

Extrait du Registre des délibérations du Comité Syndical

Objet : Modification du régime indemnitaire tenant compte des Fonction Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP).

L'an deux mille vingt et deux, le 19 décembre, le comité syndical du syndicat mixte Baie de Somme 3 Vallées, convoqué le 12 décembre, s'est réuni dans l'espace de conférence Max Lejeune de l'immeuble Garopôle sous la présidence de Patricia POUPART.

Etaient présents : Isabelle ALEXANDRE, Jean-Pierre BOUDINELLE, Michèle BRIET, Yves BUTEL, Aymerick COEUILTE, Philippe DELAPORTE, Pascal DEMARTHE, Anne-Marie DORION, Mathieu DOYER, Philippe EVRARD, Joël FARCY, France FONGUEUSE, Jean GORRIEZ, Francis GOUESBIER, Stéphane HAUSSOULIER, Guy HAZARD, Sabrina HOLLEVILLE-MILHAT, Claude JACOB, Jean-Paul LECOMTE, Pascal LEFEBVRE, Christian LESENNE, Emmanuel MAQUET, José MARQUE, Jean-Charles MARTEL, Christophe MENNESSON, Eric MOUTON, Arnaud PETIT, Danielle PIERRU, Patricia POUPART, Thierry RUELLET, Jacky THUEUX, Angelo TONOLLI, Catherine TSCHANZ,

Etaient excusés ayant donné pouvoir Jean-Jacques LELEU, Emmanuel DELAHAYE, Guy de BOIVILLE, Jocelyne MARTIN, Nathalie CORNILLE, Eric BALEDENT, Eric KRAEMER, Fabrice FRION

Délibération n°TD.CS22.21

- ✓ VU le Code Général des Collectivités Territoriales,
- ✓ VU le code général de la fonction publique,
- ✓ 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 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 permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,
- ✓ VU l'avis du Comité Technique en date du 15/11/2015
- ✓ VU la délibération n°VP/CS.15.18 en date du 14/12/2015 instituant le RIFSEEP
- ✓ VU l'obligation de mettre en place la part CI(A) en vertu du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat (Décision du Conseil Constitutionnel n°2018-717, QPC du 13 juillet 2018)
- ✓ VU les deux arrêtés du 5 novembre 2021 qui étendent définitivement le bénéfice du RIFSEEP :
 - Au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux (par référence au corps des ingénieurs des travaux publics de l'État)
 - Au cadre d'emplois des techniciens territoriaux (*par référence au corps des techniciens supérieurs du développement durable*)

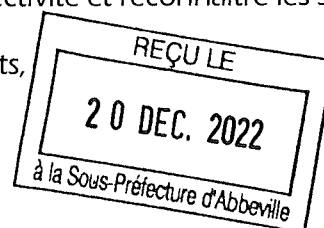
A compter du 01/01/2023 il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- Une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ; Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.
- Un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI).

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes,
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents,
- donner une lisibilité et davantage de transparence,
- renforcer l'attractivité de la collectivité,
- fidéliser les agents,
- favoriser une équité de rémunération entre filières,



I. BENEFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel
- Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi *(si applicable aux non titulaires de droit public)*

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

II. DETERMINATION DES GROUPES FONCTION ET DES MONTANTS PLAFOND

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

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.

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

III. L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

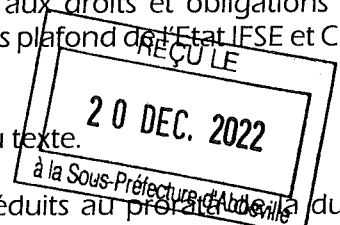
Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
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
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none">• Responsabilité d'encadrement direct• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie• Responsabilité de coordination• Responsabilité de projet ou d'opération• Responsabilité de formation d'autrui• Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)• Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)• Autres (à préciser) :	<ul style="list-style-type: none">• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)• Complexité• Niveau de qualification requis• Temps d'adaptation• Difficulté (exécution simple ou interprétation)• Autonomie• Initiative• Diversité des tâches, des dossiers ou des projets• Influence et motivation d'autrui• Diversité des domaines de compétences• Autres (à préciser) :	<ul style="list-style-type: none">• Vigilance• Risques d'accident• Risques de maladie professionnelle• Responsabilité matérielle• Valeur du matériel utilisé• Responsabilité pour la sécurité d'autrui• Valeur des dommages• Responsabilité financière• Effort physique• Tension mentale, nerveuse• Confidentialité• Relations internes• Relations externes• Facteurs de perturbation• Autres (à préciser) :

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



Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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, les modalités de retenues ou de suppression pour absence sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, 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.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- En cas de changement :
 - o De grade à la suite d'un avancement de grade,
 - o De cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne
 - o De grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel

Périodicité de versement : mensuelle

IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE CI(A)

Le complément indemnitaire est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

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

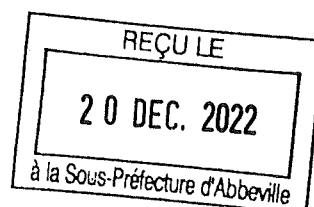
Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

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, les modalités de retenues ou de suppression pour absence sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, 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.

Périodicité de versement : Mensuelle



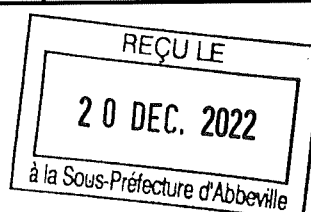
V. LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

A – FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE DE CAT A <i>Référence réglementaire : arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'une collectivité/ Secrétaire de mairie catégorie A	42 600	28 700
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité/ responsable de plusieurs services	37 800	22 875
Groupe 3	Responsable d'un service	30 000	18 820
Groupe 4	Adjoint au responsable de service/ expertise/ fonction de Coordination ou de pilotage	24 000	14 760

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS <i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	19 860	10 410
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / pilotage ou coordination	18 200	9 405
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction	16 645	8 665

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX <i>Références réglementaires : arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications	12 600	8 350
Groupe 2	Exécution	12 000	7 950



B – FILIERE TECHNIQUE

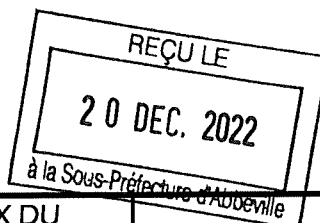
CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX <i>Référence réglementaire : arrêté du 14 février 2019 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)
Groupe 1	Direction d'une collectivité...	67 200
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité...	58 800
Groupe 3	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception...	55 200
Groupe 4	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions...	49 800

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX <i>Arrêté du 5 novembre 2021</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
Groupe 1	Direction d'une collectivité, d'un ou plusieurs services...	55 200	41 130
Groupe 2	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception...	47 400	35 310
Groupe 3	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions...	42 350	31 540

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS <i>Arrêté du 5 novembre 2021</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'un ou plusieurs services...	21 510	15 610
Groupe 2	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception...	20 330	14 755
Groupe 3	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions...	19 150	13 900

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES <i>Référence réglementaire : arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers/ sujétions / qualifications	12 600	8 350
Groupe 2	Exécution	12 000	7 950

REÇU LE
20 DEC. 2022
à la Sous-Préfecture d'Abbeville



CADRE D'EMPLOIS DES CONSERVATEURS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE <i>Référence réglementaire : arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'établissement - Responsabilités particulières en raison de l'importance des collections.	55 200	34 090
Groupe 2	Direction d'établissement - Responsabilités particulières en raison de l'importance des missions scientifiques ou administratives...	47 400	29 270
Groupe 3	Direction d'établissement - Participation à des actions d'enseignement et de publication...	40 530	25 030
Groupe 4	Direction d'établissement...	37 000	22 848

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE / BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX <i>Référence réglementaire : arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Groupe 1	Direction de service ou d'établissement...
Groupe 2	Conservation, entretien, enrichissement et mise en valeur du patrimoine...	32 000	

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES <i>Référence réglementaire : arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Groupe 1	Direction d'établissement...
Groupe 2	Conception, développement, mise en œuvre des projets culturels...	17 000	

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE <i>Référence réglementaire : arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers / sujétions / qualifications...	12 600	8 350
Groupe 2	Exécution...	12 000	7 950

F – FILIERE ANIMATION

CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS <i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Direction d'une structure...	19 860	10 410
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / pilotage ou coordination...	18 200	9 405
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers...	16 645	8 665

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION <i>Références réglementaires : arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret 2014-513</i>		Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire)	
		Non Logé	Logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers / sujétions / qualifications...	12 600	8 350
Groupe 2	Exécution...	12 000	7 950

L'Assemblée Délibérante, après en avoir délibéré,

DECIDE :

- D'instaurer à compter du 01/01/2023 le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- D'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

Pour Extrait conforme,

La Présidente,
Patricia POUPART

