Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le
ID : 080-200094696-20241107-2024_DELIB_105-DE

DÉPARTEMENT DE LA SOMME
ARRONDISSEMENT D'AMIENS
TERRITOIRE D'ÉNERGIE SOMME

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBERATIONS DU BUREAU

SÉANCE DU 7 NOVEMBRE 2024

DATE DE CONVOCATION :

29/10/2024

DATE D'AFFICHAGE :

08/11/2024

NOMBRE DE MEMBRES :

- Inscrits : 17
- Présents : 13
- Absents : 4
- Votants : 13
- Pour : 13
- Contre : 0
- Abstention : 0

OBJET :

Régime indemnitaire des filières administrative et technique

Indemnités de Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

L'an deux mille vingt-quatre, le jeudi 7 novembre à 10 heures 00, le Bureau de Territoire d'Energie Somme, légalement convoqué, s'est réuni dans ses locaux, 3 rue César Cascabel, Pôle Jules Verne 2 à Boves, sous la présidence de M. Franck BEAUVARLET, Président.

Etaient présents : 13 membres sur 17 membres convoqués, formant la majorité des membres en exercice.

Etaient absents et excusés : 4 membres.

Monsieur Gérard LEFEBVRE a été nommé secrétaire de séance.

La séance étant ouverte, Monsieur le Président expose que :

VU le code général des collectivités territoriales,
VU le code général de la fonction publique,
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 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,
VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale permettant d'appliquer un régime indemnitaire basé sur deux parts pour l'ensemble des cadres d'emploi à l'exception des assistants et professeurs d'enseignement artistique,
VU les délibérations du Bureau des 02 juin 2016, 07 décembre 2017 et 02 juillet 2020,
Considérant le besoin d'actualiser le régime indemnitaire dans les conditions fixées par les textes réglementaires,
VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 8 octobre 2024,

A compter du 1er janvier 2025, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;

Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose d'une part sur une formalisation de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

- un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CI).

.../...

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le
ID : 080-200094696-20241107-2024_DELIB_105-DE

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de TE 80 et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de TE 80 ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

I. BENEFICIAIRES

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel.
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

- Pour les agents contractuels, ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

II. DETERMINATION DES GROUPES FONCTION ET DES MONTANTS PLAFOND

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSE et CI(A) et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CI(A).

Toutefois la part CI(A) doit rester inférieure à la part IFSE pour respecter l'esprit du texte.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

III. L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrements, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le
ID : 080-200094696-20241107-2024_DELIB_105-DE

Les indicateurs suivants ont été utilisés pour répartir les postes au sein des groupes de fonctions :

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
• Responsabilité d'encadrement direct • Niveau d'encadrement dans la hiérarchie • Responsabilité de coordination • Responsabilité de projet ou d'opération • Responsabilité de formation d'autrui • Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)	• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification requis • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences	• Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie professionnelle • Responsabilité matérielle • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neufs mois suivants.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation…),
- En cas de changement :
  - de grade à la suite d'un avancement de grade,
  - de cadre d'emploi à la suite d'une promotion interne,
  - de grade ou de cadre d'emploi après réussite à un concours ou à un examen professionnel.

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le
ID : 080-200094696-20241107-2024_DELIB_105-DE

Périodicité de versement : L'IFSE sera versée mensuellement.

IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE CI(A)

Le complément indemnitaire est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié pour ce qui concerne la manière de servir à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés, **les modalités de retenues ou de suppression pour absence** sont fixées comme suit :

- En cas de congé de maladie ordinaire y compris accident de service et maladies professionnelles les primes suivent le sort du traitement.
- Durant les congés annuels, les congés RTT, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.
- En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Périodicité de versement : Le CI sera versé sera mensuellement.

V. LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

A – FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES / SECRETAIRES DE MAIRIE DE CATEGORIE A *Référence réglementaire :* *arrêté du 3 juin 2015* *pris pour l'application du décret 2014-513*		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante Non logé	Montant annuel individuel CIA maximum fixé par l'assemblée délibérante Non logé	Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante Non logé
Groupe 1	Direction d'une collectivité / secrétaire de mairie	29 820	12 780	42 600
Groupe 2	Direction Adjointe d'une collectivité, Directeur de pôle, responsable de plusieurs services	26 460	11 340	37 800
Groupe 3	Directeur adjoint de Pôle, responsable d'un service	21 000	9 000	30 000
Groupe 4	Adjoint responsable de service/expertise/fonction de coordination ou de pilotage	16800	7200	24 000

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le
ID : 080-200094696-20241107-2024_DELIB_105-DE

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS *Référence réglementaire :* *arrêté du 19 mars 2015* *pris pour l'application du décret 2014-513*		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel CIA maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante
		Non logé	Non logé	Non logé
Groupe 1	Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services / secrétaire de mairie	13 902	5 958	19 860
Groupe 2	Adjoint au responsable d'une structure / expertise / pilotage ou coordination	12 740	5 460	18 200
Groupe 3	Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction	11 652	4 993	16 645

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX *Références réglementaires : arrêtés du 20 mai 2014* *Et du 26 novembre 2014 pris pour l'application* *du décret 2014-513*		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante
		Non logé	Non logé	Non logé
Groupe 1	Encadrement de proximité d'usagers / secrétaire de mairie / assistant de direction / sujétions / qualifications	8 820	3 780	12 600
Groupe 2	Exécution	8 400	3 600	12 000

B – FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX *Référence réglementaire : arrêté du 14 février 2019 pris pour l'application du décret 2014-513*		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante
		Non Logé	Non Logé	Non Logé
Groupe 1	Directeur Général des Services, Ingénieur en chef hors classe	41 160	17 640	58 800
Groupe 2	Directeur, Ingénieur en chef	38 640	16 560	55 200
Groupe 3	Directeur Adjoint, Ingénieur en chef	34 860	1 494	49 800

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le
ID : 080-200094696-20241107-2024_DELIB_105-DE

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX *Arrêté du 5 novembre 2021*		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante
		Non Logé	Non Logé	Non Logé
Groupe 1	Direction d'une collectivité	38 640	16 560	55 200
Groupe 2	Direction Adjointe d'une collectivité, Directeur de pôle, responsable de plusieurs services	33 180	14 220	47 400
Groupe 3	Directeur adjoint de Pôle, responsable d'un service, Chargé d'affaire expérimenté	29 645	12 705	42 350
Groupe 4	Adjoint responsable de service/expertise/fonction de coordination ou de pilotage/ chargé d'affaire	25 900	11 100	37 000

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS *Arrêté du 5 novembre 2021*		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante
		Non Logé	Non Logé	Non Logé
Groupe 1	Responsable de structure, chargé d'affaires expérimenté	15 638	6 702	22 340
Groupe 2	Adjoint au responsable de structure, Coordonnateur technique, chargé d'affaire expérimenté	14 781	6 334	21 115
Groupe 3	Chargé d'affaire, technicien informatique, autres emplois techniques	13 920	5 965	19 885

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES *Référence réglementaire : arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret 2014-513*		Montant annuel individuel IFSE maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel CI maximum fixé par l'assemblée délibérante	Montant annuel individuel total RIFSEEP fixé par l'assemblée délibérante
		Non Logé	Non Logé	Non Logé
Groupe 1	Adjoint technique principal de 1ere et 2eme Classe, contrôleur de travaux expérimenté, assistant informatique	8 820	3 780	12 600
Groupe 2	Adjoint technique contrôleur de travaux, autres emplois techniques	8 400	3 600	12 000

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Périodicité du versement

1) L'IFSE sera versé mensuellement.
2) Le CI sera versé mensuellement.

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le
ID : 080-200094696-20241107-2024_DELIB_105-DE

VI. Modalités de retenue ou de suppression pour absence

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants.

Durant les congés annuels, les autorisations spéciales d'absence (ASA) et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail et maladie professionnelle, les primes sont maintenues ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée, le versement du régime indemnitaire est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.
Ces dispositions se substituent à toute autre décision prise préalablement par Territoire d'Energie Somme sur le régime indemnitaire relevant du cadre d'emploi de la filière technique.

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.

Après en avoir délibéré, le Bureau :

DECIDE :

- d'instaurer à compter du 1er janvier 2025
- le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- d'inscrire chaque année les crédits correspondant au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

Fait et délibéré en séance
les jour, mois et an susdits
Pour extrait conforme
Le Président,

Franck BEAUVARLET

