Envoyé en préfecture le 16/02/2021
Reçu en préfecture le 16/02/2021
Affiché le
ID : 059-255902330-20210201-D2021_6-DE

BUREAU DU SYNDICAT MIXTE DU PÔLE D'EQUILIBRE TERRITORIAL ET RURAL DU PAYS DU CAMBRESIS

Première convocation en date du quatorze janvier deux mille vingt et un adressée en application de l'article L2121-12 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Le premier février deux mille vingt et un, les membres du Bureau du Syndicat Mixte du PETR du Pays du Cambrésis se sont réunis, à l'espace Cambrésis, à 15h30, sous la Présidence de Monsieur Sylvain TRANOY.

MEMBRES PRESENTS : (14)

14 membres sont présents (en présentiel et en visio-conférence), le quorum est atteint.

TRANSMIS
Le 15 FEV. 2021
à la Sous-Préfecture

Membres présents (14) :

1. Monsieur COQUELLE Guy, Proville (présentiel)
2. Monsieur DHANEUS Michel, Saint-Martin-sur-Ecaillon (visio)
3. Monsieur ESCARTIN Didier, Vice- Président au Pays, Escarmain (présentiel)
4. Monsieur HENNEQUART Michel, Conseiller délégué au Pays, Mazinghien (présentiel)
5. Monsieur LANGLAIS Marc, les Rues des Vignes (visio)
6. Monsieur MODARELLI Joseph, Le Cateau Cambrésis (présentiel)
7. Monsieur DHERBECOURT Eddy, Awoingt (visio)
8. Madame LAMOURET Fernande, Flesquières (visio)
9. Monsieur MOMPACH Pascal, Vice-Président au Pays, Doignies (visio)
10. Monsieur OLIVIER Jacques, Vice- Président au Pays, Bertry (visio)
11. Madame RIBES Laurence, Vice- Présidente au Pays, Montay (visio)
12. Madame RICHOMME Liliane, Caudry (présentiel)
13. Madame RINGEVAL Maryvone, Raillencourt Saint Olle (présentiel)
14. Monsieur TRANOY Sylvain, Président du Pays (présentiel)

Membres excusés

Membres du Bureau
-Monsieur BRICOUT Frédéric, Caudry
-Monsieur BASQUIN Alexandre, Vice-Président au Pays, Avesnes lez Aubert
-Monsieur DENOYELLE Jacques, Thun Lévêque
-Madame DEPREZ Marie-José, Clary
-Monsieur NOBLECOURT Francis, Masnières
-Monsieur PRETTRE Michel, Aubencheul au Bac

Présidents des 3 EPCI
-Monsieur SAGNIEZ, Solesmes
-Monsieur Serge SIMEON, Le Cateau Cambrésis
-Monsieur VILLAIN, Cambrai

Envoyé en préfecture le 16/02/2021
Reçu en préfecture le 16/02/2021
Affiché le
ID : 059-255902330-20210201-D2021_6-DE

Pays du Cambrésis

Objet : MISE EN PLACE DU RIFSEEP POUR LA FILIERE TECHNIQUE

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

Vu le décret n° 91-875 en date du 6 Septembre 1991, modifié, pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret du Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale modifie le décret n°91-875 ;

Vu l'avis du Comité Technique ;

Le Président, Monsieur Sylvain TRANOY, rapporteur expose au Bureau :

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.

La prime peut être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels.

Le Pays 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 reconnaitre les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement des collaborateurs.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Envoyé en préfecture le 16/02/2021
Reçu en préfecture le 16/02/2021
Affiché le
ID : 059-255902330-20210201-D2021_6-DE

Il se compose de deux parties :

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

- Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

- Encadrement, coordination ;
- Pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe ;
- Elaboration 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 trois 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'état prévoit des plafonds 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 à l'organe délibérant de la collectivité/EPCI de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Envoyé en préfecture le 16/02/2021
Reçu en préfecture le 16/02/2021
Affiché le
ID : 059-255902330-20210201-D2021_6-DE

Pays du Cambrésis

Filière technique :

Techniciens Territoriaux		MONTANT MINI	MONTANT MAXI	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 €	17 480 €	2 380€
Groupe B2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0 €	16 015 €	2 185€
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 €	14 650 €	1 995€

INGENIEURS		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS – FONCTIONS (à titre indicatif)	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	Plafond annuel du CIA
Groupe 1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	0	36 210 €	6 390 €
Groupe 2	Adjoint(e) au responsable de structure, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	0	32 130 €	5 670 €
Groupe 3	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	25 500 €	4 500 €

Envoyé en préfecture le 16/02/2021
Reçu en préfecture le 16/02/2021
Affiché le
ID : 059-255902330-20210201-D2021_6-DE

Pays du Cambrésis

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 fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

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

Facultativement dans les cas suivants :

- 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 l'autorité territoriale
- 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 la collectivité (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.

Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Envoyé en préfecture le 16/02/2021
Reçu en préfecture le 16/02/2021
Affiché le
ID : 059-255902330-20210201-D2021_6-DE

Pays du Cambrésis

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 est proposé à l'organe délibérant :

- **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, versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1 janvier 2021.**
- **De rappeler que l'autorité territoriale 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 l'autorité territoriale à procéder à toutes formalités afférentes.**

Le Bureau après en avoir délibéré :

- **Décide de valider la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique**

ADOPTE A L'UNANIMITE

Fait en séance à la date que dessus.

Pour extrait conforme,

Le Président,

Pays du Cambrésis
Syndicat Mixte du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural

Sylvain TRANOY

Publié le 15 FEV. 2021

Certifié exécutoire le 15 FEV. 2021

Délibération transmise à la Sous-Préfecture de CAMBRAI le

Syndicat Mixte du Pôle d'Équilibre Territorial et Rural
Espace Cambrésis - 14 rue Neuve, BP 50049 • 59401 CAMBRAI Cedex
Tél. : 03 27 72 92 60 • Fax : 03 27 70 96 99
www.paysducambresis.fr

Envoyé en préfecture le 16/02/2021
Reçu en préfecture le 16/02/2021
Affiché le
ID : 059-255902330-20210201-D2021_6-DE

Pays du Cambrésis

L'institution du CIA étant obligatoire, son versement reste cependant facultatif.
Il peut être versé annuellement en une ou deux fois.
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 à l'organe délibérant que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il sera proposé à l'organe délibérant que ledit coefficient soit déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an / en deux versements (Veuillez supprimer la mention inutile)

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

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.

La collectivité reste néanmoins compétente pour fixer la part représentative du CIA au sein du RIFSEEP de chaque agent.

Il sera proposé à l'organe délibérant de se conformer aux préconisations énoncées ci-dessus en termes de pourcentages.

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.