

# SMICTOM

DE LA ZONE SOUS-VOSGIENNE

**REPUBLIQUE FRANCAISE**

**DEPARTEMENT  
TERRITOIRE DE BELFORT**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL  
DU SYNDICAT MIXTE INTERCOMMUNAL DE COLLECTE ET TRAITEMENT DES ORDURES  
MENAGERES**

Séance du 12 Novembre 2020

Question n°10

**Modification de la délibération relative au Régime Indemnitaire tenant compte des  
Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

L'an deux mille vingt, le **12 Novembre** à 18 heures 30, sous la Présidence de Monsieur **Patrick MIESCH**, Président, le Comité Syndical du SMICTOM de la Zone Sous Vosgienne, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, suite à la convocation du 28 Octobre 2020.

19 délégués titulaires sur 29 étaient présents, 2 étaient représentés et 3 avaient donné pouvoir formant ainsi la majorité des membres en exercice.

**Etai<sup>ent</sup> présents :** Eric BOILLETOT, François BRESSON, Patrick CARDOT, Maryse GARNICHET, Yves TESTON, Jean-Marie BERLINGER, Sonia BISCHOFF, Maurice COURTOIS, Emile EHRET, Manon FURTER, Denis KUNTZMANN, Henri STASCHE, Hervé UHLEN, Jean-Luc ANDERHUEBER, Jacky CHIPEAUX, Patrick DEMOUGE, Arnaud DOYEN, Patrick MIESCH, Eric PARROT.

**Etai<sup>ent</sup> représentés :** Daniel MEUNIER pour Michel GALMICHE, Jean-Baptiste REMOND pour Gilles GROSJEAN.

**Avai<sup>ent</sup> donné procuration :** Benoît CORNU à François BRESSON, Luc SENGLER à Eric BOILLETOT, Maxime BELTZUNG à Hervé UHLEN.

**Etai<sup>t</sup> excusée :** Nathalie CASTELEIN

**Etai<sup>ent</sup> absents :** Alain FESSLER, Serge MARLOT, Jean-Louis SALORT, Elisabeth WILLEMMAIN.

Secrétaire de séance : Eric BOILLETOT

Nombre de membres		
Afférents au Comité	En exercice	Votants
29	29	24

Vote		
Pour	Contre	Abstention
24	0	0

Date de Convocation : 28 Octobre 2020

Date d'affichage : 18/11/2020

## DELIBERATION

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 ses articles 87, 88 et 136 ;

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° 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat, ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat;

VU l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;



VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat ;

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 03 octobre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du SMICTOM de la Zone Sous-Vosgienne,

VU la délibération du 12 octobre 2017 instaurant le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2017,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale venant débloquent la situation en créant une seconde annexe au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, prévoyant des « équivalences temporaires » pour chaque cadre d'emplois encore en attente d'un basculement du corps de référence principal dans le dispositif,

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur (corps équivalent de la FPE techniciens supérieurs du développement durable),

*Cette liste sera complétée à chaque publication des arrêtés d'adhésion au RIFSEEP des corps de fonctionnaires de l'Etat pris en référence au vu des cadres d'emplois éligibles au sein de la collectivité.*

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 09 octobre 2020 sur le projet de délibération modificative afférente au RIFSEEP et concernant le cadre d'emplois des techniciens avec la répartition ci-après des avis :

- Dans le collège des représentants de l'administration un avis favorable avec 6 votes favorables,
- Dans le collège des représentants des personnels un avis favorable avec 5 votes et 1 vote défavorable,

Considérant la nécessité de mettre à jour la délibération du 12 octobre 2017 relative à l'instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) afin d'intégrer le cadre d'emploi des techniciens territoriaux et d'actualiser les montants correspondants et d'apporter une modification relatif aux modalités de versement, de maintien ou de suppression de l'IFSE en cas de congés de maladie ordinaire (sauf arrêt ayant une cause opératoire) , la délibération du 12 octobre 2017 est reprise comme suit :

Le Président informe l'assemblée,

Le RIFSEEP devient le nouveau régime indemnitaire de référence pour tous les cadres d'emplois de fonctionnaires territoriaux sauf pour ceux qui relèvent des filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels.

Ce nouveau régime indemnitaire tient compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Le RIFSEEP est mis en place pour la fonction publique de l'Etat, et, est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- 1) d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) assise sur
  - d'une part, le poste occupé, les fonctions occupées (critère objectif) ;
  - d'autre part, l'expérience professionnelle (critère subjectif) ;
- 2) d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme eu égard aux fonctions et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- prendre en compte les critères d'évaluation des agents :
  - o conformément aux critères mentionnés dans le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 en son article 2 :
    1. fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
    2. technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
    3. sujétion particulière ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
  - o conformément aux critères de la fiche d'entretien professionnel : connaissance du métier, sens du service public, responsabilité, assiduité, autonomie, relationnel.

**Le RIFSEEP se substitue** à l'ensemble des primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir versées antérieurement (circulaire du 5 décembre 2014) : l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS), la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR), la prime de rendement, l'indemnité de fonctions et de résultats, la prime de fonctions informatiques, l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT), l'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP), la première part de l'indemnité représentative de sujétions spéciales et de travaux supplémentaires (article 4 décret n° 2002-1247 du 4 octobre 2002).

**Sont explicitement maintenues** les primes et indemnités mentionnées dans la circulaire du 5 décembre 2014 et l'arrêté du 27 août 2015 :

- indemnités afférentes aux sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : heures supplémentaires, astreintes ;
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat : indemnités compensatrice ou différentielle, GIPA etc ... ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées : frais de déplacement ;
- les dispositifs d'intéressement collectif ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élection (IFCE) ;
- les avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.



## **I. Bénéficiaires**

Le RIFSEEP est attribué aux membres des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous que les agents soient stagiaires ou titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public exerçant des fonctions comparables.

Sont ainsi concernés au sein du SMICTOM de la Zone Sous-Vosgienne :

- Cadre d'emploi des Attachés Territoriaux (catégorie A),
- Cadre d'emploi des Techniciens Territoriaux (catégorie B) (en attente de publication de l'arrêté d'adhésion),
- Cadre d'emploi des Adjointes Administratifs Territoriaux (catégorie C),
- Cadre d'emploi des Adjointes Techniques Administratifs (catégorie C).

Au fur et à mesure de la publication des arrêtés correspondants, l'ensemble des agents sera transféré vers le RIFSEEP. Dans l'attente de la publication des arrêtés manquants (techniciens), le régime indemnitaire en place est maintenu pour ces agents.

## **MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

### **II. Montants de référence**

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

### **III. Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

L'IFSE est une indemnité liée au poste : chaque emploi est réparti dans un groupe de fonctions; et donc, chaque cadre d'emplois est également réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Monsieur le Président propose de répartir les emplois au sein de différents groupes de fonctions sur la base des critères suivants :

- ENCADREMENT, coordination, pilotage et conception  
Relativement à : la responsabilité d'encadrement, l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques, la conduite de projets,
- TECHNICITE, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,  
Relatif à l'expertise sur un domaine particulier, le savoir-faire acquis par formation ou expérience, la polyvalence, la maîtrise d'un logiciel,
- SUJETIONS PARTICULIERES et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

L'organigramme présent en annexe illustre la classification des différents postes (y compris technique) par groupes de fonction.

Monsieur le Président propose de fixer le nombre de groupes de fonctions par cadres d'emplois et de retenir les montants maximum annuels au sein de chacun de ces groupes ci-après :

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX / SECRETAIRE DE MAIRIE</b> Arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administration		<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) de l'IFSE</b>	<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) CIA</b>
<b>GROUPES</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>sans logement de fonction gratuit</b>	
Groupe A1	Directeur / Directrice de structure	36 210 euros	6 390 euros
Groupe A2	Direction adjointe d'une collectivité, direction d'un groupe de services,...	32 130 euros	5 670 euros
Groupe A3	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire comptable	25 500 euros	4 500 euros
Groupe A4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission ...	20 400 euros	3 600 euros

<b>TECHNICIENS TERRITORIAUX</b> Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur `corps équivalent de la FPE techniciens supérieurs du développement durable)		<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) de l'IFSE</b>	<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) CIA</b>
<b>GROUPES</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>sans logement de fonction gratuit</b>	
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable de un ou plusieurs services, fonctions techniques complexes	17 480 euros	2 380 euros
Groupe B2	Adjoint au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de projet	16 015 euros	2 185 euros
Groupe B3	Poste d'instruction, chargé d'études, gestionnaire technique, chargé de mission, expertise, autres fonctions	14 650 euros	1 995 euros



<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 20 mai 2014		<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) de l'IFSE</b>	<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) CIA</b>
<b>GROUPES</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>sans logement de fonction gratuit</b>	
Groupe C1	Expertise, sujétions, gestionnaire comptable, référents thématiques, encadrement de proximité	11 340 euros	1 260 euros
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	10 800 euros	1 200 euros

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b> Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat		<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) de l'IFSE</b>	<b>Montant annuel MAXIMA (plafonds) CIA</b>
<b>GROUPES</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>sans logement de fonction gratuit</b>	
Groupe C1	Expertise, encadrement de proximité,	11 340 euros	1 260 euros
Groupe C2	Agent d'exécution, agent polyvalent	10 800 euros	1 200 euros

Les montants de base 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.

Le Président précise que les montants maxi (plafonds) de l'IFSE et du CIA évolueront selon les 2 mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### **IV. Modulations individuelles**

##### **A. L'IFSE comporte une part fixe, fonctionnelle relative aux fonctions occupées**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, ou, le niveau d'expertise, ou, les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois (suite à promotion, avancement de grade ou concours réussi) ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

### **B. L'IFSE comporte une part variable relative à l'importance et la qualité de l'expérience professionnelle**

Monsieur le Président propose que l'expérience professionnelle soit prise en compte au regard des critères suivants :

- parcours professionnel : nombre de postes occupés dans la collectivité (agent capable de mobilité interne), nombre d'années sur le poste,
- obtention d'un diplôme (en totalité ou partiellement exemple : VAE),
- développement de nouvelles compétences : volonté de les confirmer ou les travailler dans les rencontres de travail hors collectivité, tutorat, diffusion du savoir à autrui ...
- nombre de stages réalisés, formations entreprises, apports de celles-ci.

### **C. Modalités de versement, de maintien ou de suppression de l'IFSE**

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Monsieur le Président précise :

→ conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires antérieurs liés aux fonctions exercées, au grade détenu, et/ou aux résultats, et, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE.

→ conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place de nouvelles dispositions réglementaires, conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

→ les montants maxi (plafonds) de l'IFSE et du CIA, et leurs revalorisations évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Monsieur le Président propose de fixer la norme suivante pour tous les agents (titulaires, stagiaires, contractuels) :

1. Absences autorisées diverses (sauf décès) :  
Suppression totale du versement de l'IFSE dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence proportionnellement à la durée de l'absence,
2. Congés annuels, congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant pour adoption, congés pour accident ou maladie imputable au service dûment constatés, les périodes de temps partiel thérapeutique, congés de grave maladie, congés de longue maladie, congés maladie de longue durée :  
Maintien intégral du versement de l'IFSE,



3. Congés de maladie ordinaire (sauf arrêt ayant une cause opératoire) :

Suppression totale de l'IFSE, proportionnellement à la durée, lorsque l'agent dépasse un quota cumulé de 15 jours ouvrés de maladie ordinaire au cours des 12 mois précédant le nouvel arrêt maladie, à compter de la date de constatations des 15 jours ouvrés d'absence.

Monsieur le Président propose que les primes et indemnités, de quelques natures qu'elles soient, cessent d'être versées lors de l'absence de service fait,

Monsieur le Président est le seul habilité à rétablir le régime indemnitaire de l'agent concerné par cette décision.

**MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (CIA)**

**V. Part variable, facultative, liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (critères d'évaluation de l'entretien professionnel)**

Un CIA pourra être versé aux agents, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciée lors de l'entretien professionnel, en tenant compte des critères figurant de la fiche d'évaluation :

- Compétences professionnelles,
- Investissement professionnel.

Le CIA sera versé en corrélation avec les groupes de fonctions retenus pour le versement de l'IFSE et détaillé dans les tableaux ci-avant.

Le CIA sera versé annuellement en février de l'année n+1 (après l'entretien professionnel) ; Il n'est pas reconductible automatiquement.

Les versements seront proratisés pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel.

Un agent absent toute l'année n'est pas évalué et ne pourra pas prétendre au versement d'un CIA.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, décide :

- D'adopter la modification du RIFSEEP, dans les conditions susvisées,
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- D'autoriser le Président à prendre l'ensemble des décisions en lien avec la présente délibération

Fait et Délibéré le jour, mois et an ci-dessus,

Ont signé au registre tous les membres présents

Pour extrait conforme,

Le Président,

Patrick MIESCH



Certifié exécutoire, compte tenu de la transmission en Préfecture du 19/11/2020 et de la publication le 19/11/2020

**ANNEXE - ORGANIGRAMME FONCTIONNELLE**  
 Mise à jour 12 novembre 2020

