

2024/032

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL N° 2024-030**

SEANCE DU 16 OCTOBRE 2024

Date d'envoi des Convocations : 8 octobre 2024
Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 23
Nombre de membres présents pour le vote : 15
Nombre de membres représentés : 4

L'an deux mil vingt-quatre, le seize octobre, le comité syndical du SITOM SUD RHONE, dûment convoqué le 8 octobre, conformément aux articles L 2121-10 et L 2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales., s'est réuni en session ordinaire à 18 heures, dans les locaux du SITOM, 250 Allée des Sapins à MONTAGNY, sous la Présidence de Monsieur René MARTINEZ, Président.

Président : M. MARTINEZ

Pouvoirs :

Mme BLANC donne pouvoir à M. MARTINEZ
M. GILLET donne pouvoir à Mme MARCILLIERE
M. COSTE Marc donne pouvoir à M. BREUZIN
M.FRANCO donne pouvoir à Mme ROTHÉA

Secrétaire : Mme ROTHÉA

Etaient présents :

CCVG : Mmes ROTHÉA, MARCILLIERE, M. NOWAK
COPAMO : Mme RIBERON, Ms FROMONT, BREUZIN, OUTREBON, SAVOIE
CCPO : Ms DESCHANELS, GAT, JOASSARD, MARTINEZ, VARIGNY, COSTE Gérald, ODET

Etaient excusés :

CCVG : Mme BÉRAL, Ms BESSON, GIORGIO, FRANCO
COPAMO : Mme BLANC, Ms COSTE, BIOT
CCPO : M. BOUKADOUR

Était absent : -

**OBJET : RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions,
de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel)
POUR LES CADRES D'EMPLOI DES INGENIEURS ET INGENIEURS EN CHEF**

Rapporteur : Pascal OUTREBON

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,
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,

2024/033

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 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 l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,
Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère 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'État,
Vu l'arrêté du 10 décembre 2018 modifiant l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,
Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020, publié au journal officiel du 29 février 2020, actualisant les équivalences avec la fonction publique de l'État des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, permettant désormais aux cadres d'emplois des ingénieurs en chef et des ingénieurs de bénéficier du RIFSEEP.
Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020, publié au journal officiel du 29 février 2020, actualise les équivalences avec la fonction publique de l'État des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, permettant désormais au corps des ingénieurs de bénéficier du RIFSEEP.

Le rapporteur rappelle que le décret N° 2014-513 du 20 mai 2014 a institué un nouveau régime indemnitaire de référence tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Il est composé d'une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Ce dispositif a vocation à remplacer tous les régimes indemnitaires existants.

Cependant, tous les corps et emplois de la fonction publique territoriale n'y étaient pas éligibles et l'instauration du RIFSEEP s'est faite au fur et à mesure de la parution des décrets d'équivalences avec la fonction publique de l'État.

Le RIFSEEP a été mis en place au SITOM le 1er juillet 2016 pour la filière administrative, puis le 1er juillet 2018 pour le grade d'adjoint technique et le 16 décembre 2020 pour le cadre d'emplois des ingénieurs en chef et des ingénieurs.

Une erreur existant dans la délibération 2020-067 concernant les absences, le maintien de l'IFSE n'étant pas maintenu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, et ceci constituant une rupture du principe d'égalité, le rapporteur propose à l'assemblée délibérante de voter une nouvelle délibération selon les modalités suivantes :

Article 1 - Les bénéficiaires

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

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Ingénieur
- Ingénieur en chef

Article 2 - L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

2024/034

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage et de conception, notamment au regard de :
 - o Management stratégique, pilotage, transversalité, arbitrage
 - o Assistance au management et management par intérim, transversalité, pilotage
 - o Conception, direction, mise en œuvre de projets à envergure nationale ou régionale,
 - o Conception, direction, mise en œuvre et suivi de projets à envergure locale
 - o Rédaction et analyse d'appels d'offres
 - o Suivi des appels à projets
 - o Encadrement d'une équipe
 - o Gestion des recours (tribunaux,...)
 - o Interventions sur colloques nationaux, régionaux, locaux et comités ministériels

 - De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - o Assistance, accompagnement des élus, aide à la décision
 - o Conception, direction, et mise en œuvre de projets
 - o Compétences métier (connaissances spécifiques : assistance à maîtrise d'ouvrage, suivi et coordination de chantiers, expertise technique, urbanisme, environnement, marchés publics, perspectives financières, finances, ressources humaines, management, communication, redevance spéciale,...)
 - o Connaissances particulières liées aux fonctions (niveau : expert, intermédiaire ou basique)
- 2020/384
- o Ingénieries environnementales
 - o Habilitations réglementaires, qualifications
 - o Maîtrise des outils de bureautique
 - o Polyvalence et autonomie
-
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - o Grande disponibilité, horaires flexibles
 - o Travail le samedi, dimanche et/ou soirée
 - o Déplacements dans toute la France (colloques, projets nationaux et régionaux)
 - o Déplacements sur le territoire de la collectivité
 - o Contacts extérieurs (élus nationaux, régionaux, des communes membres et des communautés de communes, prestataires de services, entreprises, associations, éco-organismes, bureaux d'études, services de l'état, administrés).
 - o Maîtrise des risques encourus (techniques, légalité, marchés publics,...)

Le rapporteur propose de fixer les groupes de fonctions et de retenir les montants maximum annuels suivants fixés par arrêtés du 14/02/2019 (corps de référence des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts) et du 5/11/2021 (corps de référence des ingénieurs de travaux publics de l'état) :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
CADRE D'EMPLOI DES INGENIEURS CHEFS		
1	Direction générale	57 120 €
2	Direction générale adjointe	49 980 €
3	Chef de service	46 920 €
4	Cadre expert	42 330 €
CADRE D'EMPLOI DES INGENIEURS		
1	Direction	46 920 €
2	Direction de service,	40290 €
3	chef de projet	36 000 €
4	Chargé de mission	31450 €

Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- Elargissement des compétences
- Approfondissement des savoirs
- Consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les deux ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement, conformément aux textes en vigueur

Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail. 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.

Les montants annuels maximum fixés dans la présente délibération évolueront dans les mêmes proportions que les montants plafonds arrêtés pour les corps des services de l'Etat.

Les absences

L'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité.

Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes expressément identifiées comme cumulables.

Attribution

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

Article 3 - Le complément indemnitaire annuel (CIA).

Critères de versement

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères et sous critères suivants :

Manière de servir de l'agent :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs :
 - o Bilan sur la réalisation des objectifs fixés l'année précédente
 - o Respect des délais fixés
 - o Qualité du travail réalisé
- Compétences professionnelles et techniques de l'agent dans le cadre de ses missions :
 - o Application au travail, attention et rapidité d'exécution

2024/036

- o Recherche de l'amélioration de la performance dans l'exécution du travail
- Qualités relationnelles et comportementales de l'agent, dans le cadre de ses missions :
 - o Comportement constructif et motivation dans l'exécution de ses missions
 - o Respect des obligations des fonctionnaires
 - o Maîtrise de soi dans les situations tendues

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire, fixés par les arrêtés du 14 février 2019 et du 5 novembre 2021 sont les suivants :

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
CADRE D'EMPLOI D'INGENIEUR EN CHEF			
1	Direction générale	10 080 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum
2	Direction générale adjointe	8 820 €	
3	Chef de service	8 280 €	
4	Cadre expert	7 470 €	
CADRE D'EMPLOI D'INGENIEUR			
1	Direction	8 280 €	Entre 0 % et 100 % du montant annuel maximum
2	Direction de service,	7 110 €	
3	chef de projet	6 350 €	
4	Chargé de mission	5 550 €	

Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement, sur la paie du mois de novembre N, aux agents présents sur la période de référence du 1er Novembre N-1 au 31 Octobre N.

Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

Les montants annuels 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.

En cas de départ de l'agent, au cours de la période de référence, le CIA est versé au prorata temporis du temps de service effectif sur cette même période, soit du 1er novembre N-1 au 31 octobre N.

Les montants annuels maximum fixés dans la présente délibération évolueront dans les mêmes proportions que les montants plafonds arrêtés pour les corps des services de l'Etat..

Les absences

Les jours d'absence sont décomptés en jours calendaires, sur la période de référence. Les motifs d'absence pouvant entraîner un décompte sont les suivants :

- Jours d'autorisation d'absences exceptionnelles
- Congés de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée
- Congé parental
- Disponibilité accordée de droit (pour raisons familiales, pour l'exercice d'un mandat d'élue)
- Disponibilité sur demande sous réserve des nécessités de service (pour convenances personnelles, pour créer ou reprendre une entreprise, pour effectuer des études ou des recherches présentant un caractère général)
- Congé de formation professionnelle (hors formation statutaire)
- Congé pour validation des acquis

2024/037

- Congé pour bilan de compétences
- Congé pour participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire
- Congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie lorsqu'un ascendant ou un descendant ou une personne partageant le domicile de l'agent fait l'objet de soins palliatifs.
- Jours de grève
- Jours de suspension de fonction dans le cadre d'une sanction disciplinaire

Calcul du CIA

Le montant du CIA versé en novembre N se calcule comme suit :

Montant annuel maximum du CIA x (nbre de jours calendaires – nbre de jours calendaires d'absences)

Nbre de jours calendaires de l'année (365 ou 366)

Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir, à l'exception des primes expressément identifiées comme cumulables.

Attribution

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté, mentionnant le taux déterminé pour chaque agent, au vu du compte-rendu de l'entretien professionnel annuel N-1. Ce taux sera appliqué sur le montant annuel maximum du CIA, après décompte de l'absentéisme.

Le COMITE SYNDICAL

Après avoir entendu l'exposé de monsieur Pascal OUTREBON, et après en avoir délibéré,
à l'unanimité

ABROGE la délibération initiale 2020-067 et d'instaurer l'IFSE pour les cadres d'emplois des ingénieurs en chef et des ingénieurs, dans les conditions indiquées ci-dessus.

INSTAURE le CIA pour les cadres d'emplois des ingénieurs en chef et des ingénieurs, dans les conditions indiquées ci-dessus.

DÉCIDE que les montants annuels maximum fixés dans la présente délibération évolueront dans les mêmes proportions que les montants plafonds arrêtés pour les corps des services de l'Etat.

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus.

MAINTIENT l'IFSE selon les conditions indiquées en cas de maladie de longue durée ou de grave maladie, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an susdits et ont signé au registre tous les Membres présents.
Pour copie conforme.

Le Président,

René MARTINEZ

Le Président,

- Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,

- Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le représentant de l'Etat et sa publication.

Transmis au représentant de l'Etat le :Publié le :

La Secrétaire de séance

Céline ROTHÉA

