

**Extrait du registre des délibérations du comité syndical du PETR**  
**Séance du 5 avril 2023 à Brunelles - 18 heures**



N° 11 04 2023 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP.

L'An deux mille vingt-trois, le mercredi 5 avril à dix-huit heures, les membres du conseil syndical du PETR, se sont réunis, sur convocation qui leur a été adressée par Madame Marie-Christine LOYER Présidente du Pôle Territorial du Perche d'Eure-et-Loir.

**Date de convocation :** le lundi 27 mars 2023

**Secrétaire de séance :** Christian BICHON,

**Président de séance pour le vote du Compte Administratif 2022 :** Philippe RUHLMANN.

**Nombre de délégués en exercice :** 34 – **Délégués présents :** 20 – **Délégués excusés non représentés :** 14

**CC Forêts du Perche :** 5/8

Christian BICHON, Philippe MARTOJA DS, Marie-Christine LOYER, Gérard DESVAUX DS, Catherine STROH.

**CC Terres du Perche :** 7/11

Jean-Michel CERCEAU, Eric LEGROS, René ROUSSELLE, Victor PROVOT, Waldeck ROUSSEAU, Florent ROY, Jacques HENRY.

**CC du Perche :** 8/15

Marie Claude BENOIT-MOUSSEAU, Martine CARRE-AVELINE, Jean-Claude CHEVEE, Guy BOCQUILLON, Anne-Cécile MAILLOT-FONTAINE, Sylvie CHARTRAIN, Murielle ROUSSELET, Philippe RUHLMANN.

**Invité complémentaire présent :** Stéphane COURPOTIN suppléant de Philippe RUHLMANN présent, Mylène RENARD Conseillère technique, Région Centre.

**Absents excusés :** 15

Xavier NICOLAS, Christophe LEFEBURE représenté par Gérard DESVAUX, Eric GOURLOO représenté par Philippe MARTOJA, Christelle LORIN, Philippe PENNY, Christophe BARRAL, Eric GERARD, Michel THOMAS représenté par Jacques HENRY, Martial LECOMTE, Thomas BLONSKY, Nathalie BRUNET, Catherine CATESSON, Jérémie CRABBE, Gérard DEVOIR, Claude EPINETTE, Eric GIRONDEAU représenté par Anne-Cécile MAILLOT-FONTAINE, Harold HUWART représenté par Guy BOCQUILLON, Marc MOCOJNI, Pascal MELLINGER représenté par Murielle ROUSSELET, Marie-Claude RIGOT, Michel THIBAUT représenté par Sylvie CHARTRAIN.

**Invités complémentaires excusés :**

M. Claude JEAY sous-préfet de Nogent-le-Rotrou, Luc LAMIRAULT député du canton de Nogent-le-Rotrou, Anick BRUNEAU Présidente du PNR, Michel KRECKE Président du Conseil de développement.

Madame la Présidente, rappelle à l'assemblée qu'en application de l'article 714-4 du CGFP et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991, l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat.

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment se articles L712-1 et L713-1 ; L714-4 à L714-6, L714-8

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 l'article L714-4 du CGCT

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique de l'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 l'arrêté du 3 juin 2015 fixant le montant de référence des cadres d'emplois des attachés territoriaux aux corps d'équivalence de la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 19 mars 2015 fixant le montant de référence des cadres d'emplois des rédacteurs territoriaux aux corps d'équivalence de la fonction publique de l'Etat ;

VU l'arrêté du 20 mai 2014 fixant le montant de référence des cadres d'emplois des adjoints administratifs territoriaux aux corps d'équivalence de la fonction publique de l'Etat ;

VU l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 27 mars 2023 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

VU le tableau des effectifs ;

Le nouveau régime est composé de deux indemnités :

- ✓ Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (ISFE) versée mensuellement
- ✓ Le Complément Individuel Annuel (CIA) qui est un complément indemnitaire facultatif annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.



N° 11 04 2023 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP.

Considérant qu'il convient de mettre en place le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

Madame la Présidente explique que le RIFSEEP n'avait pas pu être mis en place faute de marge de manœuvre suffisante. Celui-ci vient se substituer au régime indemnitaire antérieur en vigueur depuis la création du Pôle en 2016. Le RIFSEEP ne pourra donc pas se cumuler avec l'IAT, l'IFTS et l'IEMP.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis les IHTS pour les agents de catégories B & C et celles exclues du dispositif.

Madame la Présidente propose aux membres du Conseil syndical d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères et modalités d'attribution au sein de la collectivité.

## I – LES BENEFICIAIRES :

Les bénéficiaires du régime indemnitaire sont :

- Les agents titulaires et stagiaires à temps complet et à temps partiel dans la collectivité.
- Les agents contractuels de droit public sur un emploi permanent, non permanent et sur un contrat de projet, à temps complet, à temps partiel ayant une ancienneté de services de 6 mois à 1 an minimum.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés territoriaux
- Les rédacteurs territoriaux
- Les adjoints administratifs territoriaux

## II – L'INSTAURATION DE L'IFSE:

L'I.F.S.E. vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

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

Les montants de l'IFSE seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

### 1) La détermination des groupes de fonctions

Chaque emploi, chaque poste est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels tenants compte :

- ❖ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou la conception (critère réglementaire)
  1. Responsabilité d'encadrement direct
  2. Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- ❖ Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (critère réglementaire)
  1. Connaissances élémentaires à expert requise
  2. Niveau de qualification /diplôme requis
  3. Complexité des tâches du poste
- ❖ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
  1. Contraintes horaires
  2. Responsabilité financière



N° 11 04 2023 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP.

2) La détermination des groupes et des montants plafonds pour la filière administrative

Madame la Présidente, propose de fixer les groupes et de retenir les montants maximums annuels suivants :

Groupes	Fonctions /Postes du syndicat	Plafond annuel maximum de l'IFSE	Plafond annuel réglementaire (Fonction publique d'Etat)
<b>Catégorie A</b>	<b>Attachés territoriaux</b>		
A1	. Direction du Syndicat	18 100 €	36 210 €
A2	. DGA / NEANT	16 065 €	32 130 €
A3	. Responsable d'un service, Pilotage	12 750 €	25 500 €
A4	. Chargé(e) de missions, d'expertise, chef(fe) de projet	10 200 €	20 400 €
<b>Catégorie B</b>	<b>Rédacteurs territoriaux</b>		
B1	. Fonction de pilotage, de conception de projets	8 740 €	17 480 €
B2	. Responsable coordonnateur d'un service Instructeur	8 007 €	16 015 €
B3	. Poste d'instruction avec expertise, animation, gestionnaire administrative	7 500 €	14 650 €
<b>Catégorie C</b>	<b>Adjoint administratif territorial</b>		
C	. Gestion financière, assistant(e) de direction, RH	7450 €	11 340 €

3) La prise en compte de l'expérience professionnelle pour la modulation individuelle de l'IFSE :

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

**1. Capacité à exploiter l'expérience acquise :**

Indicateur 1 : diffusion de son savoir à autrui – partage des connaissances

Indicateur 2 : force de proposition

**2. Connaissance de l'environnement de travail :**

Indicateur 1 : relation avec des partenaires extérieurs, les élus

Indicateur 2 : maîtrise des circuits de décisions ainsi que d'éventuelles étapes de consultations

**3. Approfondissement des savoir techniques, des pratiques, montée en compétence :**

Indicateur 1 : obtention d'un diplôme par la VAE, formation certifiante

Indicateur 2 : nombre d'années passées dans un poste équivalent, nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées.

Indicateur 3 : réussite d'un concours, examen professionnel

**4. Consolidation des conditions d'exercice des fonctions :**

Indicateur 1 : montée en autonomie

Indicateur 2 : développement de la polyvalence

Indicateur 3 : savoir gérer les dossiers complexes, les imponderables

N° 11 04 2023 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP.

#### 5. Formations suivies :

Indicateur 1 : volonté de l'agent à participer à des formations

Indicateur 2 : capacité à réutiliser les connaissances acquises en formation

##### 1) Le réexamen du montant de l'IFSE :

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

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

##### 2) La périodicité de versement :

L'IFSE est versée mensuellement sur la base d'un 12<sup>ème</sup> du montant annuel individuel.

### III – INSTAURATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) – PART FACULTATIVE DU RIFSEEP :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et la manière de servir appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

Le montant individuel de chaque prime ou indemnité sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous.

L'attribution individuelle du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les montants du CIA seront proratisés, dans les mêmes conditions que le traitement, pour les agents à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

##### 1) Les critères d'attribution du CIA :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle appréciée lors de l'entretien professionnel.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs de chaque agent.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères fixés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Plus généralement, seront appréciés :

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

**Extrait du registre des délibérations du comité syndical du PETR**  
**Séance du 5 avril 2023 à Brunelles - 18 heures**



N° 11 04 2023 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP.

**2) Détermination par groupes de fonctions du montant d'attribution du CIA :**

Le montant maximal du CIA est fixé par groupes de fonctions dans les conditions suivantes :

- 15% \* du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie A
- 12% \* du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie B
- 10% \* du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie C

\*maximum recommandé compte tenu des barèmes prévu pour la Fonction Publique d'Etat.

**Pour la catégorie A – Base CIA Plafond maximal :**

Groupes	Liste des fonctions-type	PETR Plafond maximal annuel	Plafond Annuel maximum/ Etat
A1	<i>Direction du syndicat</i>	2 715 €	6 390 €
A2	<i>DGA / Néant</i>	2 410 €	5 670 €
A3	<i>Responsable d'un service</i>	1 912 €	4 500 €
A4	<i>Chargé de mission, expertise, fonction de coordination ou de pilotage</i>	1 530 €	3 600 €

**Pour la catégorie B – Base CIA Plafond maximal :**

Groupes	Liste des fonctions-type	PETR Plafond maximal annuel	Plafond Annuel maximum/ Etat
B1	Responsable d'un service, fonction de pilotage de conception de projets	1 049 €	2 380 €
B2	Responsable coordonnateur d'un service Instructeur	960 €	2 185 €
B3	Poste d'instruction avec expertise, animation, gestionnaire administrative	879 €	1 995 €

**Pour la catégorie C – Base CIA Plafond maximal :**

Groupes	Liste des fonctions-type	PETR Plafond maximal annuel	Plafond Annuel maximum/ Etat
C1	<i>Gestion financière, assistant€ de direction, RH ...</i>	800 €	1 260 €

**3) Les modalités d'attribution du CIA :**

Le montant attribué individuellement s'effectuera dans le respect du montant plafond ci-dessus et se fera par arrêté de l'autorité territoriale.

N° 11 04 2023 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP.

Le montant attribué sera revu annuellement à partir de résultats des entretiens d'évaluation sur proposition du supérieur hiérarchique à la Présidente.

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

#### 4) La périodicité de versement :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en **une fois au mois de juin**. Il ne sera pas obligatoirement reductible d'une année sur l'autre.

Le CIA sera proratisé en fonction du temps de travail et pourra être versé en cours d'année suite à une fin de contrat en CDD ou au départ par démission d'un agent.

### IV – LES CONDITIONS DE MAINTIEN ET/OU DE SUSPENSION DE L'IFSE ET DU CIA :

#### ❖ Maintien intégral du régime indemnitaire - IFSE:

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de :

- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés de maternité ou paternité, ou congés d'adoption,
- Congés de maladie ordinaire - le montant suivra le sort du traitement
- Congés pour accidents de travail, accident de trajet, maladies professionnelles reconnues,
- Formation.
- Durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR)

#### ❖ Maintien partiel du régime indemnitaire - IFSE :

**Le comité syndical décide :**

- Durant un temps partiel thérapeutique, au prorata de la durée de service.
- En cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, le régime indemnitaire est suspendu. Cependant, lorsque le congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du comité médical, les primes et indemnités déjà versées demeurent acquises : le régime indemnitaire déjà versé, dont le montant suivra le sort du traitement, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.

#### ❖ Conditions de maintien et/ou de suspension de la part CIA :

Il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte de résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent et de ses résultats, doit ou non se traduire par une baisse du montant du CIA au prorata de ses périodes d'indisponibilités physiques (congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service, congé pour maladie professionnelle).

En cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée, de congé de grave maladie, le CIA sera suspendu. Toutefois, si le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie est inférieur à 12 mois l'année considérée, l'agent pourra percevoir une partie du CIA, au prorata du nombre de jours de présence dès lors que l'agent a atteint une majorité de ses objectifs et que sa manière de servir est satisfaisante.

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents toute l'année.

#### ❖ Suspension du régime indemnitaire IFSE – CIA :

Cesseront d'être versées en cas de grève, de suspension conservatoire, exclusion temporaire intervenue au titre d'une sanction disciplinaire, d'absence non autorisée, de service non fait.



N° 11 04 2023 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP.

## V – CLAUSE DE REVALORISATION

Les primes et indemnités fixées par la présente délibération feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants de référence seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

## VI – MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

En application à l'article L714-8 du Code Général de la Fonction Publique, les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, conserveront le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) sont maintenues pour les agents de catégorie B et les agents de catégorie C.

## VII – DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité, en regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat.

L'autorité territoriale de la collectivité est chargée de l'application des différentes décisions de cette délibération.

### ✓ Les membres du comité syndical après en avoir délibéré, décident à l'unanimité :

D'ABROGER la délibération en partie portant sur le régime indemnitaire du syndicat au regard des remarques faites ci-dessus ;

D'INSTAURER l'IFSE et le CIA et le maintien du régime indemnitaire antérieur des agents ;

D'INSTITUER les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien énoncés ci-dessus ;

D'INSCRIRE les crédits nécessaires, au budget du syndicat aux articles et chapitre prévus à cet effet.

D'AUTORISER la Présidente à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

Comité syndical du 5 avril 2023  
La Présidente,  
Marie-Christine LOYER

Pour extrait certifié conforme,  
Acte rendu exécutoire  
Compte tenu de l'envoi au représentant de l'état

le 2 mai 2023

**Pôle Territorial du Perche PETR**  
1 bis, rue Doullay - 28400 Nogent-le-Rotrou  
Tél. 02 37 29 09 29  
Siret 200 059 772 00018



