

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL DU SMED13 – ANNEE 2023

*Séance du : 4 avril 2023*

*Présidence : Didier KHELFA*

*Délibération : N°23\_15DL*

### **OBJET : REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

L'an deux mil vingt-trois et le 4 avril, à 9h30, le Comité Syndical du Syndicat Mixte d'Énergie du Département des Bouches du Rhône, dûment convoqué par Didier KHELFA, Président, s'est réuni dans les locaux du SMED13, à Miramas, en session ordinaire.

**Etaient présents : voir liste jointe.**

**Constatant que le quorum est atteint.**

**Le Président expose :**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L712-1 et 2, L714-1, L714-4 et suivants ;

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 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, 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 RDFS1427139C 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 n° 2016-21 instaurant un régime indemnitaire de la filière administrative.

Vu la délibération n° 2017-32 intégrant un régime indemnitaire à la catégorie C de la filière technique.

Vu la délibération n° 2020-06 intégrant un régime indemnitaire à l'intégralité de la filière technique avec une prise d'effet au 01/08/2020

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du ,28 mars 2023

Vu le tableau des effectifs,

**Le nouveau Régime Indemnitare 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.**

Le RIFSEEP s'inscrit dans une démarche de dynamisation et de modernisation de l'organisation de la politique de gestion des Ressources Humaines axée sur la prise en compte de toutes les dimensions de leur organisation et des attentes des collaborateurs. Pour ce faire, un répertoire des métiers a été élaboré afin d'identifier l'ensemble des acteurs devant disposer d'un socle commun de savoirs, de savoir-faire, de savoir-faire faire et de savoir-être.

Il est mis en œuvre avec une réelle volonté :

- D'instaurer une équité entre filières et collaborateurs occupant les mêmes métiers tout en veillant à l'égalité femmes-hommes.
- De valoriser le RIFSEEP comme outil de pilotage des équipes.
- De renforcer l'attractivité du syndicat pour le recrutement.
- De reconnaître les compétences, les expertises métiers, les parcours professionnels et les acquis de l'expérience.
- De favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme.
- De valoriser l'investissement, tant individuel que collectif.
- De donner toute la cohérence entre la conduite d'entretien professionnel et le RIFSEEP.

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 Indemnitare Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Son versement n'est pas automatique.

Le RIFSEEP peut bénéficier autant aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail), et ceux mis à disposition auprès d'autres collectivités, qu'aux agents contractuels qui occupent un emploi au sein du Syndicat.

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

Le Syndicat a donc engagé une réflexion concertée visant à refondre le régime indemnitaire en vigueur depuis le 01 août 2020 afin de remplir les objectifs suivants :

- Reconnaître les spécificités des postes.
- Susciter l'engagement des collaborateurs.

**A ce titre, depuis le début de l'année 2022, le Syndicat a lancé une démarche avec l'ensemble des agents, les responsables de service, le DGS, les élus et le Président visant à :**

- Rédiger de nouvelles fiches de service en tenant compte des missions, des moyens humains, techniques et financiers, des règles et procédures nécessaires au bon fonctionnement, de l'organigramme des postes et des activités indispensables pour la continuité du service.
- Rédiger de nouvelles fiches de poste en adéquation avec le support de l'entretien professionnel.
- Faire évoluer le RIFSEEP.
- Communiquer régulièrement avec l'ensemble des acteurs.

Ainsi, une trentaine de réunions de travail ont été programmées entre janvier 2022 et février 2023, afin d'améliorer ce régime indemnitaire. Ce travail a été mené en concertation avec tous les acteurs du SMED13 tels que le Président, les élus, le DGS, les responsables de services et l'ensemble du personnel.

A l'issue de ces concertations et échanges, un arbitrage a été proposé et validé par la direction. Il se compose de deux parties :

- **L'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise (IFSE)** pour laquelle une cotation des postes a été créée pour permettre de mesurer le niveau de responsabilité des postes en se basant sur des critères propres et spécifiques, déterminés et validés par l'autorité territoriale à la suite de réflexions concertées.

Le choix des critères met en évidence les exigences et les sujétions liées à un poste de travail en répondant à trois grandes familles définies dans le décret n°2014-513 du 20/05/2014 et suivants, cotées de manière suivante :

➤ L'encadrement

Niveau hiérarchique					Nombre de collaborateurs (encadrés directement et indirectement)			
Directeur général	Responsable de plusieurs services	Responsable d'un service	Adjoint de service	Chef d'équipe	indirect	5 et +	1 à 4	ponctuel
5	4	3	2	1	4	3	2	1

Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Prospective et évolution du service	
Déterminant	Intermédiaire		
2	1	1	



➤ La technicité

Complexité des dossiers nécessitant une diversité des domaines de compétences		Conseils aux élus du SMED	Conseils aux élus des collectivités	Gestion de projets / Chargé d'affaires	Compétences requises lors du recrutement		
fort	intermédiaire	oui	oui	oui	indispensables	nécessaires	souhaitée
3	2	1	1	2	3	2	1

Rareté de la compétence		poly compétences au sein du poste	Pratique quotidienne ou exploitation d'un logiciel métier	Actualisation des connaissances		
Solutions externes	solutions internes	activités diversifiées	Oui	Indispensable (risque juridique)	Nécessaire (domaine fortement évolutif)	Encouragée
2	1	1	1	3	2	1

➤ Les sujétions

Sujétions									
Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)			Risque d'agression physique et/ou verbale	Impact sur l'image de la collectivité		Risque de blessure:	Itinérance/déplacements	impact financier (hors régie)	interventions ponctuelles hors plage de travail
Elus	Usagers	Collectivités / Partenaires	oui	Direct	Indirect	oui	Oui	oui	
1	1	1	1	2	1	1	1	2	1

L'objectif recherché par le SMED13 est de définir un barème pour chaque poste de travail.

Ainsi, comme défini par le décret susnommé, les trois grandes familles que sont l'encadrement, la technicité et les sujétions, ont été développées en critères et sous critères.

Après avoir coté chaque sous-critères, nous avons additionné les points ainsi obtenus pour chacun des postes.

Enfin, nous les avons multiplié par la valeur du point définie que l'autorité territoriale a défini.

Toutefois, la Fonction Publique d'Etat prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

C'est à ce titre que le montant obtenu pour chaque poste de travail ne pourra dépasser les plafonds des groupes de fonctions exposés ci-après pour chaque agent à temps complet. Ils seront proratisés pour les agents à temps partiel ou à temps non complet.

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

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois 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 et des Secrétaires de Mairies</b>		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 €

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€



**Catégorie C :****Filière administrative :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>Adjointes Administratives Territoriales</b>		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 <b>Adjointes Techniques Territoriales</b>		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 <b>Agents de Maîtrise Territoriales</b>		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 €

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

L'IFSE est versée mensuellement à chaque agent selon la grille de cotation (encadrement, technicité et sujétions) en lien avec les cadres d'emplois du groupe de fonctions dont il dépend (tableaux des filières et des groupes de fonction par catégorie).

L'agent recruté pour assurer un intérim pourra percevoir l'IFSE du poste vacant.

Le SMED13 a fait le choix d'arrêter la valeur du point à 35.00 euros.

Cependant, si la valeur de la cotation d'un poste est inférieure à l'IFSE proposé, l'agent en poste percevra le montant de son IFSE initial.

Il est important de noter que le montant de l'IFSE devra être obligatoirement ré-évaluée au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels et dans les cas suivants :

- Changement de poste relevant d'un même groupe de fonction.
- Changement de fonction.
- Changement de grade ou de cadre d'emplois.

En cas d'avancement de grade, de promotion interne, de nomination après la réussite à un concours ou à un examen professionnel qui n'induit pas un changement de métier de l'agent, cette circonstance n'influe pas automatiquement sur le montant de l'IFSE.

L'autorité pourra également la ré-évaluer facultativement dans les cas suivants :

- Défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe.
- Absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert.
- Manquements en termes de conduite de projets.
- Technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre.
- Inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale.
- Absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

L'IFSE constitue un complément de rémunération qui peut toutefois diminuer en fonction du type d'absence. Son montant est maintenu pendant les congés annuels, les RTT 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.

L'IFSE peut être également suspendue à titre conservatoire dans l'attente de la réunion du Conseil de Discipline entraîne la suspension du traitement. L'IFSE et ses accessoires suivent le sort du traitement et sont également suspendus.

L'exclusion temporaire de fonction entraîne la suspension du traitement pendant la période d'exclusion prononcée. L'IFSE et ses accessoires suivent le même sort que le traitement suspendu pendant la durée de l'exclusion.

• **Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)** tient compte de l'engagement professionnel, de la manière de servir et valorise l'implication individuelle dans la vie du service et/ou collective. Le versement du CIA est apprécié au regard de l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions, de sa disponibilité, de son assiduité, de son sens du service public, de son respect de la déontologie, des droits et obligations des fonctionnaires, de sa capacité à travailler en équipe et de 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 rattachées à son environnement professionnel sont des critères pouvant être pris en compte pour le versement du CIA.

Il est important de noter que bien que l'institution du CIA soit obligatoire, son versement reste cependant facultatif. Il sera ré-évalué après chaque entretien professionnel et n'est donc pas reconduit de manière automatique d'une année sur l'autre et peut-être égal à zéro.

Il est proposé à l'organe délibérant que le CIA s'appuie sur les fondements précités et que ledit CIA 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 selon le cadre d'emploi du groupe dont il dépend. Les montants des plafonds du CIA étant fixés par groupe de fonction.

A noter que le caractère facultatif et donc non reconductible du CIA, 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.

Comme pour l'IFSE, la détermination du montant du CIA est maintenu pendant les congés annuels, les RTT 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, le CIA est suspendu pour la période considérée.

Nous rappelons que les montants indiqués dans les tableaux par filière et catégorie 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 occupant un emploi à temps non complet.

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 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 (tableaux des filières et des groupes de fonction).

- **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires** tient compte de 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.
- Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) abrogée par le décret 2014-513 au 1<sup>er</sup> juillet 2015.
- Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT).
- Prime de Service et de Rendement (PSR).
- Indemnité Spécifique de Service (ISS).
- Prime informatique.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :

- 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.).
- Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).
- Prime de responsabilité versée au DGS.
- Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires

**Le Comité Syndical après avoir ouï l'exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité décide :**

- D'instaurer le nouveau 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 01/05/2023.
- De rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le montant afférent à chaque composante du RIFSEEP,
- 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.

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

**Le Président,**



**Didier KHELFA**