

SYNDICAT MIXTE D'ENERGIE DU DEPARTEMENT
DES BOUCHES-DU-RHÔNE
(SMED13)

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU BUREAU
SYNDICAL DU SMED13

Séance du 09 juin 2020

Présidence : M. Christophe AMALRIC

N°2020 - 06

OBJET : NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) QUI ANNULE ET REMPLACE LA DELIBERATION N° 2016-21 DU 20 OCTOBRE 2016 (RIFSEEP), LA DELIBERTATION N°2017.32 DU 7 DECEMBRE 2017 ET QUI ANNULE LA DELIBERATION N°2018-19 DU 17 JUILLET 2018 (PSR et ISS).

L'an deux mil vingt, le 9 juin 2020 à 10h00; le Bureau syndical du Syndicat Mixte d'Énergie du Département des Bouches-du-Rhône, dûment convoqué par Monsieur Christophe AMALRIC Président, s'est réuni en session ordinaire dans les locaux du SMED13 à Miramas.

Etaient présents : voir liste jointe.

Constatant que le quorum est atteint.

Le Président expose :

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 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

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

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'Etat ;

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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'Etat ;

VU l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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'Etat ;

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'Outre-mer 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'Etat ;

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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'Etat ;

VU l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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'Etat ;

VU l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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'Etat ;

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

VU la circulaire NOR R20141427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 20 octobre 2016 pour la filière administrative,

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 7 décembre 2017 pour la catégorie C de la filière technique,

VU l'avis du Comité Technique en date du 28/05/2020,

Vu le tableau des effectifs,

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.

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

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

Le Syndicat 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.

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

- Qualité du service rendu
- Comportement général (savoir être)
- Connaissances et valeur professionnelle
- Disponibilité au regard des missions et sens de l'initiative
- Capacités de transmission des savoirs et compétences
- Formations suivies

L'expérience sera différenciée de la notion d'ancienneté (progression automatique de la carrière de l'agent) ainsi que de la valorisation de l'engagement et de sa manière de servir.

Les trois critères précités 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.

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de fixer 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 Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires de Mairies		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe A1	Directeur / Directrice d'une collectivité...	0 €	36 210 €	6 390€
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	0 €	32 130 €	5 670€
Groupe A3	Responsable d'un service, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	25 500 €	4 500€
Groupe A4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage,	0 €	20 400 €	3 600€

Filière technique :

Répartition par groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des ingénieurs	Emplois (à titre indicatif)	Plafond annuel IFSE	Plafond annuel CIA
Groupe A1	Directeur / Directrice Service Technique	36 210 €	6 390 €
Groupe A2	Responsable de Service	32 130 €	5 670 €
Groupe A3	Adjoint(e) au Responsable de Service, Chargé(e) de mission	25 500 €	4 500 €

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

Catégorie B :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Rédacteurs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	2 380€
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission ...	0 €	16 015 €	2 185€
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	0 €	14 650 €	1 995€

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Responsable d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0 €	17 480 €	2 380€
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0 €	16 015 €	2 185€
Groupe B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public, ...	0 €	14 650 €	1 995€

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Secrétariat, chef d'équipe, gestionnaire comptable, commande publique, assistant de direction, gestionnaire achat énergie, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	0 €	10 800 €	1 200 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution	0 €	10 800 €	1 200 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Agents de Maîtrise Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel Maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière...	0 €	10 800 €	1 200 €

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

Les montants indiqués ci-dessus 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 ceux 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.

L'autorité se donne le droit de ré-évaluer le montant de cette IFSE :

Obligatoirement dans les cas suivants :

- 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

Facultativement dans les cas suivants :

- *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 défaillante (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*

Règles applicables en cas d'absence :

L'IFSE constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption, ainsi que pendant toutes les absences autorisées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée, l'IFSE est suspendue.

Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

2. Le complément indemnitaire 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.

La perception du CIA étant lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel, il n'est par conséquent pas un acquis. Son versement n'est donc pas reconduit 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 de l'agent 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

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant verser le CIA.

Il sera proposé à l'organe délibérant que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il sera proposé à l'organe délibérant que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée *une seule fois par an*.

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

Le SMED13 reste néanmoins compétent pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il sera proposé à l'organe délibérant de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de ratio.

Il est également à noter que le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précise que lors de la transition vers le RIFSEEP, chaque agent bénéficie du maintien de son niveau mensuel de régime indemnitaire.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de fixer les modalités du CIA pour les cadres d'emplois visés plus haut tel que défini dans les tableaux du grand 1 (IFSE).

3. Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires

Selon l'article 5 du décret 2014-513 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir ».

Par conséquent, le RIFSEEP ne peut pas se cumuler avec les primes et indemnités suivantes :

- Indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- Prime de rendement,
- Indemnité de fonctions et de résultats (PFR) abrogée par le décret 2014-513 au 1^{er} juillet 2015,
- Indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- Prime de service et de rendement (PSR),
- Indemnité spécifique de service (ISS),
- Prime de fonction informatique.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE

- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.)
- Dispositifs d'intéressement collectif,
- Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.)
- Sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail dominical, etc.)
- Primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, etc.)
- Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- Prime de responsabilité versée au DGS.

Il est proposé à l'organe délibérant :

- D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, **à compter du 01 Août 2020**
- De rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants,
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire,
- D'autoriser l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

Le Bureau Syndical, après avoir entendu l'exposé du Président et après en avoir délibéré à l'unanimité :

Article 1 : D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, **à compter du 01 Août 2020**

- Article 2 : De rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants,
- Article 3 : D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire,
- Article 4 : D'autoriser l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.

Pour extrait conforme, Ainsi fait et délibéré, les jour, mois, et ans susdits

Le Président,

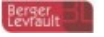
M. Christophe AMALRIC



Envoyé en préfecture le 24/06/2020

Reçu en préfecture le 24/06/2020

Affiché le



ID : 013-251301545-20200609-2020_06-DE