

SYNDICAT MIXTE du SCoT ROVALTAIN-Drôme-Ardèche

1, avenue de la Gare – Quartier de la Gare

26300 ALIXAN

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS du COMITE SYNDICAL du
SYNDICAT MIXTE DU SCoT ROVALTAIN
Drôme-Ardèche**

Le 19 décembre 2023 à 18h30, le Comité syndical s'est réuni à Mauves sous la présidence de Lionel BRARD, Président du syndicat mixte.

Etaient présents : Mesdames CLEMENT, CHOVIN, FOURNIER, GENTIAL, GUILLON, JAUBERT, LAMBERT, ROSSI et Messieurs BARNERON, BELLIER, BONNET, BRARD, CHAUMONT, DUCLAUX, EYSSAUTIER, GAUTHIER, HOURDOU, LABADENS, ROBIN, VALETTE, VALLA, VASSY

Pouvoirs : de CHAZAL à BRARD, de DARD à EYSSAUTIER, de GIRARD à GUILLON, de MORIN à VALETTE, de PLACE à BARNERON, de VALLON à GAUTHIER.

Date de convocation : 8 décembre 2023 - Nombre de délégués en exercice : 42 - Nombre de délégués présents : 22 - Nombre de pouvoirs : 6

Objet : Mise à jour du RIFSEEP.

Vu le Code général de la Fonction Publique,

Vu le livre I, Titre I, Chapitre V, Article L115-1 du Code général de la Fonction Publique lequel précise que les agents publics ont droit, après service fait, à une rémunération dans les conditions fixées au Chapitre I, du Titre I et du Livre VII.

Vu le livre VII, Titre I, Chapitre IV, Section 3 du Code général de la Fonction Publique relatif aux Régimes Indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale, lequel précise que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents service de l'Etat, qu'ils peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions, de l'engagement professionnel et, le cas échéant, des résultats collectifs du service et que lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Considérant la délibération n°19-09 relative à la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel) dans la filière administrative pour la catégorie B au grade de Rédacteur Territorial,

Considérant la délibération n°20-03b relative à la mise en place du RIFSEEP dans la filière administrative pour la catégorie C au grade d'Adjoint Administratif,

Considérant la délibération n°20-36 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la filière technique pour la catégorie A au grade d'Ingénieur Territorial,

Considérant qu'il y a lieu de mettre à jour le tableau récapitulatif des montants du RIFSEEP applicables par cadre d'emplois, annexé aux délibérations susvisées,

Considérant l'évolution de l'organigramme du Syndicat Mixte SCoT du Grand Rovaltain,

Vu l'avis favorable du Bureau,

Vu l'avis favorable du Comité Technique du Centre de Gestion de la Drôme en date du 13 novembre 2023,

Le Président du Syndicat Mixte du SCoT du Grand Rovaltain, propose à l'assemblée la mise à jour suivante du RIFSEEP.

Ainsi, les agents relevant de l'ensemble des cadres d'emplois ci-après, bénéficieront du RIFSEEP dans les conditions suivantes :

Considérant que le régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire (1).
- Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) dont le versement est facultatif et lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir (2).

1/ Mise en place de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (I.F.S.E.)

A. Le principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.), vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.
Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

- A – Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- B – Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- C – Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Critère professionnel A	Critère professionnel B	Critère professionnel C
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 : physiques, responsabilités prononcées, lieux d'affectation, ...

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) sera instaurée pour :

- 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

C. La détermination des groupes de fonctions et des montants maximales

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

La circulaire du 5 décembre 2014 précise qu'il est **recommandé de prévoir au plus**, et sous réserve de spécificités particulières :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 2 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C

Pour l'Etat, l'I.F.S.E. est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêtés ministériels. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Au regard de l'organigramme, des fiches de postes et des critères définis ci-dessus, il est proposé de fixer par catégories, les groupes de fonctions suivants.

- 2 groupes de fonctions pour le corps relevant de la catégorie A
- 2 groupes de fonctions pour le corps relevant de la catégorie B
- 1 groupe de fonctions pour le corps relevant de la catégorie C

Le groupe 1 est réservé aux fonctions induisant :

- des sujétions ou des responsabilités particulières ;
- l'encadrement ou la coordination d'une équipe ;
- la maîtrise d'une compétence rare.

D. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (exemples : approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

E. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement ;
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'I.F.S.E. sera maintenue intégralement ;
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

F. Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

Versement mensuel

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail

G. Clause de revalorisation de l'I.F.S.E.

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

Cette revalorisation n'est possible que si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires.

2/ Mise en place du Complément Indemnitare Annuel (C.I.A.)

A. Le principe

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Son versement est facultatif et non-reconductible d'une année sur l'autre.

B. Les bénéficiaires

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sera instauré pour :

- 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

C. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

Pour l'Etat, le C.I.A. est composé d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêtés ministériels (cf. tableaux récapitulatifs en annexe de cette délibération).

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.
Le C.I.A tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle annuelle (EPA) :

- la réalisation des objectifs
- le respect des délais d'exécution
- les compétences professionnelles et techniques
- les qualités relationnelles
- la capacité d'encadrement
- la disponibilité et l'adaptabilité

D. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A.

Dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire, le C.I.A. suivra le sort du traitement
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le C.I.A. sera maintenu intégralement ;
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, le versement du C.I.A. est suspendu.

E. Périodicité de versement du C.I.A.

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

F. Clause de revalorisation du C.I.A.

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

Cette revalorisation n'est possible que si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires.

3/ 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 pas se cumuler notamment avec :

- 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.),

Le R.I.F.S.E.E.P. 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, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- Les avantages collectivement acquis ayant le caractère de complément de rémunération définis par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 (lorsqu'ils ont été décidés par la collectivité, avant l'entrée en vigueur de la loi précitée).

En application du Livre VII, Titre I, Chapitre IV, Section 3, l'organe délibérant peut décider de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial en application des dispositions réglementaires antérieures si ce montant est diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire.

Entendu le rapport présenté par le Président,

LE COMITÉ SYNDICAL, après avoir délibéré

Pour : 22 délégués dont 6 disposant d'un pouvoir et représentant 28 voix

Contre : 0

Abstention : 0

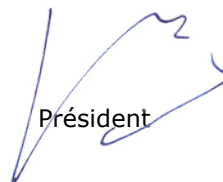
DECIDE,

- **d'approuver** la modification de la délibération régissant le RIFSEEP

- **d'autoriser et mandater** le Président à effectuer toute démarche et signer tout document de nature à exécuter la présente délibération.

Ainsi fait et délibéré le 19 décembre 2023 et ont signé au registre tous les membres présents.

Lionel BRARD,



Président

ANNEXE : Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P applicables par cadre d'emplois

=> Pour la filière administrative

Cadre d'emploi : Rédacteur Territorial ⁽¹⁾				
Groupes de fonctions	Fonctions (IFSE)	Critères (CIA)	Montant maximal brut annuel	
			IFSE (sans logement)	CIA
Groupe 2	-Chargé de gestion avec encadrement -Adjoint à une fonction relevant du groupe 1 -Fonctions administratives complexes		16 015 €	2 185 €
Groupe 3	-Chargé de gestion sans encadrement/instructeur -Assistante administrative	Expertise, autonomie, diversité des tâches, confidentialité, relations externes	14 650 €	1 995 €

(1) Arrêté du 17/12/2015 pris pour application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer. Le RIFSEEP a vocation à se substituer à l'IFTS, l'IAT et l'IEMP.

Cadre d'emploi : Adjoint Administratif Territorial ⁽²⁾				
Groupes de fonctions	Fonctions (IFSE)	Critères (CIA)	Montant maximal brut annuel	
			IFSE (sans logement)	CIA
Groupe 1	-Chef d'équipe ou coordonnateur d'une équipe -Régisseur d'avance et de recette à temps plein -Assistante de direction -Fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare/d'une formation spécifique qui ne serait pas habituellement requis pour l'exercice des fonctions.		11 340€	1 260 €

(2) Arrêté du 18/12/2015 pris pour application aux corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer. Le RIFSEEP se substitue à l'IEMP et a vocation à se substituer à l'IAT.

=>Pour la filière technique

Cadre d'emploi : Ingénieur Territorial ⁽³⁾				
Groupes de fonctions	Fonctions (IFSE)	Critères (CIA)	Montant maximal brut annuel	
			IFSE (sans logement)	CIA
Groupe 1	-Directeur	-Niveau d'encadrement le plus élevé -Encadrement direct -Coordination -Motivation d'autrui -Responsabilité de projet -Expertise -Complexité -Autonomie -Initiative -Diversité des domaines de compétences -Vigilance -Confidentialité -Relations internes -Relations externes	46 920 €	8 280 €
Groupe 3	-Chargé de mission/chef de projet	-Expertise -Complexité -Niveau élevé de qualification -Autonomie -Initiative -Diversité des tâches, des dossiers, des projets -Diversité des domaines de compétences -Confidentialité -Relations internes -Relations externes	36 000 €	6 350 €

(3)Arrêté du 05/11/2021 pris pour application aux corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe des dispositions du décret n°2014-513.

Cadre d'emploi : Technicien Territorial ⁽⁴⁾				
Groupes de fonctions	Fonctions (IFSE)	Critères (CIA)	Montant maximal brut annuel	
			IFSE (sans logement)	CIA
Groupe 1	-Chargé de mission expérimenté / Fonctions techniques complexes et exposées.		19 660 €	2 680 €
Groupe 3	-Chargé de mission / Assistant d'études		17 500 €	2 385 €

(4)Arrêté du 05/11/2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014