

REÇU À LA PRÉFECTURE

12 DEC. 2023

Délibération n°15/2023

**Instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des
Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Etaient présents : 67 délégués titulaires ou suppléants

REBERT Christian, DANJEAN Anne-Lucie, SAUTIVET Thierry, GEBHARD Claude, BUCKEL Michel, HELMLINGER Marie-Joseph, ANTONY François, HANS Monique, STRAUMANN Éric, SPITZ Michel, HELDERLE Olivier, BASS Paul, SIGRIST Etienne, FOLLIGUET Isabelle, ROMANO Angelo, TINGEY André, HENRY Maurice, MARTINEZ Brigitte, WINKELMULLER Laurent, VONTHRON Daniel, STOEBNER Thierry, STURM Alfred, MIGLIACCIO Patricia, HABERKORN Raymond, REINHEIMER Bernard, WEICK Alfred, DISCHINGER Pierre, MARTIN Monique, BOUCHE Marc, KURY Guy, HABLITZ Christophe, OHLMANN Grégory, FURLING Maxime, ROMAIN Anne-Véronique, MULLER Éric, BESSEY Thierry, DEYBACH Heidi, SCHULLER Jean-Marc, BUSCH Michel, SCHLUSSEL Benoît, SCHOEPFF Daniel, VOGEL Pierre, TAILLEFER Jean-Luc, BETTER Philippe, BUECHER Jean-Paul, VOINSON Michel, BOESCH Monique, KUENTZMANN Mireille, LEY Richard, WISS Fabienne, LAMY Réjane, BURGARD Gabriel, TANNACHER Geneviève, NICOLE Serge, GERARD Frédéric, BALTZINGER Richard, MARSCHALL Patrice, BONNET Matthieu, URBAN Sylvie, JAEGER Luc, VOGEL Maïté, DIETRICH Martin, FREYBURGER Benoît, GERBER Hélène, FORNARA Rosalie, SCHMIDT Florent, SCHOTT Jean-Luc

Etaient également présents :

UHLRICH-MALLET Odile (suppléante de M. Éric STRAUMANN) et Grégory DELATTRE, directeur du SCoT

Rapporteur : Monsieur le Président

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L.712-1 et -2, L 714-1, L714-4 et suivants ;

Vu le Décret n°91-875 du 06 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

Vu le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP ;

Vu le Décret n°2014-1523 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 prise en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la circulaire NOR RDFS1427139C du 05 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Vu la circulaire ministérielle du 03/04/2017 relative à la mise en place du RIFSEEP ;

Vu l'avis favorable n° CST2023/167 du comité social territorial du Centre de Gestion du Haut-Rhin ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place au sein de la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale, en application du principe de parité ;

Considérant que le RIFSEEP se compose de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et qui constitue l'indemnité principale de ce régime indemnitaire ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant que le Syndicat Mixte souhaite instaurer pour ses agents un régime indemnitaire instaurant le RIFSEEP,

Il est proposé au Comité Syndical d'adopter les dispositions suivantes :

1. COMPOSITION DU RIFSEEP

Le RIFSEEP se compose d'une part correspondant à la reconnaissance de l'expertise et des sujétions dans l'exercice des fonctions (IFSE) et d'une part correspondant à l'engagement professionnel et à la manière de servir, laquelle peut donner lieu au versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA).

2. BÉNÉFICIAIRES

Le RIFSEEP est attribué aux agents occupant un emploi permanent (fonctionnaires et contractuels), en position d'activité rémunérée (hors période préparatoire au reclassement) :

- pleinement aux agents à temps complet,
- au prorata de leur temps de travail pour les agents à temps non complet,
- au prorata de leur quotité de rémunération pour les agents à temps partiel,
- au prorata de leur temps de travail pour les agents à temps partiel thérapeutique.

3. MODALITÉS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué est défini par l'autorité territoriale, par voie de décision individuelle motivée, dans la limite des conditions prévues par les annexes 1 et 2 à la présente délibération.

4. CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. En revanche, il peut être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. : frais de déplacement),
- le cas échéant, avec les dispositifs d'intéressement collectif,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. : indemnités horaires pour travaux supplémentaires, astreintes, etc.),

5. ENTREE EN VIGUEUR

La mise en œuvre du RIFSEEP pour les employés du Syndicat Mixte prend effet le 1er janvier 2024 dans les conditions définies par la présente délibération.

Au vu de l'ensemble de ces éléments, il vous est demandé de bien vouloir adopter le projet de délibération suivant :

LE COMITE

Après avoir délibéré,

DECIDE

A l'unanimité,

- de mettre en œuvre les modalités d'attribution du RIFSEEP telles que prévues par la présente délibération et ses annexes,

AUTORISE

- le versement du RIFSEEP aux conditions exposées,

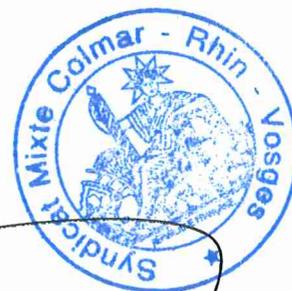
DONNE POUVOIR

à Monsieur le Président ou son représentant pour signer tout document nécessaire à l'application de la présente délibération.

Le Président.

REÇU À LA PRÉFECTURE

12 DEC. 2023



Annexe 1 à la délibération n°15/2023 relative à l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Cette annexe n°1 à la délibération n° 15/2023 du Comité Syndical du 29 novembre 2023 précise les modalités de mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) au sein du Syndicat Mixte pour le SCOT Colmar Rhin Vosges.

Article 1er : Principe de l'IFSE

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 2 : Bénéficiaires de l'IFSE

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 : Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- 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.

Les cadres d'emploi nécessaires au fonctionnement actuel du Syndicat Mixte sont issus de la filière administrative ou technique. Pour chacun cadre d'emploi différents groupes de fonctions correspondent aux montants plafonds suivants de l'IFSE :

Filière administrative		
Attachés territoriaux		
Groupe 1	Emplois de direction générale, impliquant l'encadrement de plusieurs directions, une approche stratégique de l'action publique, des contraintes fortes liées à la proximité de l'exécutif et des élus et/ou un haut niveau d'expertise.	Max : 36 210 €
Groupe 2	Emplois de direction impliquant l'encadrement d'un ou plusieurs services, une approche très opérationnelle des	Max : 32 130 €

	politiques à mettre en œuvre, un haut niveau d'expertise dans le domaine de compétence, ainsi qu'une forte disponibilité et une proximité avec les élus.	
Groupe 3	Emplois impliquant un management direct d'un service, l'organisation des missions et du travail au sein d'un service, un fort niveau de technicité dans le domaine de compétence.	Max : 25 500 €
Groupe 4	Emplois d'expert avec ou sans encadrement, impliquant un fort niveau d'expertise afin d'accomplir la ou les missions confiées, requérant des qualités de coordination en interne et en externe et dans la plus part des cas une disponibilité forte, ou emplois impliquant le management direct du personnel, ou la responsabilité d'une structure.	Max : 20 400 €
Rédacteurs territoriaux		
Groupe 1	Emplois impliquant un management direct d'un service, l'organisation des missions et du travail au sein d'un service et/ou un fort niveau de technicité dans le domaine de compétence.	Max : 17 480 €
Groupe 2	Emplois de coordonnateur et d'animateur impliquant un management d'un ou plusieurs agents avec la responsabilité directe d'une mission, une bonne connaissance des processus et de la réglementation liée au domaine de compétence et/ou emploi faisant appel à une expertise forte dans le domaine de compétence.	Max : 16 015 €
Groupe 3	Emplois d'instruction de dossiers et de suivi d'une politique impliquant une bonne connaissance des processus et de la réglementation liée au domaine de compétence ou emplois faisant appel à une expertise ou requérant un "diplôme métier".	Max : 14 650 €
Adjoints administratifs territoriaux		
Groupe 1	Emplois impliquant le management intermédiaire de plusieurs personnes et/ou équipes incluant une autonomie et une adaptabilité forte pour la réalisation des missions confiées et/ou emplois nécessitant une qualification et expertise forte dans le domaine de compétence.	Max : 11 340 €
Groupe 2	Emplois d'intervention technique, d'accueil et d'assistance administrative et/ou technique, impliquant la capacité à accomplir un certain nombre de tâches confiées et une qualification dans le domaine de compétence.	Max : 10 800 €

Filière technique		
Ingénieurs territoriaux		
Groupe 1	Emplois de direction impliquant l'encadrement d'un ou plusieurs services, une approche très opérationnelle des politiques à mettre en œuvre, un haut niveau d'expertise dans le domaine de compétence, ainsi qu'une forte disponibilité et une proximité avec les élus.	Max : 36 210€
Groupe 2	Emplois impliquant un management direct d'un service, l'organisation des missions et du travail au sein d'un service, un fort niveau de technicité dans le domaine de compétence.	Max : 32 130€
Groupe 3	Emplois d'expert avec ou sans encadrement, impliquant un fort niveau d'expertise afin d'accomplir la ou les missions confiées, requérant des qualités de coordination en interne et en externe et dans la plupart des cas une disponibilité forte, ou emplois impliquant le management direct du personnel, ou la responsabilité d'une structure.	Max : 25 500 €
Techniciens territoriaux		
Groupe 1	Emplois impliquant un management direct d'un service, l'organisation des missions et du travail au sein d'un service et/ou un fort niveau de technicité dans le domaine de compétence.	Max : 17 480 €
Groupe 2	Emplois de coordonnateur et d'animateur impliquant un management d'un ou plusieurs agents avec la responsabilité directe d'une mission, une bonne connaissance des processus et de la réglementation liée au domaine de compétence et/ou emploi faisant appel à une expertise forte dans le domaine de compétence.	Max : 16 015 €
Groupe 3	Emplois d'instruction de dossiers et de suivi d'une politique impliquant une bonne connaissance des processus et de la réglementation liée au domaine de compétence ou emplois faisant appel à une expertise ou requérant un "diplôme métier".	Max : 14 650 €
Adjoints techniques territoriaux		
Groupe 1	Emplois impliquant le management intermédiaire de plusieurs personnes et/ou équipes incluant une autonomie et une adaptabilité forte pour la réalisation des missions confiées et/ou emplois nécessitant une expertise forte dans le domaine de compétence	Max : 11 340 €
Groupe 2	Emplois d'intervention technique, d'accueil et d'assistance administrative et/ou	Max : 10 800 €

	technique, impliquant la capacité à accomplir un certain nombre de tâches confiées, une expertise assurée dans le domaine de compétence.	
--	--	--

Les montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Article 4 : Modulations individuelles de l'IFSE

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède par arrêté au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé, d'une part, en tenant compte de la nature des fonctions exercées par les agents, et caractérisé par :

- Le niveau de responsabilité du poste occupé par l'agent ;
- Le niveau d'expertise requis pour occuper le poste ;
- Les sujétions particulières auxquelles l'agent est soumis lors de l'exercice de ses fonctions.

D'autre part, ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- La 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 la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus, ...) ;
- L'approfondissement des savoirs techniques ;

L'ancienneté n'est pas prise en compte au titre de l'IFSE. Les avancements d'échelon, l'engagement et la manière de servir peuvent, le cas échéant, être pris en compte au titre de l'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Le montant annuel attribué par l'autorité territoriale fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (modification de la fiche de poste) ;
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, et notamment dans les hypothèses suivantes :
 - o Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
 - o Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc.) ;
 - o Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles ;

- En cas de changement de grade.

Les montants sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Article 5 : Modalités de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence

En cas d'absence, l'IFSE est maintenue selon les modalités définies par le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 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.

Article 6 : Périodicité de versement de l'IFSE

À l'instar de la fonction publique de l'État, l'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

Article 7 : Clause de revalorisation de l'IFSE

Les montants plafonds de l'IFSE évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

Annexe 2 à la délibération n°15/2023 relative à l'instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Cette annexe n°2 à la délibération n° 15/2023 du Comité Syndical du 29/11/2023 précise les modalités de mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) au sein du Syndicat Mixte pour le SCoT Colmar Rhin Vosges.

Article 1er : Principe du CIA

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

Article 2 : Bénéficiaires du CIA

Les bénéficiaires du CIA sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3 : Conditions de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en mars N+1. Ce complément n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Néanmoins, il n'y a pas non plus d'opposition à ce qu'un agent puisse le percevoir d'une année sur l'autre si son entretien professionnel fait apparaître un engagement spécifique au titre de l'année N.

Pour pouvoir bénéficier du CIA, tout nouveau recruté devra justifier d'un minimum de 6 mois de présence au sein de la collectivité au 31 décembre de l'année N. Cette disposition est nécessaire afin d'établir une réelle équité entre tous les bénéficiaires de cette part variable liée à l'engagement professionnel.

Article 4 : Conditions d'attribution

Le cœur du dispositif du CIA demeure l'entretien professionnel annuel après évaluation des objectifs de l'année N. La tenue de l'entretien professionnel annuel dématérialisé sur le progiciel RH est donc une condition d'attribution sine qua non.

Le principe du CIA est proposé après évaluation des objectifs de l'année N. Il est justifié par :

- l'atteinte des objectifs fixés pour l'année N ;
- des engagements personnels « exceptionnels » de l'agent au titre de l'année N selon l'organisation du service ou des besoins internes :
 - o Conduite, gestion et finalisation d'un projet ;
 - o Formation interne dans le cadre de formations formalisées avec la DRH ;
 - o Investissement au sein du service afin de pallier les absences ;
 - o Polyvalence accrue ;
 - o Implication dans un projet collectif ;
 - o Innovation apportée au sein du service.

Au regard de l'entretien professionnel annuel, le CIA est déterminé selon 4 niveaux dans la limite du plafond maximum de 150 €. Ces engagements personnels « exceptionnels » ont vocation à valoriser

le niveau de réalisation des objectifs, notamment en cas de non réalisation pour des raisons qui ne sont pas du fait de l'agent.

Toute filière, tout cadre d'emploi, tout groupe de fonctions	
Niveaux	Montant du CIA
Niveau 1 : Aucun objectif atteint	0 €
Niveau 2 : Objectif(s) partiellement atteint(s)	50 €
Niveau 3 : Objectif(s) atteint(s) ou objectif(s) partiellement atteint(s) avec un engagement personnel exceptionnel	100 €
Niveau 4 : Objectif(s) atteint(s) avec un engagement personnel exceptionnel	150 €

Article 5 : Conditions de réexamen

Les niveaux de CIA pourront faire l'objet d'un réexamen sans obligation de réévaluation, avec les partenaires sociaux, à l'issue d'une période de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de la présente délibération, puis tous les 4 ans.

Article 6 : Modulation du CIA du fait des absences

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents les 12 mois de l'année évaluée.