

Réunion du 25 avril 2018

Objet : Instauration du Régime Indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

L'article 20 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que "les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

Le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique Territoriale.

Le RIFSEEP a pour objectif de rationaliser et de simplifier la mise en œuvre d'un régime indemnitaire en valorisant l'exercice de la fonction et en reconnaissant la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience. Il assure également des conditions de modulation indemnitaire transparentes.

Eure Normandie Numérique souhaite s'inscrire dans cette démarche afin de permettre une simplification du paysage indemnitaire et une valorisation de l'ensemble des parcours professionnels des agents du syndicat.

1) Les conditions d'attribution du RIFSEEP

Les différents postes du syndicat sont répartis au sein de groupes de fonctions conformément aux critères imposés par le décret du 20 mai 2014.

La circulaire du 5 décembre 2014 préconise le nombre de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique :

- Catégorie A : 4 groupes de fonctions
- Catégorie B : 3 groupes de fonctions

- Catégorie C : 2 groupes de fonctions

Le groupe 1 étant considéré comme le groupe le plus important.

Les critères proposés par Eure Normandie Numérique sont les suivants :

- Initiative
- Encadrement
- Expertise
- Sujétions particulières

Le niveau des fonctions du poste occupé sera déterminé à partir de la fiche de poste de chaque agent.

Chaque poste sera soumis à une grille de critères, eux-mêmes déclinés en plusieurs définitions en fonction de la catégorie à laquelle appartient l'agent (A, B ou C).

Une seule définition par critère sera retenue. Le nombre majoritaire de croix permettra de déterminer le niveau de fonction du poste et permettra le classement dans un groupe de fonctions.

Le syndicat propose les grilles de critères suivantes :

Grille de critère CATEGORIE C

eure
Normandie
NUMÉRIQUE

		Groupe	
Critère	INITIATIVE	C1	C2
Définition	Les activités liées au poste sont simples et clairement définies		
Définition	Les activités supposent un examen et une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate		
Critère	ENCADREMENT	C1	C2
Définition	L'emploi ne nécessite pas de responsabilités particulières		
Définition	Emploi avec encadrement en lien fonctionnel avec différents services supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser		
Critère	EXPERTISE	C1	C2
Définition	Missions simples ne nécessitant pas de connaissances particulières en dehors des procédures existantes et d'un apprentissage à très court terme		
Définition	Mise en oeuvre de savoirs faire supposant une expertise détenue soit par le parcours scolaire ou acquise avec l'expérience professionnelle destinées à l'assimilation de ces savoirs faire		
Critère	SUJETIONS PARTICULIERES	C1	C2
Définition	L'emploi ne présente pas de sujétions particulières		
Définition	Le poste suppose un effort physique et / ou soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions allouées		

Grille de critère CATEGORIE B

Critère		Groupe		
INITIATIVE		B1	B2	B3
Définition	Les activités nécessitent un examen et une réflexion préalable			
Définition	Les activités supposent une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate			
Définition	Les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate			
ENCADREMENT		B1	B2	B3
Définition	Emploi ressources au sein du service/ de la structure en termes de savoirs sans lien hiérarchique			
Définition	Pilotage de tâches spécifiques oeuvrant pour la politique de la structure			
Définition	Emploi avec encadrement en lien fonctionnel avec différents services et/ou l'autorité territoriale/autres élus locaux et supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser			
EXPERTISE		B1	B2	B3
Définition	Mise en oeuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire			
Définition	Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation supérieure ou diplômante et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme			
Définition	Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques, techniques, complexes et variées et/ ou conjuguées avec une expérience diversifiée de plusieurs années			
SUJETIONS PARTICULIERES		B1	B2	B3
Définition	L'emploi ne présente pas de sujétions particulières			
Définition	Le poste suppose des contraintes organisationnelles importantes			
Définition	Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions allouées			

Grille de critère CATEGORIE A

EURE
Normandie
NUMÉRIQUE

Critère		Groupe			
INITIATIVE		A1	A2	A3	A4
Définition	Les activités liées au poste nécessitent un examen et une réflexion préalable				
Définition	Les activités supposent une analyse permettant de sélectionner /créer la procédure adéquate				
Définition	Les activités demandent un esprit de synthèse et de jugement afin d'apporter la solution adéquate				
Définition	Les activités supposent un raisonnement visant à proposer des actions stratégiques voire des concepts novateurs				
ENCADREMENT		A1	A2	A3	A4
Définition	L'emploi ne nécessite pas de responsabilités particulières				
Définition	Emploi ressources au sein du service/ de la structure en termes de savoirs sans lien hiérarchique				
Définition	Pilotage de tâches spécifiques oeuvrant pour la politique de la structure				
Définition	Emploi avec encadrement en lien fonctionnel avec différents services et/ou l'autorité territoriale/autres élus locaux et supposant une complexité des tâches à planifier et à organiser				
EXPERTISE		A1	A2	A3	A4
Définition	Mise en oeuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier et/ ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire				
Définition	Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation supérieure ou diplômante (niveau bac + 2 ou licence minimum) et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme				
Définition	Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques complexes et variées et/ou une expérience diversifiée de plusieurs années				
Définition	Missions supposant l'acquisition de connaissances théoriques et techniques complexes et variées conjuguées à une expérience diversifiée de plusieurs années				
SUJÉTIONS PARTICULIÈRES		A1	A2	A3	A4
Définition	L'emploi ne présente pas de sujétions particulières				
Définition	Le poste suppose des contraintes organisationnelles importantes				
Définition	Le poste est soumis à des contraintes horaires occasionnelles ou régulières en raison des missions				
Définition	Le poste est soumis à des contraintes de travail hors jours ouvrés en raison des missions				

Dans l'hypothèse où le nombre de croix ne permettrait pas de classer l'agent dans un groupe de fonction, il sera également possible d'utiliser une nomenclature des postes toujours en fonction des catégories.

Nomenclature des postes Catégorie C

Critères	Exemples	Groupe
Agent exerçant des fonctions d'encadrement de premier niveau et/ou tenu à des sujétions particulières et/ou dont le poste requiert une expertise	Assistante de direction, secrétaire de mairie, chef d'un service, coordinatrice	C1
Agents exerçant uniquement des fonctions d'exécution (agents non concernés par le groupe C1)	Agent d'accueil, agent d'entretien, assistante de gestion administrative/comptable, agent d'état civil, ATSEM	C2

Nomenclature des postes Catégorie B

Critères	Exemples	Groupe
Agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire et dont le poste requiert une expertise	Agent chargé de la direction de travaux, du contrôle des chantiers, responsable de service, secrétaire de mairie	B1
Agents exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et dont le poste requiert une expertise	Adjoint au responsable de la structure, coordinateur des activités culturelles ou physiques et sportives, secrétaire de mairie	B2
Agents n'exerçant pas de fonction d'encadrement et/ ou nécessitant une expertise et/ou tenus à des sujétions particulières	Instructeur du droit des sols, assistant de direction, contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages et des travaux, secrétaire de mairie, juriste	B3

Nomenclature des postes Catégorie A

Critères	Exemples	Groupe
Agents exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage	Directeur Général des Services	A1
Agents exerçant des fonctions de direction adjointe, de management stratégique et d'arbitrage	Directeur Général Adjoint	A2
Agents exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination et nécessitant une expertise	Responsable de service(s)	A3
Encadrement de premier niveau et/ou expertise et/ ou sujétions particulières	Secrétaire de mairie sans encadrement, chargé de projet	A4

2) La détermination de l'IFSE

Le RIFSEEP contient deux parts à distinguer, l'Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

L'IFSE constitue l'indemnité de base du RIFSEEP, elle est versée mensuellement et tend à valoriser la nature des fonctions.

Elle remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs et se substitue notamment aux primes ou indemnités autorisées antérieurement par le Syndicat Mixte Ouvert, à savoir :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires,
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- L'indemnité d'administration et de technicité,
- L'indemnité d'exercice de mission des préfetures.

L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Toutefois, certaines indemnités, listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 sont cumulables.

Pour la fonction publique territoriale, les IHTS (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires) et les astreintes entrent dans cette catégorie, ainsi que la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Le RIFSEEP est en outre cumulable avec :

- les primes d'intéressement collectif,
- les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes),
- l'indemnisation des activités de formation et de recrutement,
- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).

Par ailleurs, l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire/à l'agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence.

Le syndicat propose de moduler l'IFSE constituée d'une part fixe appréciée par la nature du poste occupé et d'une part variable selon l'expérience professionnelle de l'agent.

- ❖ **Une part fixe** pourra être attribuée selon la nature du poste occupé et le niveau de fonctions (déterminé par l'appartenance au groupe de fonctions), soit une pondération pouvant atteindre 60% du montant plafond défini par le syndicat.

Le syndicat propose d'appliquer les montants plafonds suivant :

IFSE		
Adjointes administratifs/Adjointes techniques/Agents de Maîtrise		
	Maximum	
	annuel	mensuel
Groupe 1	11 340 €	945 €
Groupe 2	3 000 €	250 €
Rédacteurs		
	Maximum	
	annuel	mensuel
Groupe 1	17 480 €	1 457 €
Groupe 2	16 015 €	1 335 €
Groupe 3	14 650 €	1 221 €
Attachés		
	Maximum	
	annuel	mensuel
Groupe 1	36 210 €	3 018 €
Groupe 2	32 130 €	2 678 €
Groupe 3	25 500 €	2 125 €
Groupe 4	20 400 €	1 700 €
Techniciens		
	Maximum	
	annuel	mensuel
Groupe 1	11 880 €	990 €
Groupe 2	11 090 €	924 €
Groupe 3	10 300 €	858 €
Ingénieurs		
	Maximum	
	annuel	mensuel
Groupe 1	à déterminer (non paru)	
Groupe 2	à déterminer (non paru)	
Groupe 3	à déterminer (non paru)	

- ❖ **Une part variable** pourra être attribuée selon l'expérience professionnelle déterminée lors de l'entretien professionnel, soit une pondération de 40% du montant plafond défini par le syndicat.

Afin d'effectuer le calcul de la part variable, une comparaison entre le niveau de compétences détenues par l'agent et le niveau des compétences attendues par la grille d'évaluation de l'expérience professionnelle devra être déterminée.

Le syndicat propose les différentes grilles de critères suivantes en fonction des différents postes occupés au sein de Eure Normandie Numérique :

Critères intervenants dans la détermination de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE				
Poste : Directeur Général				
Critères	Niveau requis	Niveau de l'agent*	Point (sur 10)	
1 Participe aux orientations et choix stratégiques et organisationnels	Expert			
2 Rythme l'avancement des déploiements	Expert			
3 Pilote la délégation de service public	Expert			
4 Pilote la structure en cohérence avec les orientations retenues	Expert			
5 Encadre les agents, coordonne le travail de l'équipe	Expert			
6 Suit l'élaboration progressive du projet	Expert			
7 Supervise la préparation et l'exécution des budgets et des marchés publics	Expert			
8 Assure la régularité et la sécurité des actes et décisions pris par l'exécutif	Expert			
9 Assure le reporting de l'activité au travers de tableaux de bords opérationnels	Expert			
10 Assure une veille stratégique réglementaire et prospective dans le domaine des télécommunications	Expert			
			0	
			Octroi de la part variable	0%
*Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait				
Le niveau expert permet l'obtention d'un point par critères, 1 point est égal à 10%				

Critères intervenants dans la détermination de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE				
Poste : Directeur Technique				
Critères	Niveau requis	Niveau de l'agent*	Point (sur 10)	
1 Participe à la définition des spécifications techniques et fonctionnelles des réseaux THD optique et hertzien	Expert			
2 Contribue à l'harmonisation technique et économique et des réseaux THD optique et hertzien	Expert			
3 Gère la relation avec les AMO et maîtres d'œuvre retenus dans le cadre de la mise en œuvre et suit des contrats	Expert			
4 Assure la bonne exécution des contrats	Expert			
5 Assure la mise en place et l'exécution d'outil SIG approprié	Expert			
6 Apporte un appui méthodologique à la conduite des projets de développement TIC	Expert			
7 Assure le management fonctionnel des techniciens du syndicat	Expert			
8 Assure une veille stratégique et technologique dans le domaine	Expert			
9 Gère les choix techniques appropriés	Expert			
10 Gère la définition des stratégies de développement du numérique du Département	Expert			
			0	
			Octroi de la part variable	0%
*Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait				
Le niveau expert permet l'obtention des 10 points par critères, 1 point est égal à 10%				

**Critères intervenants dans la détermination
de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE**

Poste : *Responsable financière*

EURE
Normandie
NUMÉRIQUE

Critères		Niveau requis	Niveau de l'agent*	Point (sur 10)
1	Bâtit une procédure budgétaire, la met en œuvre et participe à l'élaboration des prévisions budgétaires	Expert		
2	Suit l'exécution budgétaire	Expert		
3	Transcrit les politiques d'investissement et assure une prospective des coûts de fonctionnement	Expert		
4	Conduit l'analyse financière rétrospective	Expert		
5	Analyse et suit la trésorerie	Expert		
6	Effectue la déclaration TVA des différents budgets	Expert		
7	Assure le management fonctionnel de la cellule financière	Expert		
8	Assure les contrôles nécessaires à la bonne exécution comptable	Expert		
9	Gère les immobilisations	Expert		
10	Gère, mandate les éléments relatifs à la rémunération et déclare les charges sociales	Expert		
				0
				Octroi de la part variable 0%
<i>*Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait</i> Le niveau <i>expert</i> permet l'obtention des 10 points par critères, 1 point est égal à 10%				

**Critères intervenants dans la détermination
de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE**

Poste : Assistante de direction

EURE
Normandie
NUMÉRIQUE

Critères	Niveau requis	Niveau de l'agent* Point (sur 10)
1 Organise la vie professionnelle du Président et du directeur	Expert	
2 Réalise et met en forme de travaux de bureautiques	Expert	
3 Réalise des comptes rendus de réunion et des procès-verbaux des comités syndicaux et réunions de bureau	Expert	
4 Prépare des convocations pour diverses instances (comité syndical, bureau, CAO etc.)	Expert	
5 Accueil téléphonique et physique	Expert	
6 Gère du courrier du syndicat	Expert	
7 Suit la communication en relation avec le service compétent du Conseil Départemental	Expert	
8 Suit la gestion des commandes de fournitures	Expert	
9 Transmet les actes au contrôle de légalité	Expert	
10 Procède à l'archivage	Expert	
		0
	Octroi de la part variable	0%

*Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait

Le niveau expert permet l'obtention des 10 points par critères, 1 point est égal à 10%

**Critères intervenants dans la détermination
de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE**

Poste : Assistante comptable

EURE
Normandie
NUMÉRIQUE

Critères	Niveau requis	Niveau de l'agent* Point (sur 10)
1 Enregistre et suit les factures	Expert	
2 Mandate les dépenses	Expert	
3 Gère les relances auprès des fournisseurs	Expert	
4 Prend en compte les bons de commande émis et en suit l'exécution	Expert	
5 Tiens la comptabilité d'engagement	Expert	
6 Suit l'exécution financière des marchés publics	Expert	
7 Suit la facturation du contrat de délégation de service public	Expert	
8 Emet les titres de recettes liés au fonctionnement du SMO	Expert	
9 Procède à l'archivage des pièces comptables	Expert	
10 Aide à la préparation et au suivi budgétaire	Expert	
		0
	Octroi de la part variable	0%

*Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait

Le niveau expert permet l'obtention des 10 points par critères, 1 point est égal à 10%

**Critères intervenants dans la détermination
de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE**

Poste : Chef de projet

EURE
Normandie
NUMÉRIQUE

Critères	Niveau requis	Niveau de l'agent* Point (sur 10)
1 Participe au suivi de la conception et des études des réseaux optiques	Expert	
2 Recueille et analyse les informations relatives aux chantiers à réaliser	Expert	
3 S'assure de la planification des interventions et du respect des plannings définis	Expert	
4 S'assure de la bonne exécution des contrats avec les AMO, Maîtres d'œuvre et entreprises de travaux retenus	Expert	
5 S'assure de la bonne exécution du contrat d'accès aux infrastructures de l'opérateur historique	Expert	
6 Veille à l'application des règles et procédures du syndicat	Expert	
7 Assure et mène les réunions de chantiers et promouvois et représente le syndicat notamment auprès des élus locaux	Expert	
8 Participe aux réceptions de travaux de génie civil, fibre optique...	Expert	
9 Garantit la conformité des dossiers techniques relatifs aux travaux	Expert	
10 Prépare des éléments de reporting	Expert	

0

Octroi de la part variable

0%

**Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait*

Le niveau *expert* permet l'obtention des 10 points par critères, 1 point est égal à 10%

**Critères intervenants dans la détermination
de l'expérience professionnelle - Part variable IFSE**

Poste : Technicien terrain

EURE
Normandie
NUMÉRIQUE

Critères	Niveau requis	Niveau de l'agent* Point (sur 10)
1 Assiste et représente le SMO aux réunions de chantier	Expert	
2 Rédige des comptes rendus de travaux et effectue le suivi administratifs de chantiers	Expert	
3 Réceptionne et évalue les travaux, contrôle les pièces relatives à l'exécution du chantier	Expert	
4 Prend en compte les dossiers techniques et les normes d'exécution d'un projet	Expert	
5 Gère les relations avec les représentants techniques des collectivités infra-SMO	Expert	
6 Analyse les remontées terrains pour préconiser l'évolution des spécifications	Expert	
7 Assure la maintenance des réseaux existants déployés par le SMO en relation avec les prestataires de service.	Expert	
8 Assure la sécurité des chantiers ENN	Expert	
9 Gère la relation avec les services ENEDIS pour le raccordement électrique des NRO	Expert	
10 Analyse la bonne application des règles d'ingénierie du SMO en analysant les livrables étu	Expert	
		0
Octroi de la part variable		0%

**Expert, maîtrise, satisfait, à améliorer, non satisfait*

Le niveau *expert* permet l'obtention des 10 points par critères, 1 point est égal à 10%

Il faudra avoir atteint le niveau attendu sur les 10 compétences principales de la fiche de poste pour prétendre à 100% des 40% de la part variable.

Ainsi, Eure Normandie Numérique classe le poste occupé par les agents au sein d'un groupe de fonctions qui permet de déterminer la part fixe de l'IFSE et l'expérience professionnelle qui permet quant à elle d'évaluer la part variable de l'IFSE.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen en cas de changements de fonctions ou de grades et également tous les 4 ans en cas en l'absence de changement.

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 Eure Normandie Numérique (événements familiaux, ...).

3) La détermination du CIA

Le CIA, Complément Indemnitaire Annuel sert à valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Son montant compris entre 0 et 100% du montant maximal annuel est fixé en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent. Son attribution est facultative.

Le syndicat détermine la part du CIA avec la modulation suivante :

- 50% correspondant à la manière de servir
- 50% correspondant à l'engagement professionnel

Critères intervenants dans la détermination
de la manière de servir et de l'engagement professionnel - Part CIA

Critères		Non satisfait	A améliorer	Satisfait	Maîtrise	Dépassé	Remarques
Manière de servir 50%	Savoir-être						
	Sens du service public						
	Autonomie						
	Méthode						
	Rigueur						
	Relation avec la hiérarchie						
	Relation avec les élus						
	Relation avec les administrés/partenaires extérieurs						
	Bilan du critère / Taux de satisfaction						
Engagement professionnel 50%	Fiabilité du travail effectué						
	Qualité du travail						
	Ponctualité						
	Assiduité						
	Travail en équipe						
	Capacité à rendre compte						
	Qualité de l'expression écrite et orale						
	Bilan du critère / Taux de satisfaction						
Bilan total / Taux de satisfaction en %							

Le syndicat propose d'appliquer les montants plafonds suivant :

CIA	
Adjointes administratifs/Adjointes techniques/Agents de Maîtrise	
	Complément Indemnitaire
	annuel
Groupe 1	1 260 €
Groupe 2	2 000 €
Rédacteurs	
	Complément Indemnitaire
	annuel
Groupe 1	2 380 €
Groupe 2	2 185 €
Groupe 3	1 995 €
Attachés	
	Complément Indemnitaire
	annuel
Groupe 1	4 500 €
Groupe 2	4 500 €
Groupe 3	4 500 €
Groupe 4	3 600 €
Techniciens	
	Complément Indemnitaire
	annuel
Groupe 1	1 620 €
Groupe 2	1 510 €
Groupe 3	1 400 €
Ingénieurs	
	Complément Indemnitaire
	annuel
Groupe 1	à déterminer (non paru)
Groupe 2	à déterminer (non paru)
Groupe 3	à déterminer (non paru)

Les montants de la part du CIA permettront une reconnaissance de l'investissement des agents du syndicat. Le complément s'inscrit dans une volonté de récompenser l'atteinte des objectifs et de faire progresser le régime indemnitaire dans le respect de la capacité budgétaire d'Eure Normandie Numérique.

Ce complément sera versé le cas échéant en une seule fois en fin d'année.

Il est vous est donc proposé d'adopter la délibération suivante :

Rapport aux délégués syndicaux

Comité Syndical du Syndicat Mixte Ouvert

Délibération n°2018-011

Eure Normandie Numérique

Réunion du 25 avril 2018

Objet : Instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

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 l'arrêté préfectoral n° DRCL/BCLI/2014-02 du 13 janvier 2014 portant création du syndicat mixte ouvert Eure Numérique ;

VU la délibération du 27 janvier 2014 fixant le régime indemnitaire applicable aux agents du Syndicat Mixte Ouvert Eure Numérique modifiée par la délibération 2014-032 du 16 décembre 2014;

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 de l'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 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 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 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires 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 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 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 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 du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 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 ;

VU l'avis du Comité Technique en date du 22/02/2018,

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.

Eure Normandie Numérique a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- susciter l'engagement des collaborateurs
- valoriser l'ensemble des parcours professionnels des agents du syndicat

Le RIFSEEP entrera en vigueur après adoption de la délibération l'instituant par le comité syndical d'Eure Normandie Numérique prévu au mois d'avril 2018. Il s'applique aux stagiaires, fonctionnaires, agents non titulaires (droit public, droit privé, contrat à durée déterminée ou indéterminée).

Il s'applique à tous les corps d'emploi pour lesquels sont parus les arrêtés qui transposent les textes applicables de l'Etat à la territoriale. Les arrêtés permettant l'éligibilité du cadre d'emploi des Ingénieurs et des Techniciens n'étant pas encore parus, la délibération antérieure 2014-005 continue à s'appliquer exclusivement pour ces cadres d'emplois. Le RIFSEEP s'appliquera aux Ingénieurs et Techniciens dans les 3 mois suivant la parution des arrêtés sous réserve de la compatibilité de ce qui a été adopté avec ledit arrêté.

Il se compose en deux parties :

1. L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

a. Rappel

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle est versée mensuellement et tend à valoriser la nature des fonctions.

Elle remplace toutes les primes existantes qui répondent aux mêmes objectifs et se substitue notamment aux primes ou indemnités autorisées antérieurement par le Syndicat Mixte Ouvert (SMO), à savoir :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats,
- L'indemnité d'administration et de technicité,
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures.

L'IFSE est exclusive, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Toutefois, certaines indemnités, listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015 sont cumulables.

Pour la fonction publique territoriale, les IHTS (Indemnités horaires pour travaux supplémentaires) et les astreintes entrent dans cette catégorie, ainsi que la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel.

Le RIFSEEP est en outre cumulable avec :

- les primes d'intéressement collectif,
- les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes),
- l'indemnisation des activités de formation et de recrutement,
- les indemnités d'accompagnement liées à la mobilité géographique ou à l'attractivité territoriale (ex : prime spéciale d'installation, frais de changement de résidence, prime de restructuration de service, indemnité de départ volontaire).

Par ailleurs, l'article 88 al3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 dispose que l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire/à l'agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence.

Sa constitution s'évalue à la lumière de 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. A noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces 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 sur l'ensemble du RIFSEEP (IFSE+CIA) 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 aux membres du comité syndical de Eure Normandie Numérique de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Catégorie A :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Attachés Territoriaux, des Directeurs Territoriaux et des Secrétaires de Mairies		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe A1	Directeur / Directrice d'une collectivité...	0 €	36 210 €	4 500€
Groupe A2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité, responsable de plusieurs services, réfèrent fonctionnel, ...	0 €	32 130 €	4 500€
Groupe A3	Responsable de services, chargé(e) de mission, emploi rattaché à la direction, ...	0 €	25 500 €	4 500€
Groupe A4	Encadrement de premier niveau et/ou expertise, sujétions particulières	0 €	20 400 €	3 600€

Catégorie B :

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
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'une structure, responsable d'un ou de plusieurs services, ...	0 €	17 480 €	2 380€
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, gérer ou animer un ou plusieurs services, chargé(e) de mission ...	0 €	16 015 €	2 185€
Groupe B3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	0 €	14 650 €	1 995€

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Techniciens Territoriaux (applicable au 1 ^{er} janvier 2018, sous réserve de la parution de l'arrêté correspondant)		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe B1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0 €	11 880 €	1 620 €
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0 €	11 090 €	1 510 €
Groupe B3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	0 €	10 300 €	1 400 €

Catégorie C :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Administratives Territoriales		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil	0 €	3 000 €	2 000 €

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjointes Techniques Territoriaux		Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement de proximité, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution...	0 €	10 800 €	1 200 €

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
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Encadrement d'agents appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique...	0 €	11 340 €	1 260 €
Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière...	0 €	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 peut faire l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse tous les ans et :

Obligatoirement dans les cas suivants :

- 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 défaillante (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 Monsieur le Président*
- *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 Eure Normandie Numérique (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 suspendue. 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.

Le Complément Indemnitaire Annuel dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Son montant est fixé en fonction de l'évaluation professionnelle de l'agent est compris entre 0 et 100% du montant maximal annuel. Ce complément est facultatif.

Le syndicat détermine la part du CIA avec une pondération de :

- 50% correspondant à la manière de servir
- 50% correspondant à l'engagement professionnel

Le coefficient attribué sera réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

Les montants de la part du CIA permettront une reconnaissance de l'investissement des agents du syndicat. Le complément s'inscrit dans une volonté de récompenser l'atteinte des objectifs et de faire progresser le régime indemnitaire dans le respect de la capacité budgétaire d'Eure Normandie Numérique.

Elle pourra être versée au choix de l'autorité territoriale en une fois en fin d'année ou deux fois avec une période intermédiaire en milieu d'année.

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 sera proposé aux membres du comité syndical que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

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.

L'attention est portée sur le fait que la présente délibération sera complétée au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels et de leur transposition aux autres cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale.

Il sera proposé aux membres du comité syndical :

- D'instaurer 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 01/05/2018 ;
- De rappeler que Monsieur le Président fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants ;
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire ;
- D'autoriser Monsieur le Président à procéder à toutes formalités afférentes.

- Nombre de voix pour :
 - Collège EPCI : 23
 - Collège Conseil Départemental : 15
 - Collège Conseil Régional : 6
- Nombre de voix contre :
 - Collège EPCI : 0
 - Collège Conseil Départemental : 0
 - Collège Conseil Régional : 0
- Abstention :
 - Collège EPCI : 0
 - Collège Conseil Départemental : 0
 - Collège Conseil Régional : 0

Fait à Evreux, le 25 avril 2018

Pour extrait conforme,

Le Président

Frédéric DUCHÉ

