

**Syndicat Mixte de Gestion de la Seine Normande**

Comité Syndical

Séance du 12 mars 2020 à 9h30

**DÉLIBÉRATION N°2020-03-6**

**Adoption du régime indemnitaire**

Transmis en Préfecture le : <b>28 AVR. 2020</b>	Affiché le : <b>12 MAI 2020</b>
---	---------------------------------

Date de convocation : 27 février 2020

Délégués présents :

<b>Collectivités</b>	<b>Délégués</b>	<b>Qualité Membre</b>
<b>Conseil départemental de la Seine Maritime</b>	<b>Bertrand BELLANGER</b>	<b>titulaire</b>
	Alain BAZILLE	suppléant
<b>Conseil départemental de l'Eure</b>	<b>Pascal LEHONGRE</b>	<b>titulaire</b>
<b>Métropole Rouen Normandie</b>	Hubert SAINT	suppléant
<b>CU Le Havre Seine Métropole</b>	<b>Daniel SOUDANT</b>	<b>titulaire</b>
<b>CA Seine Eure</b>	<b>Bernard LEROY</b>	<b>titulaire</b>
<b>CA Seine Normandie Agglomération</b>	<b>Frédéric DUCHÉ</b>	<b>titulaire</b>
	Yves ROCHETTE	suppléant
<b>CA Caux Seine Agglo</b>	<b>Hubert LECARPENTIER</b>	<b>titulaire</b>
<b>CC Roumois Seine</b>	Bertrand PECOT	suppléant
<b>CC Pont Audemer, Val de Risle</b>	<b>Daniel BUSSY</b>	<b>titulaire</b>
<b>CC du Pays de Honfleur Beuzeville</b>	<b>Jean-François BERNARD</b>	<b>titulaire</b>
<b>CC Lyons Andelle</b>	Philippe HALOT	suppléant

Délégués titulaires excusés :

M. Yvon ROBERT - Métropole Rouen Normandie  
M. Benoît GATINET - CC Roumois Seine  
M. Pascal CALAIS - CC Lyons Andelle

Pouvoirs : Sans objet

## **Exposé des motifs**

Les régimes indemnitaires des agents territoriaux évoluent depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, avec l'application progressive aux corps des agents de l'État du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des sujétions et de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

En application du principe de parité entre les deux fonctions publiques, les collectivités territoriales doivent au fur et à mesure de la publication des textes concernant les fonctionnaires de l'État délibérer pour adapter leurs propres régimes indemnitaires à leurs différentes catégories d'agents.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du nouveau régime indemnitaire pour les agents de l'État, dénommé Indemnité de Fonction, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), s'applique désormais aux collectivités territoriales, par parité avec l'État, et selon le cadre décliné par arrêtés, aux cadres d'emplois territoriaux.

Le règlement de gestion de ce dispositif, proposé en annexe à la délibération, détaille le dispositif.

## **Délibération**

Le comité syndical,

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret 2009-1558 du 15 décembre 2009 et l'arrêté ministériel du 30 août 2018 relatifs à la prime de service et de rendement allouée à certains fonctionnaires relevant du ministère de l'écologie, de l'énergie, du développement durable et de la mer, en charge des technologies vertes et des négociations sur le climat,

Vu 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'État,

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 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

VU les arrêtés ministériels du 19 mars 2015 et du 3 juin pris pour l'application respectivement au corps des secrétaires administratifs et des attachés d'administration,

CONSIDERANT la réforme en cours dans la fonction publique territoriale sur le régime indemnitaire avec une application progressive du RIFSEEP

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), mais que celui-ci n'est pas à ce jour applicable à tous les agents territoriaux

CONSIDERANT les montants annuels maxima prévus par les textes susvisés après en avoir délibéré,

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les modalités détaillées en annexe de la présente délibération pour les agents relevant du RIFSEEP ;
- d'instaurer un régime indemnitaire basé sur les primes et indemnités antérieures ci-dessous pour les cadres d'emplois non-encore éligibles au RIFSEEP, appartenant à la filière technique ;
- que les indemnités précitées pourront être versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public de la collectivité ;
- que ces indemnités seront versées mensuellement selon les modalités prévues en annexe à la présente délibération ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.
- d'autoriser le Président à signer tout acte et à procéder à toutes formalités afférentes.

Le président du syndicat mixte  
de gestion de la Seine normande



Bertrand BELLANGER

## Régime indemnitaire du SMGSN

---

### A / Modalités d'application du RIFSEEP

#### Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

La collectivité ne peut délibérer que sur les cadres d'emplois existant dans la collectivité. Dès lors, le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;

#### Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'État ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le RIFSEEP fera l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

#### Article 3 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

De même lors d'un recrutement, un ajustement individuel pourra, le cas échéant, être opéré si les conditions salariales de recrutement du candidat s'avèrent supérieures au montant de référence de l'IFSE correspondant au groupe auquel il appartient, conjugué avec la valorisation de son expérience professionnelle. Il prendrait la forme d'une indemnité complémentaire « à titre personnel » correspondant à la différence entre le régime indemnitaire arrêté pour le recrutement et le montant de référence conjugué avec la valorisation de l'expérience professionnelle.

#### **Article 4 : structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

#### **Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement à chaque agent, au prorata de son temps de travail, selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du plafond annuel du groupe de fonctions dont il dépend.

#### **Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

Le CIA est versé mensuellement à chaque agent, au prorata de son temps de travail, selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du plafond annuel du groupe de fonctions dont il dépend.

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Il constitue un versement exceptionnel, destiné à récompenser l'agent pour son implication dans un projet de service, un objectif spécifique à atteindre ou la réalisation d'une mission déterminée avec une périodicité définie.

Le montant de ce coefficient est déterminé en fonction des résultats de l'entretien professionnel de l'agent, de son engagement professionnel et de sa manière de servir, selon les critères suivants :

- implication dans un projet de service,

- capacité à travailler en équipe,
- sens du service public.

## Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

Classe	Groupe	Cadre d'emplois	Titre de fonction	Montant max annuel IFSE	Montant max annuel CIA
A	A1	Attachés territoriaux	Directeur	49 980 €	8 820 €
B	B2	Rédacteurs territoriaux	Responsable administratif et financier	16 015 €	2 185 €

## Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;

## B/ Les autres primes et indemnités

Il est maintenu les primes et indemnités antérieures ci-dessous pour les cadres d'emplois non-encore éligibles au RIFSEEP et appartenant à la filière technique selon les modalités définies et dans la limite des textes applicables aux agents de l'État, aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet ou non complet et à temps partiel, sur emploi permanent (hors contractuels relevant des articles 3 1°, 3 2° et 3-1 de la loi 84-53). Les emplois relevant du droit privé sont exclus du dispositif.

Ces primes feront l'objet d'un versement mensuel. Leurs montants sont proratisés en fonction du temps de travail.

### 1/ Indemnité spécifique de service (ISS)

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient individuel, d'un coefficient géographique, majoré selon le taux individuel maximum fixé ci-après, dans le cadre du crédit global voté par la collectivité.

## Conditions d'attribution :

Cadres d'emplois	Grades	Montants annuels de référence	Coefficient multiplicateur maximum	Coefficient géographique	Taux individuel maximum
Ingénieur	Ingénieur principal à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	51	1	122,5%
	Ingénieur principal à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	43	1	122,5%
	Ingénieur principal jusqu'au 5 <sup>ème</sup> échelon	361,90 €	43	1	122,5%
	Ingénieur à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon	361,90 €	33	1	115%
	Ingénieur jusqu'au 5 <sup>ème</sup> échelon	361,90 €	28	1	115%

## 2/ Prime de rendement (PSR)

Ce sont le décret 2009-1558 du 15 décembre 2009 et l'arrêté ministériel du 30 août 2018 qui fixent le régime juridique de la PSR.

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient individuel. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

Selon les critères fixés par la délibération tenant compte notamment des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé et de la qualité des services rendus, l'autorité territoriale attribue, par arrêté, les montants individuels dans la limite du crédit global. Le montant individuel maximum ne peut dépasser le double du montant annuel de base (taux maximum) fixé pour le grade d'appartenance.

L'attribution de la P.S.R. au taux maximum à un agent nécessite une diminution corrélative à l'encontre des autres agents du même grade afin de respecter les limites financières du crédit global. Toutefois, si l'agent est seul de son grade, l'attribution individuelle peut être déterminée en prenant en compte la base du double du taux annuel de base.

La prime de service et de rendement peut se cumuler avec l'indemnité spécifique de service ainsi qu'avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.) sous réserve que les agents y soient éligibles.

En revanche, elle ne peut être cumulée ni avec l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) ni avec les indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.).

Le taux de base par grade pour les agents du syndicat est fixé comme suit :

	Montant de base	Montant individuel maximum (= base x 2)
ingénieur hors classe	4 572 euros	9 144 euros
ingénieur principal	2 817 euros	5 634 euros
ingénieur	1 659 euros	3 318 euros