



ÉTABLISSEMENT PUBLIC TERRITORIAL  
DU BASSIN DE LA MEUSE



## COMITE SYNDICAL

### DELIBERATION N°23-25

L'an deux mille vingt trois à 14h00  
Le 19 juin, à Chalons à Champagne

Date de convocation	12 juin 2023
<b>Nombre de délégués:</b>	
● Titulaires	53 Titulaires
● Suppléants	53 Suppléants
● Présents	28 Présents
● Votes par procuration	2 votes par procuration

#### Étaient présents :

M. Bruno CUNY (représente M BESSADI)  
M. Philippe CLAUDE  
Mme Inès DE MONTGON  
Mme Marzia DE BONI  
M. Bernard DEKENS  
Mme Dominique FLORES  
M Sébastien PAULET  
M. Christian MAGISSON (représente Mme OLIVIER)  
M. Pascal MAUROY  
M. Emmanuel BAUDART  
M. Michel LALLEMAND  
M. Yvon HUMBLLOT  
M. Jean SIMONIN  
M Jean Pierre CORVISIER  
M Alain REUTER

M. Jean Bernard CHOISIT  
M. Géry TRONÇON  
M. Jean François VALLOIRE  
M. Alain DUPOMMIER  
M. Claude VALDENNAIRE  
M. Kévin GENGOUX (PV de M LIEBEAUX)  
M. Yannick ROSSATO  
M. Eric GILLARDIN  
M Michel NORMAND  
Mme Danièle COMBE(représente M FLOCKS)  
M. Jean Philippe VAUTRIN  
Mme Valérie WOITIER  
Mme Dominique HUMBERT (pv de M JOURDAIN)

#### Objet de la délibération :

### RIFSEEP CATEGORIE C – AGENT DE MAITRISE

Résultat du vote
Pour : 30
Contre : 0
Abstention : 0

# COMITE SYNDICAL

## DELIBERATION N°23-25

*Objet de la délibération :*

### RIFSEEP CATEGORIE C – AGENT DE MAITRISE

Le RIFSEEP ou Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, est devenu le nouvel outil indemnitare de référence en remplaçant la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique.

Ainsi, la délibération de l'EPAMA n° 18-02 du 21 février 2018 a créé un régime indemnitare pour les agents de catégorie C de l'EPTB, en l'occurrence, les Adjoints Techniques Territoriaux et les Adjoints Administratifs Territoriaux.

Or, par la délibération précédente du 19 juin 2023, le Comité Syndical a créé un poste d'Agent de Maîtrise Territorial.

Il convient donc de créer le régime indemnitare correspondant à ce cadre d'emploi afin de permettre aux agents qui y seront nommés de pouvoir en bénéficier.

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 Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU la saisine du Comité Social Territorial du 2 juin 2023,

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 indemnitare se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- un complément indemnitare 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

Les agents non titulaires 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 donc pour les agents territoriaux, selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Ces 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.

**Article 1. Rappel : Cadre d'emploi des Adjoints Administratifs Territoriaux**

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

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

- Complément indemnitaire annuel (CIA)

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

**Article 2. Rappel : cadre d'emploi des Adjoints Techniques Territoriaux**

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

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

- Complément indemnitaire annuel (CIA)

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

### Article 3. Régime indemnitaire créé par la présente délibération : Cadre d'emploi des Agents de Maîtrise Territoriaux

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

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

- Complément indemnitaire annuel (CIA)

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

### Article 4. Rappel sur les 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 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.

**Après avoir entendu l'exposé de Monsieur le Président,  
Après avis favorable du Bureau Syndical,  
Vu la saisine du Comité Social Territorial  
Le Comité Syndical :**

- **INSTAURE** le régime indemnitaire présenté ci-dessus pour les fonctionnaires et agents relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux
- **INSCRIT** chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Le Président de l'EPAMA

Bernard DEKENS

