

**CONSEIL SYNDICAL
SEANCE DU 16/10/2023
DELIBERATION N°CS-2023/32**

OBJET : *Mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)*

L'an deux mille vingt-trois, le seize octobre à 19 heures 30, le Conseil Syndical du Syndicat d'Aménagement et de Gestion de l'Yzeron du Ratier et du Charbonnières (SAGYRC), régulièrement convoqué par l'envoi d'une convocation mentionnant l'ordre du jour, accompagnée des rapports subséquents et adressée au moins 5 jours francs avant la présente séance, s'est réuni à la Salle du Conseil communautaire, salle des Vallons, CCVL, 27 chemin du Stade - 69670 VAUGNERAY, sous la Présidence de Monsieur Jean-Charles KOHLHAAS.

Etaient présents au titre des affaires générales

Mesdames : A. NELIAS, A. GROSPERRIN, S. CHADIER, H. DROMAIN, M. ROGEL, V. SARSELLI, C. SCHUTZ

Messieurs : F. FORT, J-F. PERRAUD, P. TISSOT, O. BAREILLE, O. AIGLON, J-C. KOHLHAAS, E. HORRIOT, F. PASTRE, Y. JAILLARD, D. AUDIFFREN, A. BROTTET, B. PONCET, S. BOUKACEM, F. FOURDIN

Président : J-C. KOHLHAAS

Secrétaire de séance : F. PASTRE

Nombre de Conseillers en exercice : 38 (Présents : 21 / Voix : 56 sur 109).

Convocation en date du : 9 octobre 2023

Nature de l'acte : Délibérations relatives aux indemnités et primes (4.5.1)

Monsieur le Président rappelle que le personnel syndical bénéficie depuis 2010 d'un régime indemnitaire versé en vertu des délibérations n° 2010/12 du 24 mars 2010 et n° 2011/23 du 25 octobre 2011.

Il expose que le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) est le nouveau dispositif indemnitaire de référence mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat, transposable à la Fonction Publique Territoriale pour différents cadres d'emplois.

Le RIFSEEP se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu.

Il se compose :

- D'une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle ;
- D'une part variable : le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Le Sagyrc a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Profiter de cette réforme pour une mise à plat du régime indemnitaire,
- Assurer une meilleure parité entre les femmes et les hommes,
- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes.

Il appartient à l'organe délibérant, conformément aux dispositions légales, de déterminer par délibération, les modalités d'instauration du RIFSEEP.

Le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP selon le dispositif suivant :

1. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents :

- Titulaires et stagiaires de la fonction publique à temps complet, temps non complet, temps partiel ;
- Contractuels de droit public, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné, à temps complet, temps non complet, temps partiel.

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs
- Les techniciens

2. L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

2.1 Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - D'aide à la décision des élus,
 - De prise de décision,
 - De management de service,
 - D'encadrement intermédiaire,
 - D'animation d'équipe,
 - D'animation de réseau,
 - De pilotage de projet,
 - De formation d'autrui,
 - D'actions partenariales,
 - D'élaboration et suivi de dossiers stratégiques.
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, en termes :
 - D'analyse et de synthèse,
 - De diagnostic et de prospective,
 - D'intervention généraliste (polyvalence),
 - D'intervention spécifique,
 - De maîtrise d'un logiciel métier,
 - De mobilisation de compétences spécifiques plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, en termes :
 - De surcroît régulier d'activité,
 - De disponibilité (réunions en soirée),
 - De déplacements fréquents,
 - De responsabilité de régisseur,
 - De responsabilité pour la sécurité d'autrui,
 - De poste isolé.

Le Président propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximums annuels suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Cadres d'emplois	Montants annuels maximum IFSE (plafonds applicables à l'État)	Montants annuels maximum IFSE au SAGYRC
FILIERE TECHNIQUE				
Groupe A1	Direction du syndicat	Ingénieurs territoriaux	46 920,00 €	36 210,00 €
Groupe A2	Référent technique	Ingénieurs territoriaux	40 290,00 €	32 130,00 €
Groupe A3	Chef de projet	Ingénieurs territoriaux	36 000,00 €	25 500,00 €
Groupe A4	Chargé de mission	Ingénieurs territoriaux	31 450,00 €	20 400,00 €
Groupe B1	Technicien de rivière	Techniciens territoriaux	19 660,00 €	17 480,00 €
FILIERE ADMINISTRATIVE				
Groupe A1	Direction du syndicat	Attachés territoriaux	36 210,00 €	36 210,00 €
Groupe A2	Responsable administratif et financier	Attachés territoriaux	32 130,00 €	32 130,00 €
Groupe B1	Adjoint du responsable administratif et financier	Rédacteurs territoriaux	17 480,00 €	17 480,00 €
Groupe C1	Assistante administrative RH et finances	Adjoints administratifs territoriaux	11 340,00 €	11 340,00 €

2.2 Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE est modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

L'expérience professionnelle est prise en compte dans un premier temps lors du recrutement de l'agent en tenant compte :

- Du nombre d'années d'expériences sur un poste similaire ;
- Des mobilités réalisées le cas échéant ;
- Des formations suivies.

Elle est aussi modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise dans la collectivité selon les critères suivants :

- Mobilisation des acquis de l'expérience professionnelle permettant de consolider la qualité de la pratique sur le poste (connaissance, autonomie, réactivité, discernement).
- Elargissement des compétences, des savoirs faire.

Ce montant fait en outre l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Si une revalorisation est possible, le principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien les élargissements des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier une éventuelle revalorisation.

2.3 Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement, en même temps que le traitement.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

2.4 Les absences

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant :

- Les congés annuels, JRTT, repos compensateurs,
- Les congés bonifiés,
- Les congés pris au titre du Compte Epargne Temps – CET,
- L'absence liée à une action de formation professionnelle,
- Le congé pour formation syndicale,
- La décharge de service pour exercer un mandat syndical – DAS,
- Les congés de maladie ordinaire,
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- Le temps partiel thérapeutique,
- L'autorisation spéciale d'absence,
- L'absence liée à la Période Préparatoire au Reclassement – PPR.

L'IFSE est maintenue intégralement pendant :

- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE est suspendue pendant :

- Les congés de longue maladie (CLM) et de longue durée (CLD) pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie (CGM) pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC),
- Le congé parental,
- Le congé de proche aidant,
- Le congé de solidarité familiale,
- La disponibilité,
- Le congé de formation professionnelle,
- La suspension,
- L'exclusion temporaire de fonctions,
- Les faits de grève, au prorata du nombre d'heures d'absences de l'agent en cas de jour incomplet.

Toutefois, lorsqu'un agent est placé en CLM, CLD ou CGM à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

2.5 Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté annuel. Le montant attribué est établi et notifié sur la base d'un temps complet. Le montant versé est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

3. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

3.1 Critères de versement

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent évalués lors de l'entretien annuel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Valeur professionnelle de l'agent ;
- Sens du service public ;
- Capacité à travailler en équipe ;
- Capacité à absorber un pic d'activité exceptionnel ;
- Contribution au collectif de travail ;
- Implication dans un projet de service ;
- Présentisme de l'agent.

Il est précisé que les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel peuvent évoluer à la hausse comme à la baisse d'une année sur l'autre.

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

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Cadres d'emplois	Montants annuels maximum CIA (plafonds applicables à l'État)	Montants annuels maximum CIA au SAGYRC
FILIERE TECHNIQUE				
Groupe A1	Direction du syndicat	Ingénieurs territoriaux	8 280,00 €	6 390,00 €
Groupe A2	Référent technique	Ingénieurs territoriaux	7 110,00 €	5 670,00 €
Groupe A3	Chef de projet	Ingénieurs territoriaux	6 350,00 €	4 500,00 €
Groupe A4	Chargé de mission	Ingénieurs territoriaux	5 550,00 €	3 600,00 €
Groupe B1	Technicien de rivière	Techniciens territoriaux	2 680,00 €	2 380,00 €

FILIERE ADMINISTRATIVE				
Groupe A1	Direction du syndicat	Attachés territoriaux	6 390,00 €	6 390,00 €
Groupe A2	Responsable administratif et financier	Attachés territoriaux	5 670,00 €	5 670,00 €
Groupe B1	Adjoint du responsable administratif et financier	Rédacteurs territoriaux	2 380,00 €	2 380,00 €
Groupe C1	Assistante administrative RH et finances	Adjointes administratifs territoriaux	1 260,00 €	1 260,00 €

3.2 Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement, en une fois, en même temps que la paie du mois de novembre.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

3.3 Les absences

Le CIA n'est pas directement impacté par les éventuelles absences, car le CIA n'est pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais il est modulé en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Le CIA est toutefois suspendu pendant :

- Les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- Les congés de grave maladie pour les agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Le CIA est maintenu intégralement pendant :

- Les congés de maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

3.4 Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale sur la base de l'entretien professionnel annuel et fait l'objet d'un arrêté annuel. Le montant attribué est établi et notifié sur la base d'un temps complet. Le montant versé est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

4. Dispositions Communes

4.1 Cumul possible avec d'autres primes et indemnités

Le RIFSEEP est cumulable limitativement avec :

- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- Les indemnités d'astreinte et d'intervention, de permanence,
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, les heures complémentaires,
- L'indemnité complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

Il convient donc, au 1^{er} janvier 2024 :

- De maintenir les primes et indemnités dont le cumul est possible avec le RIFSEEP.

4.2 Maintien à titre individuel

Lors de l'instauration du RIFSEEP, il est décidé de maintenir a minima le niveau indemnitaire perçu antérieurement par l'agent, déduction faite du montant attribué au titre des surcharges d'activité 2022. Le solde de ce montant antérieur est maintenu dans le nouveau régime indemnitaire au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste. Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste s'avérait inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

LE CONSEIL SYNDICAL, invité à se prononcer,

Vu le code général de la fonction publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6 et L.714-8,

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 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du 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'État,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 5 novembre 2021 pris pour l'application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté n°69-2018-02-01-004 du 01 février 2018 relatif aux statuts du syndicat et notamment son article 3 sur les compétences de ce dernier,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial en date du 16 octobre 2023,

Vu l'avis favorable de la commission finances du Sagyrc réunie le 4 juillet 2023,

Considérant que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois,

Considérant que ce nouveau régime indemnitaire se substitue aux régimes institués antérieurement, hormis ceux pour lesquels un maintien est explicitement prévu,
Considérant que, au vu de l'arrêté sur les statuts du syndicat, la présente délibération relève des affaires générales,

Où l'exposé du Président du SAGYRC,
Après en avoir délibéré,

DECIDE par 56 voix « pour », 0 voix « contre » et 0 voix d'abstention :

- ARTICLE 1 :** **D'ABROGER** les délibérations n° 2010/12 en date du 24 mars 2010 et n° 2011/23 du 25 octobre 2011 relatives au régime indemnitaire du personnel syndical ;
- ARTICLE 2 :** **D'INSTAURER** l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- ARTICLE 3 :** **D'INSTAURER** le CIA (complément indemnitaire annuel) dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- ARTICLE 4 :** **DE MAINTENIR** à titre individuel a minima le montant des primes perçues par l'agent avant l'instauration du RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- ARTICLE 5 :** **DE MAINTENIR** les primes et indemnités dont le cumul est possible avec le RIFSEEP ;
- ARTICLE 6 :** **D'AUTORISER** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- ARTICLE 7 :** **DE DIRE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2024 ;
- ARTICLE 8 :** **DE PRÉVOIR ET INSCRIRE** au budget les crédits correspondants.

Ainsi fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.

Ont signé au registre les membres présents.

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Préfecture et de la publication le 20 octobre 2023.

LE PRESIDENT
Jean-Charles KOHLHAAS

