



COMITÉ SYNDICAL

Séance du mardi 14 décembre 2021

Délibération 2021_12_37

Objet : Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le quatorze décembre deux mille vingt-et-un, à neuf heures et trente minutes, à Nantes, s'est réuni le comité syndical du SYLOA, dûment convoqué par courrier en date du trente novembre deux mille vingt-et-un, signé par le Président du SYLOA.

Étaient présents : 10 (pour 18 voix)

Jean-Sébastien GUITTON (4 voix) ; Chloé GIRARDOT-MOITIÉ (3 voix) ; Eric PROVOST (3 voix) ; Jean-Yves HENRY (2 voix) ; Jean-Michel EMPROU (1 voix) ; Jean-Marc MÉNARD (1 voix) ; Yannick BENOIST (1 voix) ; Claude CAUDAL (1 voix) ; Thierry COIGNET (1 voix) ; Saïd EL MAMOUNI (1 voix).

Absents représentés : 9 (pour 14 voix)

Jean-Luc SECHET (3 voix) donne pouvoir à Chloé GIRARDOT-MOITIÉ ; Joseph DAVID (2 voix) donne pouvoir à Thierry COIGNET ; Jean-Pierre BRU (1 voix) donne pouvoir à Jean-Yves HENRY ; Olivier DEMARTY (1 voix) donne pouvoir à Claude CAUDAL ; Daniel GUILLÉ (1 voix) donne pouvoir à Eric PROVOST ; Roger GUYON (1 voix) donne pouvoir à Jean-Marc MÉNARD ; Rémy ORHON (3 voix) donne pouvoir à Jean-Sébastien GUITTON ; Christophe DOUGÉ (1 voix) donne pouvoir à Yannick BENOIST ; Jean CHARRIER (1 voix) donne pouvoir à Saïd EL MAMOUNI.

Absents excusés :

Jean-Claude LEMASSON ; Jacques ROBERT ; Luc NORMAND.

Assistaient également :

Caroline ROHART (Directrice du SYLOA) ; Stéphanie LIÉNARD (Responsable administrative) ; Justine VAILLANT (Animatrice SAGE Estuaire de la Loire)

Nombre de votants : 19 (dont 9 pouvoirs) pour un total de 32 voix.

Secrétaire de séance : -

EXPOSÉ DES MOTIFS

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°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 d'Etat,

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° 2020-182 du 27 février 2020, actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux et notamment la mise en place du RIFSEEP,

Vu l'arrêté ministériel d'application du 26 décembre 2017 portant application du R.I.F.S.E.E.P. au corps de l'Etat et portant sur les montants du RIFSEEP,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

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 ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériels des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

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 le décret du 27 février 2020 portant sur les corps d'équivalence de l'Etat (Ingénieurs des travaux publics de l'Etat) et sur les corps d'équivalence provisoire (Ingénieurs des services techniques du ministère de l'Intérieur (services déconcentrés)),

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,

Sous réserve de l'avis du Comité Technique.

Le Président informe l'assemblée :

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.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ; versée mensuellement.
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

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

Le principe retenu est de conserver le régime indemnitaire actuel de chaque agent pour la part IFSE (part fixe) et de mettre en place une part variable annuelle (CIA), versée en fonction des atteintes des objectifs définis lors de l'entretien professionnel.

L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.



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.
- 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'Etat 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 SYLOA de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Catégorie A

Filière technique :

Répartition par groupes de fonctions pour le cadre d'emplois des Ingénieurs	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupe A1	50 €	36 210€	6 390€
Groupe A2	50 €	32 130€	5 670€
Groupe A3	50 €	25 500€	4 500€

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupe A1	50 €	36 210€	6 390€
Groupe A2	50 €	32 130€	5 670€
Groupe A3	50 €	25 500€	4 500€

Catégorie B :

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
Groupe B1	50 €	17 480€	2 380€
Groupe B2	50 €	16 015€	2 185€
Groupe B3	50 €	14 650€	1 995€



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
Groupe B1	50 €	17 480€	2 380€
Groupe B2	50 €	16 015€	2 185€
Groupe B3	50 €	14 650€	1 995€

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
Groupe C1	50 €	11 340€	1 260€
Groupe C2	50 €	10 800€	1 200€

Filière technique :

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
Groupe C1	50 €	11 340€	1 260€
Groupe C2	50 €	10 800€	1 200€

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 de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- 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
- 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 défailante (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 due. 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.

Il est non reconductible 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 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 proposé au Comité syndical 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 est proposé au Comité syndical 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.

L'autorité territoriale reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il est proposé au Comité syndical de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

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.

Enfin, le régime indemnitaire susmentionné constitue un complément de rémunération. Son montant est maintenu pendant les congés annuels et durant les congés maternité, paternité ou adoption. Il est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire. Lorsqu'un congé pour longue maladie ou de longue durée est pris à la suite d'un congé de maladie ordinaire alors les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

Après en avoir délibéré, le comité syndical à l'unanimité,

- ***Instaure 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 1^{er} janvier 2022.***

- **Rappelle** que le Président fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.
- **Inscrit** au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.
- **Autorise** le Président à procéder à toutes formalités afférentes.



Fait à Nantes, le 14 décembre 2021

Le Président,
Jean-Sébastien GUITTON

A handwritten signature in black ink, consisting of several horizontal strokes and a vertical line, positioned below the printed name.



Filières	Catégorie	Groupe de fonction	Fonction	Cotation de poste	Temps de travail (%)	Montant minimal brut annuel IFSE	Montant maximal brut annuel IFSE	Montant maximal annuel	
Technique	A	A1	Directrice	95	100%	50 €	36 210 €	6 390 €	
	A	A2	Responsable pôle GEMAPI	83	100%	50 €	32 130 €	5 670 €	
	A	A2	Responsable du pôle Animation SAGE	68	100%	50 €	32 130 €	5 670 €	recrutement à venir
	A	A2	Animatrice SAGE	57	80%	50 €	32 130 €	5 670 €	
	A	A2	Animatrice ASTER - Coordination des contrats	56	100%	50 €	32 130 €	5 670 €	
	A	A2	Animateur contrat	63	100%	50 €	32 130 €	5 670 €	
	A	A2	Animatrice Natura 2000	65	100%	50 €	32 130 €	5 670 €	
	A	A3	Chargé de mission Gestion quantitative	42	100%	50 €	25 500 €	4 500 €	recrutement à venir
	A	A3	Chargé mission SAGE qualité des eaux	46	100%	50 €	25 500 €	4 500 €	
	A	A3	Chargé d'évaluation	41	100%	50 €	25 500 €	4 500 €	
	B	B2	Technicien rivière	52	100%	50 €	16 015 €	2 185 €	
	C	C2	Agent de marais	38	100%	50 €	10 080 €	1 200 €	
Administrative	A	A3	Chargé de communication - concertation	39	80%	50 €	25 500 €	3 600 €	recrutement en cours
	C	C1	Responsable du pôle administratif	72	100%	50 €	11 340 €	1 260 €	
	C	C2	Agent administratif et comptable	44	100%	50 €	10 080 €	1 200 €	