EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
SEANCE DU 24 juin 2020

Objet : Actualisation de la délibération n°596 du 5 avril 2018 relative au Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP)

L'an deux mille vingt, le vingt-quatre juin à quatorze heures et trente minutes, le bureau du Syndicat Mixte DORSAL, dûment convoqué le quinze juin 2020, se réunit en session ordinaire, sous forme de visio-conférence, sous la présidence de Monsieur Jean-Marie BOST, son Président.

En exercice : 19 – 43 voix *Présents :13 (dont 2 procurations) -33 voix* *Votants : 13 **Pour** soit 33 **voix***

Sont présents :

Mr Jean-Marie BOST – 1 voix - Président	Conseiller Départemental Haute-Vienne
Mme Hélène ROME – 5 voix – 2ème VP	Vice-Présidente Département Corrèze
Mme Hélène FAIVRE – 5 voix – 3ème VP	Vice-Présidente Département Creuse
Mr Yves RAYMONDAUD – 5 voix – 4ème VP	Vice-Président Département Hte-Vienne
Mr Jean-Pierre BERNARDIE – 1 voix – 5ème VP	Conseiller Agglo Bassin Brive
Mr Vincent TURPINAT - 1 voix – 6ème VP	Vice-Président de la CC Creuse Confluence
Mr Mathieu HAZOUARD – 5 voix	Conseiller régional de la Région Nouvelle Aquitaine
Mr Christophe PATIER – 5 voix	Conseiller Régional Nouvelle Aquitaine
Mr Nady BOUALI – 1 voix	Vice-Président Agglo Grand Guéret
Mr Pierre CHEVALIER – 1 voix – donne pouvoir à JM Bost	Président du Syndicat de la Diège
Mr Pierre DESARMENIEN - 1 voix – donne pouvoir à H.Faivre	Président CC Marche et Combraille en Aquitaine
Mr Christian REDON-SARRAZY – 1 voix	Vice-Président de la CC Briance Sud Haute-Vienne
Mr Alain FAUCHER – 1 voix	Président de la CC de Noblat

Sont excusés :

Mr François VINCENT – 5 voix – 1er VP	Conseiller régional de la Région Nouvelle Aquitaine
Mr Alain AUZEMERY – 1 voix – 7ème VP	Vice-Président CC ELAN Limousin Avenir Nature
Mr Alain LAGARDE – 1 voix - (n'est plus membre de la CAO)	Conseiller Communautaire Tulle Agglo
Mr Francis COMBY – 1 voix	Président CC Pays Lubersac Pompadour
Mr Didier BARDET – 1 voix	Vice-Président CC Monts et Vallées Ouest-Creuse
Mr Christian HANUS – 1 voix	Adjoint au Maire Ville de Limoges

---

Apparaissent en rouge les modifications apportées

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 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 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 le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au 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 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

VU le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le calendrier initial de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'Etat

VU la circulaire NOR RDFF1427139C du 5 décembre 2014 du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'Etat chargé du budget, relative aux conditions de mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire au sein de la Fonction publique d'Etat ;

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 30 janvier 2018,

VU la mise en place du RIFSEEP au sein de DORSAL en date du 5 avril 2018 en référence à la délibération N°596 de son comité syndical,

VU le décret n°2020-182 du 29 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale et étendant le RIFSEEP aux techniciens et ingénieurs,

VU l'avis favorable du Comité Technique,

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.

Ce nouveau dispositif est fondé sur :

- La nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle donnant lieu au versement de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- La manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CA)

Le Syndicat Mixte DORSAL a engagé dès 2018 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 reconnaitre les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement des agents

Bénéficiaires :

Au vu des dispositions règlementaires en vigueur, le RIFSEEP est applicable pour les cadres d'emploi suivants :

- attachés territoriaux
- rédacteurs
- adjoints administratifs
- adjoints techniques
- agents de maîtrise

et depuis le 1er mars 2020 :

- ingénieurs
- techniciens

~~Pour les agents relevant de cadres d'emploi pour lesquels la parution des arrêtés relatifs au RIFSEEP n'est pas encore intervenue, **le régime indemnitaire en place est maintenu. Il s'agit notamment des cadres d'emploi de technicien et d'ingénieur**.~~

Le RIFSEEP est applicable aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

LE RIFSEEP se décompose en deux parties :

1. **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :**

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Cette indemnité se raisonne en termes de métier et non de grade. Elle constitue une part fixe du régime indemnitaire dont le montant est déterminé compte tenu :

- des fonctions exercées par l'agent
- de son expérience professionnelle (à la différence de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon)

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères selon le niveau de responsabilité et d'expertise requise dans l'exercice des fonctions :

- Encadrement, coordination d'une équipe, pilotage de projets, conception et suivi de dossiers stratégiques.
- 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.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères 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.

Au regard de ces informations, il est proposé au Comité Syndical du Syndicat Mixte DORSAL de fixer les modalités de l'IFSE comme suit pour l'ensemble des cadres d'emplois visés par les textes en vigueur :

Catégorie A :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Attachés Territoriaux** **Date effet : 01/01/2016**		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	***Emplois***		
Groupe A1	Directeur / Directrice (pilotage de la structure)	0 €	36 210 €
Groupe A2	Responsable d'un service administratif et/ou financier avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	0 €	32 130 €
Groupe A3	Chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction	0 €	25 500 €

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Ingénieurs Territoriaux** **Date effet : 01/03/2020**		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	***Emplois***		
Groupe A1	Directeur / Directrice (pilotage de la structure)	0 €	36 210 €
Groupe A2	Responsable d'un service technique avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	0 €	32 130 €
Groupe A3	Chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction	0 €	25 500 €

Catégorie B :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois **des Rédacteurs Territoriaux** **Date d'effet : 01/01/2016**		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	***Emplois***		
Groupe B1	Responsable d'un service administratif et/ou financier avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	0 €	17 480 €
Groupe B2	Assistant(e) de direction ou d'un responsable de service avec expertise et/ou exerçant des fonctions de coordination ou de pilotage	0 €	16 015 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise	0 €	14 650 €

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Techniciens Territoriaux** (date d'effet : 01/03/2020)		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	***Emplois***		
Groupe B1	Responsable d'un service technique avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	0 €	17 480 €
Groupe B2	Assistant(e) technique du directeur ou d'un responsable de service avec expertise et/ou exerçant des fonctions de coordination ou de pilotage	0 €	16 015 €
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise	0 €	14 650 €

Catégorie C :

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)
Groupes de fonction	***Emplois***		
Groupe C1	Secrétariat, assistant(e) de direction, assistant(e) au(x) responsable(s) de service avec expertise et qualifications	0 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	0 €	10 800 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Adjoints Techniques Territoriaux et Agents de Maîtrise Territoriaux** (date d'effet : 01/01/2016)		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)
Groupes de fonction	***Emplois***		
Groupe C1	Encadrement avec qualifications	0 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution	0 €	10 800 €

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-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 travail pour les agents exerçant à temps partiel ou 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.

Le coefficient appliqué à l'agent tiendra compte des sous critères suivants :

- Qualifications :
  - Sans diplôme
  - De BEP à niveau Bac
  - De Bac à Bac +2
  - De Bac +3 et plus
- Expériences :
  - Moins de 4 ans d'expérience sur le cadre d'emploi
  - Entre 4 et 8 ans d'expérience
  - Au-delà de 8 ans d'expérience
- Expertises et technicités :
  - Missions polyvalentes sans NBI
  - Expert / référent dans plusieurs domaines
  - Expert / référent dans un domaine
  - Relations avec des partenaires extérieurs
  - Relation avec des élus
- Sujétions :
  - Déplacements
  - Horaires variables
  - Responsabilités financières
- Fonctions :
  - Directeur
  - Responsable de service
  - Chargé de mission
  - Assistant
  - Secrétaire

Le coefficient (ou montant) de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :

- à minima 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

Si l'évolution du régime indemnitaire est possible, le principe du réexamen n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

2. Le Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Le CIA revêt un caractère facultatif. Il est proposé de le mettre en place au sein du Syndicat.

L'appréciation de la valeur professionnelle se fonde sur l'entretien professionnel pendant lequel seront appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- Son sens du service public
- Sa disponibilité
- Son assiduité
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- Sa capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets de service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Le versement du CIA est en corrélation avec les résultats de l'entretien professionnel annuel.

Le CIA peut être versé annuellement en une ou deux fois. Il est proposé, pour le cas du Syndicat, un versement en deux fois (50% en juin et 50% en décembre)

Le CIA n'est pas reconductible de manière automatique d'une année à l'autre puisqu'il est lié à la manière de servir.

Dans la fonction publique d'Etat, le montant maximal du CIA attribué 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.

Au regard de ces informations, il est proposé au Comité Syndical du Syndicat Mixte DORSAL de fixer les modalités du CIA comme suit pour les cadres d'emplois visés par les textes en vigueur :

Catégorie A :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Attachés Territoriaux** (date d'effet : 01/01/2016)		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	***Emplois***	
Groupe A1	Directeur / Directrice (pilotage de la structure)	6 390€
Groupe A2	Responsable d'un service administratif et/ou financier avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	5 670€
Groupe A3	Chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction	4 500€

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Ingénieurs Territoriaux** **(date d'effet : 01/03/2020)**		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	***Emplois***	
Groupe A1	Directeur / Directrice (pilotage de la structure)	6 390€
Groupe A2	Responsable d'un service technique avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	5 670€
Groupe A3	Chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction	4 500€

Catégorie B :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois **des Rédacteurs Territoriaux** **Date d'effet : 01/01/2016**		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	***Emplois***	
Groupe B1	Responsable d'un service administratif et/ou financier avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	2 380€
Groupe B2	Assistant(e) de direction ou d'un responsable de service avec expertise et/ou exerçant des fonctions de coordination ou de pilotage	2 185€
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise	1 995€

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois **des Techniciens Territoriaux** **Date d'effet : 01/03/2020**		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	***Emplois***	
Groupe B1	Responsable d'un service technique avec fonction de pilotage de projets et/ou d'encadrement	2 380€
Groupe B2	Assistant(e) technique du directeur ou d'un responsable de service avec expertise et/ou exerçant des fonctions de coordination ou de pilotage	2 185€
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise	1 995€

Catégorie C :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Adjoints Administratifs Territoriaux** (date d'effet : 01/01/2016)		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	***Emplois***	
Groupe C1	Secrétariat, assistant(e) de direction, assistant(e) au(x) responsable(s) de service avec expertise et qualifications	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	1 200 €

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des **Adjoints Techniques Territoriaux et Agents de Maîtrise Territoriaux** (date d'effet : 01/01/2016)		Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	***Emplois***	
Groupe C1	Encadrement avec qualifications	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution	1 200 €

Le CIA est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant maximal fixé pour le groupe de fonctions dont il dépend.

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

Règles applicables au RIFSEEP en cas d'absence :

L'IFSE et le CIA constituent un complément de rémunération. Leur 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 également maintenu 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 RIFSEEP est suspendu. Toutefois lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent.

Exclusivité :

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement pour les cadres d'emploi concernés, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

En revanche il est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...)

Il est 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 jusqu'alors versé.

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE

Après avoir délibéré, les membres du bureau décident, à l'unanimité :

- *d'actualiser le Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicable aux cadres d'emplois concernés par les textes en vigueur y compris celui des techniciens et ingénieurs*
- *d'étendre le versement du RIFSEEP aux agents stagiaires et contractuels le cas échéant*
- *de verser chaque composante du RIFSEEP selon les modalités définies ci-dessus et, pour les techniciens et ingénieurs, à compter du 1er juillet 2020*
- *de donner autorisation au Président pour fixer, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.*
- *d'inscrire au budget si nécessaire, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.*
- *d'autoriser le Président à procéder à toutes formalités afférentes.*

Jean-Marie BOST
Président de DORSAL

SYNDICAT MIXTE 27, bd de la Corderie Limoges

Certifié transmis au représentant de l'Etat le
Publié par affichage le :

REÇU EN PREFECTURE
le 01/07/2020
Application agréée E-legalite.com
99_DE-087-258728658-20200624-BUR14_17-DE