 l'avis du Comité Technique placé auprès du CDG21 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité en date du 8 février 2022,

Considérant qu'il appartient au Comité syndical de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, Monsieur le Président propose à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. :

Le nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé de deux parties :

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,

Le **Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

LES BENEFICIAIRES :

Le Comité syndical décide d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) et le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les grades concernés par le RIFSEEP sont :

- Attaché territorial principal
- Attaché territorial
- Attaché de conservation du patrimoine
- Rédacteur principal 1^{ère} classe
- Rédacteur principal 2^{ème} classe
- Rédacteur

- Adjoint administratif territorial principal 1^{ère} classe
- Adjoint administratif territorial principal 2^{ème} classe
- Adjoint administratif territorial
- Adjoint technique principal 1^{ère} classe
- Adjoint technique principal 2^{ème} classe
- Adjoint technique

MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE

1) Le principe

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

*** Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

- Nombre d'agents encadrés
- management d'équipe
- conduite de projets stratégiques

*** Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**

- Compétences particulières et techniques liées au poste
- Valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent (réglementaires, techniques...)

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

- Contraintes particulières liées au poste : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, public rencontré...
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel...

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans.

Le cas échéant, la part fixe (I.F.S.E) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),

2) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Il est proposé de retenir des plafonds de versement de l'IFSE différents de ceux déterminés par les services de l'État indiqués dans les tableaux de répartition des emplois en groupes de fonctions ci-dessous.

- **Emplois de catégorie A**

La catégorie A est répartie en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants suivants :

tableau pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des attachés de conservation du patrimoine

Groupes fonctions		Montants plafond annuels non logé
Groupe 1	Direction générale des services	9 000 €
Groupe 2	Chargé de mission Gestionnaire, secrétariat administratif	5 000 €

- **Emplois de catégorie B**

La catégorie B est répartie en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants suivants :

tableau pour le cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes fonctions		Montant plafond annuel
Groupe 1	Chargé de mission, chef de projet	8 000 €
Groupe 2	Adjoint chef de projet	5 000 €

- **Emplois de catégorie C**

La catégorie C est répartie en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants suivants :

tableau pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs et adjoints techniques

Groupes fonctions		Montants plafond annuels non logé
Groupe 1	Agent responsable de projet, de service	5 000 €
Groupe 2	Agent d'accueil, exécution	4 000 €

3) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. : Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. En cas de changement de fonctions,

2. Au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
3. En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

4) Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

En application du 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, en cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service), l'I.F.S.E. 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, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

5) Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

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

6) Effet : Les dispositions de la présente délibération prendront effet **le 1^{er} mars 2022.**

MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

N.B. : La mise en place de ce complément est obligatoire.

1) Le principe : Le Complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (dans le ce cadre de la procédure d'évaluation professionnelle). Il sera déterminé en tenant compte des **critères** suivants :

- La réalisation des objectifs définis
- Les compétences professionnelles et techniques
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La capacité de travail en équipe
- Expertise et connaissance accrue de son domaine d'intervention

2) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque agent est classé dans un groupe fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation ci-dessus.

L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement du CIA en année N. Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0% et 100% du montant maximal.

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

- **Catégorie A**

Groupes fonctions		Montant plafond annuel
Groupe 1	DGS	1 500 €
Groupe 2	Chargé de mission Gestionnaire, secrétariat administratif	750 €

- **Catégorie B**

Groupes fonctions		Montant plafond annuel
Groupe 1	Chargé de mission, chef de projet	1 200 €
Groupe 2	Adjoint chef de projet	600 €

- **Catégorie C**

Groupes fonctions		Montant plafond annuel
Groupe 1	Agent responsable de projet, de service	1 080 €
Groupe 2	Agent d'accueil, exécution	600 €

3) Le réexamen du montant du CIA :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen, chaque année, compte tenu de l'entretien annuel d'évaluation.

4) Les modalités de maintien ou de suppression du Complément Indemnitaires Annuel (C.I.A.) :

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, le Complément Indemnitaires Annuel (C.I.A.), après 4 mois d'absence pour maladie, fera l'objet d'un réexamen au regard de l'évaluation professionnelle des agents.

5) Périodicité de versement du Complément Indemnitaires Annuel (C.I.A.) :

Le Complément Indemnitaires Annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

6) Effet : Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} mars 2022.

Les règles du cumul du R.I.F.S.E.E.P. sont exclusives, par principe, de tout autre régime indemnitaires de même nature. Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec : l'Indemnitaires Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (I.F.T.S.), l'Indemnitaires d'Administration et de Technicité (I.A.T.) et l'Indemnitaires d'Exercice de Missions des Préfectures (I.E.M.P.).

Il est en revanche cumulable avec : L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...), la prime de responsabilité versée au DGS. L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant 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.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté d'attribution individuelle.

A compter du 1^{er} mars 2022, le versement de l'IFTS sera interrompu.

Après en avoir délibéré,

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré par

Pour : 20

Contre :

Abstentions :

- 1) Décide d'adopter le régime indemnitare ainsi proposé à compter du 1^{er} mars 2022 ;
- 2) les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget du PETR.

Pour extrait certifié conforme,

Patrick MOLINOZ



Président du Pôle d'Equilibre Territorial et Rural
du Pays de l'Auxois Morvan

Ampliation adressée à :

Monsieur le Préfet de la Région de Bourgogne Franche-Comté, Préfet de la Côte-d'Or,

Madame la Présidente du Centre de Gestion de Côte-d'Or,

Madame la Trésorière de Venarey-Les Laumes.