

SYNDICAT MIXTE DU GRAND LÉGUÉ
Comité syndical du 1^{er} février 2019

DELIBERATION 2019-I-009

MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP

Date de la convocation : 24 janvier 2019

Nombre de voix des membres en exercice : 12 voix

L'an deux mille dix-neuf, le premier février, les membres du Comité syndical du Grand Légué, dûment convoqués, se sont réunis au Centre Inter-Administratif (Saint-Brieuc) ;

Étaient présents :

Pour le Département des Côtes d'Armor : M. Gérard BLEGEAN, M. Alain CADEC, Mme Monique LE VEE, M. Christian PROVOST.

Pour Saint-Brieuc Armor Agglomération : M. Bruno JONCOUR, M. Jean-Marie MOUNIER.

Pour le Conseil Régional de Bretagne : Mme Gaëlle NIQUE.

Absents représentés : M. Jean-Yves DE CHAISEMARTIN a donné pouvoir à M. Alain CADEC,

Absents excusés : M. Thierry BURLLOT, Mme Sylvie GUIGNARD, M. Ronan KERDRAON,
Mme Nadège LANGLAIS, M. Pierre KARLESKIND, M. Thierry SIMELIERE.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Vu l'avis favorable du Comité Technique du Centre de gestion des Côtes d'Armor en date du 17 septembre 2018 ;

Vu le rapport n°2019-I-009 présenté par M. le Président du syndicat mixte du Grand Légué ;

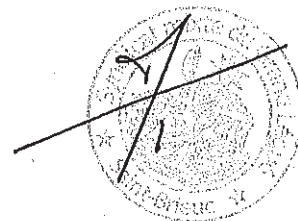
Sous la Présidence de M. Alain CADEC, Président du syndicat mixte, le Comité syndical, après en avoir délibéré, décide :

- **D'adopter les dispositions de mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) telles que figurant au rapport 2019-I-009.**

ADOPTÉE A L'UNANIMITÉ

Le Président du syndicat mixte,

M. Alain CADEC



SYNDICAT MIXTE DU GRAND LÉGUÉ
Comité syndical du 1^{er} février 2019

Rapport n° 2019-I-009

MISE EN PLACE DU NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE - RIFSEEP

Pour répondre à la circulaire du 5 décembre 2014 et conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, il convient d'instaurer au sein du Syndicat mixte du Grand Légué un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents du Syndicat mixte.

Ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent,
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque liée à la manière de servir de l'agent.

Il convient également de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois.

Le Syndicat mixte ayant une masse salariale faible (2 agents à 0,5 ETP à la fin de l'année), les dispositions proposées sont une adaptation simplifiée de celles en vigueur au Département des Côtes d'Armor, notamment pour la cotations de postes. En effet, seuls les postes pouvant potentiellement être ouverts au sein d'une structure de la taille du Syndicat mixte ont été répertoriés permettant toutefois une certaine amplitude de fonction dans le recrutement éventuel de nouvel agent.

Par ailleurs, le Comité Technique du Centre de gestion des Côtes d'Armor que j'ai saisi le 1^{er} août 2018, a donné son avis favorable lors de la séance du 17 septembre 2018.

Aussi je vous propose d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BÉNÉFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de la commune (ou de l'établissement).

MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Envoyé en préfecture le 08/02/2019

Reçu en préfecture le 08/02/2019

Affiché le

ID : 022-200041648-20190201-2019_I_009-DE

Le régime indemnitaire qui sera mis en place **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- la NBI
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE -DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose ainsi sur les 7 groupes de fonctions définis selon les critères suivants :

- 2 groupes pour la catégorie A :

- Groupe GFA1 : postes relevant d'une cotation supérieure à 16 points
- Groupe GFA2 : postes cotés de 14 à 16 points

- 3 groupes pour la catégorie B :

- Groupe GFB1 : postes relevant d'une cotation supérieure à 15 points
- Groupe GFB2 : postes cotés de 10 à 15 points
- Groupe GFB3 : postes relevant d'une cotation inférieure à 10 points

- 2 groupes pour la catégorie C :

- Groupe GFC1 : postes relevant d'une cotation supérieure à 7 points

- Groupe GFC2 : postes cotés de 6 à 7 points

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'État.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (*cette disposition devrait également être applicable aux emplois fonctionnels à l'issue de la première période de détachement*) ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

- **L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :**

- Critère 1 : Encadrement, coordination, pilotage, conception

- Encadrement hiérarchique, coté de 0 à 4 :

- Sans encadrement : 0 point
- Encadrement de proximité : 1 point
- Chef de service : 2 points
- Directeur : 3 points
- Direction Générale : 4 points

- Nature des missions, coté de 1 à 6 :

- Exécution : 1 point
- Contrôle : 2 points
- Coordination : 3 points
- Pilotage : 4 points
- Proposition, conception : 5 points
- Stratégie : 6 points

- Nombre d'agents en responsabilité, coté de 0 à 4 :

- Aucun agent : 0 point
- De 1 à 20 agents : 1 point
- De 21 à 50 agents : 2 points
- De 51 à 100 agents : 3 points
- Plus de 100 agents : 4 points

- Management territorialisé, coté de 0 à 1 :
- Management d'équipes du site : 0 point
- Management d'équipes réparties sur les territoires : 1 point.

- Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification :

- Niveau d'expertise, coté de 1 à 3

- Base : 1 point
- Intermédiaire : 2 points
- Confirmé / Expert : 3 points

- Niveau de qualification requis, coté de 1 à 5 points :

- Diplôme de niveau V (Référence Education Nationale) : 1 point
- Diplôme de niveau IV (Référence Education Nationale) : 2 points
- Diplôme de niveau III (Référence Education Nationale) : 3 points
- Diplôme de niveau II (Référence Education Nationale) : 4 points
- Diplôme de niveau I (Référence Education Nationale) : 5 points

- Nécessité régulière de formation (type habilitation, CACES ou formation obligatoire juridiquement pour occuper les fonctions liées au poste), coté de 0 à 1 point :

- Aucune obligation : 0 point
- Obligation : 1 point.

- Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition :

- Relations permanentes avec partenaires externes ou usagers, coté de 0 à 1 point :

- Pas de relations ou relations non permanentes : 0 point
- Relations permanentes : 1 point

- Relations fréquentes avec les élus, coté de 0 à 3 points :

- Pas de relations fréquentes : 0 point
- Pour un agent de catégorie A : 1 point
- Pour un agent de catégorie B : 2 points
- Pour un agent de catégorie C : 3 points

- Risque juridique personnel lié au poste, coté de 0 à 1 point :

- Pas de risque personnel : 0 point
- Risque personnel : 1 point

- Travail de nuit et horaires atypiques permanents liés au poste, coté de 0 à 1 point :

- Horaires « normaux » : 0 point
- Horaires atypiques : 1 point

• **Définition de six paliers par groupe de fonctions.**

Le tableau (**IFSE / CIA**) figurant en annexe fixe, pour chacun des cadres d'emplois et grades de la collectivité, les montants pouvant être attribués au titre de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

- en cas de maladie ordinaire : le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement principal ;
- en cas d'accident du travail et de maladie professionnelle : le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement principal ;
- en cas de congé de longue maladie : le régime indemnitaire maintenu dans les mêmes proportions que le traitement principal pendant la période relevant du congé de maladie ordinaire est acquis ; il est suspendu à compter du placement en congé de longue maladie ;
- en cas de congé de longue durée : le régime indemnitaire maintenu dans les mêmes proportions que le traitement principal pendant la période relevant du congé de maladie ordinaire est acquis ; il est suspendu à compter du placement en congé de longue durée ;
- en cas de travail à temps partiel : le régime indemnitaire est versé dans les mêmes proportions que la quotité de rémunération du traitement principal ;
- en cas de travail à temps partiel thérapeutique : le régime indemnitaire est versé dans les mêmes proportions que le traitement principal ;
- en cas de travail à temps non complet : le régime indemnitaire est versé dans les mêmes proportions que la quotité de travail ;
- en cas de congés annuels : le régime indemnitaire est maintenu intégralement ;
- en cas de congés maternité, paternité ou adoption : le régime indemnitaire est maintenu ;

NB : La circulaire du 22 mars 2011 de la DGFP précise qu'afin de préserver la situation des agents placés en congés de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret du 26 août 2010 *relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés* permet de conserver à l'agent en congé maladie ordinaire et placé rétroactivement en congé de longue maladie ou congé de longue durée, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DÉTERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)

- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE** selon le tableau (IFSE/CIA) figurant en annexe.

MODULATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

La modulation se fera dans les mêmes conditions que celle liée à l'IFSE.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} mars 2019.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, sont abrogées :

- la prime de fonctions et de résultats (PFR)
- l'indemnité forfaitaire de représentation et de travaux supplémentaires (IFTRS), mises en place au sein de la commune (ou de l'établissement) par la délibération n°2014-2 en date du 24 février 2014 sont abrogées
- l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir mises en place antérieurement au sein de la commune (ou de l'établissement), en vertu du principe de parité, par la délibération n°2014-2 du 24 février 2014 à l'exception de celles-visées expressément à l'article 1er.

ARTICLE 7 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Le Président du syndicat mixte

~~M. Alain CADEC~~

• Annexe 1 - IFSE / CIA

cotation	Groupe	Emploi ou fonction	cadre d'emploi	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Palier 4	Palier 5	Palier 6	Plafond max IFSE	Plafond max CIA
17 et +	GFA1	Chargé d'études management intermédiaire Management supérieur	Attaché Ingénieur en chef, Ingénieur	9 000,00 €	13 000,00 €	16 000,00 €	19 000,00 €	22 000,00 €	25 000,00 €	25 500,00 €	4 500,00 €
14 à 16	GFA2	Collaborateur de Cabinet	Attaché Ingénieur en chef, Ingénieur	7 000,00 €	8 200,00 €	9 500,00 €	12 000,00 €	15 000,00 €	18 500,00 €	20 400,00 €	3 600,00 €
16 et +	GFB1	Collaborateur de Cabinet Management intermédiaire	Rédacteur Technicien	7 000,00 €	8 000,00 €	9 000,00 €	10 000,00 €	11 000,00 €	11 900,00 €	17 480,00 €	2 380,00 €
10 à 15	GFB2	Assistant de Direction Assistant de gestion administrative Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable Chargé de développement territorial Responsable administratif polyvalent Technicien maritime	Rédacteur Technicien	5 000,00 €	6 000,00 €	7 000,00 €	8 000,00 €	9 000,00 €	10 000,00 €	16 015,00 €	2 185,00 €
< 10	GFB3	Assistant de Direction Assistant de gestion administrative Assistant de gestion financière, budgétaire ou comptable Chargé de développement territorial Responsable administratif polyvalent Technicien maritime	Rédacteur Technicien	4 000,00 €	5 000,00 €	6 000,00 €	7 000,00 €	7 600,00 €	8 200,00 €	14 650,00 €	1 995,00 €
8 et +	GFC1	Assistant de gestion administrative	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique	3 800,00 €	4 200,00 €	4 600,00 €	5 000,00 €	5 400,00 €	5 800,00 €	11 340,00 €	1 260,00 €
6 à 7	GFC2	Assistant de direction Assistant de gestion administrative	Adjoint administratif Agent de maîtrise Adjoint technique	3 800,00 €	4 100,00 €	4 400,00 €	4 700,00 €	5 000,00 €	5 300,00 €	10 800,00 €	1 200,00 €