



EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

L'An Deux Mille vingt-deux.
Le 03 février à 20h00.

Les membres du comité, légalement convoqués, se sont réunis à la salle des fêtes de Le Barboux, sous la présidence de Monsieur Denis LEROUX.

Date de convocation : 26/01/22

Date d'affichage : 26/01/22

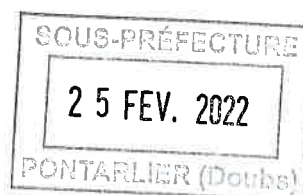
Nombre de voix :

- en exercice : 385

- présentes : 216

- exprimées par pouvoir : 64

Total : 280



Objet : 2022-05 : Révision du RIFSEEP – Annule et remplace la délibération en date du 01/06/2017

Avis favorable du comité technique du centre de gestion du Doubs, séance du 01/02/22.

Conformément à l'article 2 du décret # 91-875 du 6 septembre 1991, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer, dans les limites prévues par les textes afférents, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux agents.

En l'occurrence, la nature, les taux moyens, les conditions et modalités d'attribution du régime indemnitaire applicable aux agents du Parc du Doubs Horloger sont jusqu'à présent définis par la délibération du PETR du Pays Horloger en date du 01/06/2017.

Compte-tenu de l'évolution du contexte d'emploi et de l'évolution de la technicité des postes, il est proposé de faire évoluer le cadre de 2017 avec effet au 1^{er} février 2022.

a. Portée des présentes

Le régime indemnitaire dont les modalités de mise en œuvre sont précisées par la présente délibération est cumulable avec les indemnités compensant les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail : indemnités horaires pour travaux supplémentaires, services d'astreinte, d'intervention et de permanence, indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés. Les modalités d'attribution des susdits éléments constitutifs de la rémunération sont réputées inchangées par la présente.

A l'inverse, le RIFSEEP est exclusif, par principe, de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Les deux éléments constitutifs du RIFSEEP (IFSE et CIA) sont cumulables l'un avec l'autre.

Enfin, le régime indemnitaire dont les modalités de mise en œuvre sont précisées par la présente délibération est totalement indépendant des éléments obligatoires composant la rémunération des agents (traitement indiciaire, Supplément Familial de Traitement, Nouvelle Bonification Indiciaire, dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat, ...), remboursement des frais engagés à l'occasion de déplacements temporaires) et des dispositifs d'action sociale mis en place par l'établissement.

b. Première partie : RIFSEEP - Indemnité de Fonction, de Sujétion et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Elle est notamment fondée sur le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées, d'une part, et sur l'expérience professionnelle acquise par l'agent, d'autre part.

Dans le cadre de la mise en place de l'IFSE, le texte prévoit que l'employeur public doit déterminer des groupes de fonctions par cadre d'emplois en hiérarchisant les fonctions : la fiche de poste de chaque agent permettant d'identifier le groupe de fonctions auquel il se rattache.

Les bénéficiaires de l'IFSE sont les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif
- Rédacteur
- Attaché
- Attaché principal

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions auxquels seront rattachés des montants indemnitaires maximum annuels.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants (niveau d'encadrement, de responsabilité, technicité requise pour le poste...). La hiérarchie entre les groupes va transparaître via des plafonds distincts.

Pour chaque groupe de fonction, le plafond individuel annuel de l'IFSE est le montant plafond applicable aux grades équivalents dans la Fonction Publique de l'Etat.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Il n'est pas défini de montant plancher.

Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

Catégorie	Cadre d'emploi	Liste des postes relevant du cadre d'emploi	Groupes de fonctions auxquels sont affectés les postes	Plafond individuel annuel IFSE (= montant plafond applicable aux grades équivalents dans la FPE)	Idem (agents logés)	Montants maximum fixés par la collectivité	MONTANTS PROPOSES 2022
A	Attaché principal	Cadres de Direction: DGS, Directeurs de Service	A1	36 210	22 310	10 000	12 500
	Attaché	Chefs de service	A2	32 130	17 205	INEXISTANT	11 000
	Attaché	chargés de mission, postes à forte technicité	A3	25 500	14 320	7 500	9 800
B	Rédacteur principal 1ère classe	Encadrement de proximité, assistants de direction,..	B1	17 480	8 030	INEXISTANT	10 500
	Rédacteur principal 2ème classe	Postes à forte technicité	B2	16 015	7 220	6 000	9 750
	Rédacteur	Conception, élaboration	B3	14 650	6 670	5 500	9 500
C	Adjoint administratif principal	Encadrants de proximité, postes nécessitant une technicité particulière; agents gérant un budget et/ou Responsables d'un service	C1	11 340	7 090	4 500	6 000
	Adjoint administratif	Toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe n° 1	C2	10 800	6 750	3 000	4 500

Conformément au décret # 91-875, le président fixe librement par arrêté le montant individuel alloué à chaque agent, dans la limite des montants maximums prévus, selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois.

L'IFSE est versée selon une périodicité mensuelle.

Le réexamen du montant de l'IFSE s'effectue :

- Au regard de l'expérience professionnelle acquise : au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ou de grade ;
- En cas de changement de fonctions ;
- Ou en cas de changement de grade.

Le réexamen du montant de l'IFSE n'emporte pas obligatoirement revalorisation.

c. Deuxième partie : RIFSEEP - Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est institué selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Il est institué afin de tenir compte de l'engagement professionnel et la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir est fondée sur l'entretien professionnel.

Seront notamment appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- l'investissement personnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions ;
- le sens du service public de l'agent ;
- la capacité de l'agent à travailler en équipe et sa contribution au travail collectif ;
- les connaissances de l'agent dans son domaine d'intervention ;
- la capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- l'implication de l'agent dans les projets du service ou de sa participation active à la réalisation des missions.

Les bénéficiaires du CIA sont les agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants :

Pour la filière administrative :

- Adjoint administratif
- Rédacteur
- Attaché
- Attaché principal

Article 9 : Modalités d'attribution :

Le CIA est réglementairement compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions.

A l'instar de l'IFSE, un montant plafond est donc à définir pour chaque groupe de fonctions, dans la limite du plafond applicable à la Fonction Publique d'Etat.

Pour chaque groupe de fonction, le plafond individuel annuel du CIA est le montant plafond applicable aux grades équivalents dans la Fonction Publique de l'Etat.

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Il n'est pas défini de montant plancher.

Complément indemnitaire annuel (CIA)

Catégorie	Cadre d'emploi	Liste des postes relevant du cadre d'emploi	Groupes de fonctions auxquels sont affectés les postes	Plafond individuel annuel CIA (= montant plafond applicable aux grades équivalents dans la FPE)
A	Attachés	Cadres de Direction: DGS, Directeurs de Service	A1	6 390
		Chefs de service, chargés de mission, postes à forte technicité	A2	5 670
		Chargés de mission	A3	4 500
B	Rédacteurs	Encadrement de proximité, responsable de service	B1	2 380
		Postes à forte technicité	B2	2 185
		Conception, élaboration, assistant de direction	B3	1 995
C	Adjoints administratifs	Encadrants de proximité, postes nécessitant une technicité particulière; agents gérant un budget et/ou Responsables d'un service	C1	1 260
		Toutes les fonctions qui ne sont pas dans le groupe n° 1	C2	1 200

Le Président fixe librement par arrêté le coefficient individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % des montants maximums prévus à l'article 9, selon les critères d'attribution du groupe et ceux communs à tous les cadres d'emplois cités à l'article 8.

En application du principe de libre administration consacré par l'article 72 de la Constitution, le CIA est liquidé pour moitié, en mai de chaque année, sur la base de l'entretien professionnel de l'année N-1. Il n'est pas obligatoirement reconductible d'une année civile à l'autre.

d. Troisième partie : Dispositions communes à l'IFSE et au CIA

Les versements sont proratisés à raison de la quotité de travail pour les agents à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel ainsi que pour les agents à temps complet, mais faisant l'objet d'un congé de présence parentale non rémunéré.

Le régime indemnitaire alloué à un agent :

- suit le sort du traitement du dit agent durant ses congés de maladie ordinaire, congés pour accident de service ou maladie professionnelle ou imputables au service et congés en cas d'infirmité contractée ou aggravée au cours d'une guerre ou d'une expédition déclarée campagne de guerre visés par l'article 57-9° de la loi # 1984-53 modifiée du 26/01/1984, congés d'accompagnement d'une personne en fin de vie, et durant ses périodes de temps partiel thérapeutique ;

- est suspendu durant ses congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, durant les périodes d'absence non justifiées par l'agent et durant les périodes de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire ;
- est maintenu intégralement durant les congés ordinaires, congés pour formation professionnelle (tant initiale que continue) ou syndicale, autorisations spéciales d'absence (quel qu'en soit l'objet : visite médicale, événements familiaux, garde d'enfant malade, exercice du droit syndical, don du sang ou de plasma, jury d'Assises, Sapeurs-Pompiers Volontaires, etc.), congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption, décharges de service pour exercice d'un mandat syndical ou pour participation à un organisme paritaire de la Fonction Publique Territoriale, périodes d'instruction militaire ou d'activité dans la réserve opérationnelle, autorisations d'absence liées à l'exercice d'un mandat électoral, décharges de service pour représentation à des organismes mutualistes, sociaux et associatif et congés pour participation aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire visés par l'article 57-8° de la loi # 1984-53 modifiée du 26/01/1984.

Le comité valide à l'unanimité la révision du RIFSEEP.

Pour extrait certifié conforme, le Président
Denis LEROUX

