

DÉLIBÉRATION 2023 33 –

Mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel et du Complément Indemnitaire (RIFSEEP : I.F.S.E. et C.I.A) pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux de la filière technique

Séance du Comité syndical du 10 octobre 2023

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié a instauré dans la fonction publique de l'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) qui a vocation à remplacer les autres régimes indemnitaires et à devenir le nouveau dispositif indemnitaire. Il est transposable à la fonction publique territoriale sous réserve de respecter certains préalables.

En application du principe de parité, il doit faire l'objet d'une transposition aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale dont les corps de l'Etat ont été reconnus comme équivalents.

Le 12 avril 2017, le Comité syndical a approuvé la délibération 2017 30 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les cadres d'emplois des administrateurs, des attachés, des rédacteurs et des adjoints administratifs territoriaux.

Le 19 septembre 2019, le Comité syndical a approuvé la délibération 2019 23 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux et des ingénieurs en chef territoriaux.

Le 11 décembre 2020, le Comité syndical a approuvé la délibération 2020 40 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Le 20 juin 2023, le Comité Syndical a approuvé la délibération 2023 17 relative à l'actualisation de la délibération 2017 40 du 12 avril 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP pour le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux.

L'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application du RIFSEEP aux agents du corps des techniciens supérieur du développement durable permet la transposition de ce dernier au cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

La réflexion menée par le Syndicat a donc été axée pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux éligibles au dispositif de la même manière que pour les cadres d'emplois de la filière administrative et certain de la filière technique.

Ainsi, il est proposé de l'instituer de la manière suivante :

I – Mise en place de l'ISFE

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions et tenant compte de l'expérience professionnelle,
- un complément indemnitaire annuel (C.I.A.), facultatif, versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir.

A - Bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

B - 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 à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Définition	Définition	Définition
Tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

• **Catégorie B** (Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des technicien supérieurs du développement durable des dispositions 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).

Le cadre d'emplois des techniciens territoriaux est réparti en trois groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

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

Groupes de fonctions	Emplois correspondants	Montants annuels planchers	Montants annuels plafonds
Groupe 1	Responsable de service, chargé de projet, autres emplois	0 €	19 660 €
Groupe 2	Adjoint au Responsable de service, coordinateur déploiement, autres emplois	0 €	18 580 €
Groupe 3	Contrôleur déploiement et exploitation, autres emplois	0 €	17 500 €

Chaque agent est classé dans le groupe de fonctions correspondant à son emploi.

C - Modulations individuelles de la part Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

Le montant individuel de la part I.F.S.E. dépend du rattachement de l'emploi occupé à l'un des groupes de fonctions définis. Il peut être modulé par l'autorité territoriale selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions ou les sujétions particulières du poste ainsi que de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

L'attribution individuelle fait l'objet d'un arrêté de l'autorité territoriale.

D - Périodicité du versement de l'I.F.S.E. :

La part I.F.S.E. est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

E - La prise en compte de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle est prise en compte dans l'attribution de l'I.F.S.E.

Elle repose notamment sur :

- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...),
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de l'établissement, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- l'approfondissement des savoirs techniques,
- la réalisation d'un travail exceptionnel,
- ...

L'expérience professionnelle est un critère individuel qui se traduit dans le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise qui sera attribué à l'agent selon un système de modulation non défini par les textes.

F - Réexamen du montant individuel de l'I.F.S.E. :

Le montant individuel attribué fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou de changement de grade à la suite d'une promotion
- en l'absence de changement de fonctions, au moins tous les quatre ans, et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- pour les emplois fonctionnels, il sera tenu compte des dispositions statutaires correspondantes.

G - Modalités de maintien ou de suppression en cas de congés :

- Le montant de la part I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, maladie professionnelle y compris pour accident de service,

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement,
- Le montant de la part I.F.S.E. est suspendu en cas de congé de longue durée ou de grave maladie,
- En cas de temps partiel thérapeutique, le montant de la part I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.

H - Règles de cumul

L'I.F.S.E. est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. En revanche, elle demeure cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...);
- la prime spéciale d'installation ;
- la prime de responsabilité ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...).

I - Clause de revalorisation

Les montants plafonds de l'I.F.S.E. évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

II.- Mise en place du complément indemnitaire (C.I.A.)

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

A - Les bénéficiaires du complément indemnitaire annuel

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

B - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération du 8 décembre 2016 afférente à l'entretien professionnel.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant individuel pouvant être versé à l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximal.

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les modalités suivantes :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- La réalisation des objectifs
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- Le respect des délais d'exécution

- Ses compétences professionnelles et techniques
- Ses qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement en fonction de l'emploi
- La disponibilité et l'adaptabilité

Le cadre d'emplois repris ci-après est réparti en trois groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

• **Catégorie B** - Cadre d'emplois des techniciens territoriaux :

Groupes de fonctions	Emplois correspondants	Montants annuels planchers	Montants annuels plafonds
Groupe 1	Responsable de service, chargé de projet, autres emplois	0 €	2 680 €
Groupe 2	Adjoint au Responsable de service, coordinateur déploiement, autres emplois	0 €	2 535 €
Groupe 3	Contrôleur déploiement et exploitation, autres emplois	0 €	2 385 €

C - Modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. en cas de congés :

- Le montant de la part du C.I.A. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, maladie professionnelle y compris pour accident de service,
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement,
- Le montant de la part du C.I.A. est suspendu en cas de congé de longue durée ou de grave maladie,
- En cas de temps partiel thérapeutique, le montant de la part du C.I.A. suit le même sort que le traitement.

D - Périodicité de versement du C.I.A.

Le montant du complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement mensuel, sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il est proratisé en fonction du temps de travail.

E - Clause de revalorisation du C.I.A.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

III.- Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable 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, ...), tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Je vous prie, mes cher.e.s collègues, de bien vouloir en délibérer.

Le Président

DÉLIBÉRATION 2023 33 –

Mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel et du Complément Indemnitaire (RIFSEEP : I.F.S.E. et C.I.A) pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux de la filière technique

Séance du Comité syndical du 10 octobre 2023

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée ;

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 modifié relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 et la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

L'arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application du RIFSEEP aux agents du corps des techniciens supérieur du développement durable permet la transposition de ce dernier au cadre d'emplois des techniciens territoriaux.

Vu la délibération n°2016 39 du 8 décembre 2016 relative à la mise en place de l'entretien professionnel ;

Vu le tableau des emplois et des effectifs ;

Vu la saisine du Comité Social Territorial ;

Vu le budget du Syndicat Autolib' et Velib' Métropole ;

Considérant qu'il convient d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), et le complément indemnitaire (C.I.A.), applicable aux agents relevant de la filière technique pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux ;

Le Comité Syndical, après en avoir délibéré,

DÉCIDE d'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprenant l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), et le complément indemnitaire (C.I.A.), aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public relevant du cadre d'emplois des techniciens territoriaux et dans les conditions susmentionnées.

AUTORISE le Président à fixer, dans ce cadre, par arrêté individuel, le montant attribué à chaque agent au titre de l'I.F.S.E. et du C.I.A.

DIT que les dispositions de la présente délibération prennent effet dès l'approbation de ladite délibération.

DIT que les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget, chapitre 012.



Le Président,

Sylvain Raifaud