

Séance du 20 février 2021

<b>PROCES-VERBAL DES DELIBERATIONS DU BUREAU</b>
--

Réunion de Bureau du 20 février 2021, au centre sportif et culturel de Gresswiller, à 08h45  
Date d'affichage du 22 février 2021

Nombre de membres : - en exercice : 7  
- présents : 7  
- représentés : 0  
- votants : 7

-----  
**Membres présents :**

M. Jean-Philippe HARTMANN, Président

MM. Jean BIEHLER, Bernard CLAUSS, Guy HAZEMANN, Michel HERR, Alain HUBER, Vice-Présidents

M<sup>me</sup> Laurence JOST, Vice-Présidente

**Membre absent excusé :**

néant

**Assistait également à la séance :**

M<sup>me</sup> Laetitia BECK, Directrice Générale des Services

**DELIBERATION N°B007-03-2021**

**OBJET : APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 8 FEVRIER 2021**

**LE BUREAU,**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L 5211-1, L 5211-10, L 2121-23 et L 2121-9 ;

**VU** la délibération N°020-03-2020 du Comité Directeur en sa séance du 22 septembre 2020 statuant sur les délégations permanentes au Bureau et au Président ;

**APPROUVE** sans observation le Procès-verbal des délibérations du Bureau en sa séance du 8 février 2021.

**ET PROCEDE** à la signature du registre des délibérations.

<b>Membres en exercice :</b>	<b>7</b>	<b>Vote à main levée :</b>	<b>pour</b>	<b>:</b>	<b>7</b>
<b>Membres présents :</b>	<b>7</b>		<b>contre</b>	<b>:</b>	<b>0</b>
<b>Membres représentés :</b>	<b>0</b>		<b>abstention</b>	<b>:</b>	<b>0</b>

**DELIBERATION N°B008-03-2021**

**OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : EXTENSION AU CADRE D'EMPLOI DE TECHNICIEN**

## LE PRESIDENT EXPOSE :

Le nouveau 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.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, contrats aidés, ...)
- Les agents vacataires

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020, paru au journal officiel le 29 février, rend applicable le RIFSEEP aux cadres d'emplois manquants de la fonction publique territoriale et notamment celui des techniciens. Le RIFSEEP est donc désormais applicable aux cadres d'emplois mentionnés ci-dessous :

- Filière administrative :
  - Attachés, rédacteurs, adjoints administratifs
- Filière technique :
  - Techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques

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

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

### **1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé aux membres du Bureau du SMICTOMME de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

**Catégorie A :**

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	Emploi		
Groupe A1	Fonction de direction générale	0 €	36 210 €
Groupe A2	Fonction de direction de pôle	0 €	32 130 €
Groupe A3	Fonction de responsable de service	0 €	25 500 €
Groupe A4	Fonction de chargé de mission, adjoint au chef de service	0 €	20 400 €

**Catégorie B :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois <b>des rédacteurs et des techniciens territoriaux</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	Emploi		
Groupe B1	Fonction de responsable de service	0 €	17 480 €
Groupe B2	Fonction d'adjoint au responsable de service, fonction de coordination, de pilotage	0 €	16 015 €
Groupe B3	Fonction d'instruction avec expertise, animateur	0 €	14 650 €

### Catégorie C :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjoints Administratifs Territoriaux, Adjoints Techniques et Agents de Maîtrise</b>		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	Emploi		
Groupe C1	Fonction de management de proximité et fonctions opérationnelles spécialisées	0 €	11 340 €
Groupe C2	Fonction opérationnelle d'exécution, d'accueil	0 €	10 800 €

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

L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Le montant individuel tient compte des critères ci-après :

- le groupe de fonctions,
- le niveau de responsabilité,
- le niveau d'expertise de l'agent,
- le niveau de technicité de l'agent,
- les sujétions spéciales,
- l'expérience de l'agent,
- la qualification détenue,
- la capacité à mobiliser les acquis de la formation suivie,
- la capacité à exercer les activités de la fonction.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels,
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions,
- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois,
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert,
- en cas de manquements en termes de conduite de projets,
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre,
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale,
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel,
- en cas de manquement avéré dans l'exercice des missions confiées.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables telles que l'indemnité de résidence, les indemnités horaires pour travaux supplémentaires, la gratification de fin d'année ou la prime de responsabilité attribuée aux emplois administratifs de direction.

#### **Règles applicables en cas d'absence :**

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

Pour les autres cas d'absence, le sort des primes sera défini comme suit :

- accident de travail et maladie professionnelle : maintien du régime indemnitaire ;
- congé de maternité, paternité, adoption : maintien du régime indemnitaire ;
- congé de longue maladie, maladie grave, longue durée : maintien du régime indemnitaire dans les proportions du traitement ;
- maladie ordinaire : à compter du 15<sup>ème</sup> jour d'absence décompté sur une même année civile (hors jours de carence), suppression du régime indemnitaire à raison d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence dans la limite de 10% du salaire brut mensuel, hors indemnité horaires pour travaux supplémentaires et participation à la prévoyance et à la complémentaire santé.

## **2. Le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)**

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.

Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.

Il est non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, sa disponibilité, son assiduité, son sens du service public, son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires tels qu'ils ressortent de la loi n° 2016- 483 du 20 avril 2016, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Ainsi, la capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes et/ou externes, son implication dans les projets ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel, la réalisation d'objectifs individuels ou de service sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA, tout comme une surcharge de travail ponctuelle pour palier une absence dans un service.

Il sera proposé aux membres du Bureau que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions.

### **Catégorie A :**

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux</b>		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emploi	
Groupe A1	Fonction de direction générale	6 390 €
Groupe A2	Fonction de direction de pôle	5 670 €
Groupe A3	Fonction de responsable de service	4 500 €
Groupe A4	Fonction de chargé de mission, adjoint au chef de service	3 600 €

### Catégorie B :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des rédacteurs et des techniciens territoriaux		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emploi	
Groupe B1	Fonction de responsable de service	2 380 €
Groupe B2	Fonction d'adjoint au responsable de service, fonction de coordination, de pilotage	2 185 €
Groupe B3	Fonction d'instruction avec expertise, animateur	1 995 €

### Catégorie C :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux, Adjoints Techniques et Agents de Maîtrise		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emploi	
Groupe C1	Fonction de management de proximité et fonctions opérationnelles spécialisées	1 260 €
Groupe C2	Fonction opérationnelle d'exécution, d'accueil	1 200 €

Le CIA est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend. Le complément indemnitaire revêt un caractère exceptionnel. Il n'a pas vocation à être attribué à chaque agent chaque année.

Il est proposé aux membres du Bureau que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle de l'année N-1 et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an. S'il est attribué, le complément indemnitaire annuel sera versé annuellement en juin. L'attribution individuelle sera décidée par arrêté individuel de l'autorité territoriale. Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

L'enveloppe financière destinée au CIA sera revue chaque année en fonction des possibilités budgétaires de la collectivité.

### **3. Garanties accordées aux agents**

Le montant des primes concernant le Régime Indemnitaire antérieur au déploiement du RIFSEEP est garanti au personnel lors de la transition vers le RIFSEEP. Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonction ou que le montant de l'IFSE qui lui a été octroyé soit revu, à la hausse comme à la baisse, conformément aux dispositions précitées.

## LE BUREAU,

- 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 la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat ;
- 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 précitée ;
- VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat ;
- VU le décret n°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 portant actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux ;
- VU les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;
- VU la circulaire NOR RDFS1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;
- VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 15 février 2021 ;

### 1) DECIDE

De modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), selon les modalités définies ci-dessus incluant l'IFSE et le CIA et ce, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021. Les primes et indemnités antérieurement en vigueur pour les cadres d'emploi concernés et non cumulables avec le RIFSEEP sont modifiées ou abrogées en conséquence ; les autres primes et indemnités en vigueur et cumulables avec le RIFSEEP sont maintenues.

### 2) RAPPELLE

que Monsieur le Président fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants dans le respect des principes définis par la présente délibération.

### 3) PRECISE

que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année.

<b>Membres en exercice</b> :	<b>7</b>	<b>Vote à main levée :</b>	<b>pour</b>	:	<b>7</b>
<b>Membres présents</b> :	<b>7</b>		<b>contre</b>	:	<b>0</b>
<b>Membres représentés</b> :	<b>0</b>		<b>abstention</b>	:	<b>0</b>

L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 08h55  
Fait et délibéré en séance les jours, mois et an susdits.

## **REUNION DE BUREAU DU 20 FEVRIER 2021**

### **DELIBERATIONS :**

- B007-03-2021 : APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 8 FEVRIER 2021**  
**B008-03-2021 : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : EXTENSION AU CADRE D'EMPLOI DE TECHNICIEN**