



## COMITE SYNDICAL

### DELIBERATION N°18-02

L'an deux mille dix-huit, à 10h  
Le 21 février, à Neufchâteau (Vosges)

Date de convocation	30 janvier 2018
<b>Nombre de délégués :</b>	
● Titulaires	36 Titulaires
● Suppléants	36 Suppléants
● Présents	<b>24 Présents</b>
● Votes par procuration	2 votes par procuration

#### Étaient présents :

Mme Morgane PITEL	M. Simon LECLERC
M. François BUSSIERE	M. Pascal MILLOT
Mme Danielle COMBE (Pv M. Jannot)	M. Michel NORMAND
M. Daniel COURTAUX	M. Robert PASCOLO
M. JF DAMIEN	M. Bernard PIERQUIN
M. JC JACQUEMART	M. Régis RAOUL
Mme Maryse DEPAS	M. Thierry RENAUDEAU
M. Pascal GILLAUX	M. Jean-Pierre RENVOY
Mme Dominique HUMBERT	M. Eric GILLARDIN
M. Edouard JACQUE	M. Daniel ROUVENACH
M. Guy JOSEPH	M. Yves SEJOURNE
Mme Fabienne SCHOLLHAMMER	M. Claude WALLENDORFF (Pv M.Cordier)

#### Objet de la délibération :

**RIFSEEP pour les cadres d'emploi de la catégorie C**

Résultat du vote
Pour : 26 Contre : 0 Abstention : 0

# COMITE SYNDICAL

## DELIBERATION N°18-02

### *Objet de la délibération :*

#### RIFSEEP pour les cadres d'emploi de la catégorie C

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

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP a donc 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

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017 au plus tard, l'ensemble des corps de l'Etat sont entrés, sauf exception, dans le champ du nouveau régime. Pour les employeurs locaux, sauf texte spécifique, l'entrée d'un ministère dans le nouveau régime indemnitaire prive de base légale les délibérations existantes sans toutefois les rendre caduques. Elles restent donc applicables mais il appartient aux assemblées locales de modifier leur propre régime indemnitaire pour se mettre en conformité avec le nouveau dispositif dans un délai raisonnable (arrêt du Conseil d'Etat, section 10 janvier 1930, Despujols).

Il est proposé de mettre en place le nouveau régime indemnitaire, pour les cadres d'emploi de catégorie C, dans un premier temps, dans l'attente de la parution des textes pour les autres cadres d'emploi.

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 du 1<sup>er</sup> février 2018,

Il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP pour les cadres d'emploi de catégorie C.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- 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).

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.

Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- 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 le régime indemnitaire

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

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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. Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale. Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

#### Cadre d'emplois des adjoints administratifs de catégorie C

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

<i>Groupes de fonctions</i>		<i>Montants plafonds annuels</i>		
		<i>Montant minimum</i>	<i>Non logé</i>	<i>Logé pour nécessité absolue de service</i>
<i>Groupe 1</i>	<i>Sujétions ou responsabilités particulières Encadrement ou coordination d'une équipe Maîtrise d'une compétence rare Ayant suivi une formation particulière</i>	<i>500 €</i>	<i>11 340 €</i>	<i>7 090 €</i>
<i>Groupe 2</i>	<i>Tous les autres adjoints administratifs</i>	<i>500 €</i>	<i>10 800 €</i>	<i>6 750 €</i>

- Complément indemnitaire annuel (CIA)

<i>Groupes de fonctions</i>		<i>Montants plafonds annuels</i>
		<i>Non logé</i>
<i>Groupe 1</i>	<i>Sujétions ou responsabilités particulières Encadrement ou coordination d'une équipe Maîtrise d'une compétence rare Ayant suivi une formation particulière</i>	<i>1 260 €</i>
<i>Groupe 2</i>	<i>Tous les autres adjoints administratifs</i>	<i>1 200 €</i>

### *Cadre d'emplois des adjoints techniques de catégorie C*

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

<i>Groupes de fonctions</i>		<i>Montants plafonds annuels</i>		
		<i>Montant minimum</i>	<i>Non logé</i>	<i>Logé pour nécessité absolue de service</i>
<i>Groupe 1</i>	<i>Sujétions ou responsabilités particulières Encadrement ou coordination d'une équipe Maîtrise d'une compétence rare Ayant suivi une formation particulière</i>	<i>500 €</i>	<i>11 340 €</i>	<i>7 090 €</i>
<i>Groupe 2</i>	<i>Tous les autres adjoints techniques</i>	<i>500 €</i>	<i>10 800 €</i>	<i>6 750 €</i>

- Complément indemnitaire annuel (CIA)

<i>Groupes de fonctions</i>		<i>Montants plafonds annuels</i>
		<i>Non logé</i>
<i>Groupe 1</i>	<i>Sujétions ou responsabilités particulières Encadrement ou coordination d'une équipe Maîtrise d'une compétence rare Ayant suivi une formation particulière</i>	<i>1 260 €</i>
<i>Groupe 2</i>	<i>Tous les autres adjoints administratifs</i>	<i>1 200 €</i>

## **Modulations individuelles**

### **Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

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 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) :**

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale. Ce pourcentage est apprécié 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. La part liée à la manière de servir sera versée annuellement

## **La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire**

### **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget »

Ainsi, il convient donc d'abroger la délibération n° 10-26 en date du 07/12/2010 instaurant le régime indemnitaire de la collectivité,

En revanche, 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 ...).

### **La garantie accordée aux agents :**

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux

résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE. Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçut par l'intéressé.

#### 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 sont prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

#### **Après en avoir délibéré, le comité syndical DECIDE :**

- D'instaurer pour les fonctionnaires et agents relevant des cadres d'emploi d'adjoint technique territorial et d'adjoint administratif territorial :
  - une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
  - un complément indemnitaire annuel (CIA)
  
- D'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

La Présidente



Morgane PITEL