



RAPPORT N° 2017-06-03 Assemblée Générale par consultation écrite du 22 juin 2017

OBJET : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

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 et le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et prévoyant un calendrier d'adhésion au RIFSEEP transposable à la Fonction Publique Territoriale impose aux collectivités et à leurs établissements publics disposant déjà d'un régime indemnitaire, de mettre en place le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017. La présente délibération vise donc à répondre à cette obligation réglementaire.

Compte tenu du principe de parité en matière indemnitaire, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale, et son tableau annexé instituant les équivalences entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'Etat, rend possible la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'Etat correspondants.

Le RIFSEEP et son achèvement conduit à créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière, sauf exceptions, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.

Ainsi, en plaçant les fonctions exercées par les agents au cœur de ce nouveau dispositif, le RIFSEEP tend résolument à la valorisation des fonctions exercées par les agents, ainsi qu'à la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

1 L'organisation générale de la rémunération des fonctionnaires et agents publics :

Après service fait, les fonctionnaires et agents du service public bénéficient d'une rémunération. Cette rémunération intègre plusieurs composantes. La nature et le taux des cotisations sociales et patronales pris en charge par l'employeur dépendent du statut de l'agent, titulaire (fonctionnaire) ou non titulaire (contractuel). Contrairement à l'Espagne, la France n'a pas encore institué le prélèvement à la source (PAS) de l'impôt sur le revenu. Sa mise en place est théoriquement prévue au 1^{er} janvier prochain.

Aussi, dans le présent rapport et ses documents d'appui à la décision de l'assemblée, il convient de rappeler la définition des expressions usuelles utilisées en matière de rémunération :

- **Net** : rémunération effective perçue par l'agent (avant impôt sur le revenu),
- **Brut** : rémunération nette perçue par l'agent augmentée de la part employeur des cotisations sociales prélevées par l'employeur,
- **Chargé** : rémunération brute augmentée de la part patronale due par l'employeur. C'est le coût budgétaire total du salaire de l'agent,
- **Titulaire (T)** : fonctionnaire titulaire ou stagiaire,
- **Non titulaire (NT)** : agent public contractuel en contrat à durée déterminée (CDD) ou indéterminée (CDI).

Il est à noter qu'un titulaire relève du régime spécial de la fonction publique. Cela signifie qu'il ne cotise ni à l'assurance chômage, ni au régime général de sécurité sociale française et son régime indemnitaire, c'est-à-dire ses primes, n'entre que très marginalement dans le calcul de sa future retraite principalement indexée sur son dernier niveau de traitement indiciaire brut.



Le non titulaire quant à lui, cotise au régime général de la sécurité sociale, à l'assurance chômage, et sa future retraite est calculée sur la totalité de sa rémunération, régime indemnitaire inclus.

Par ailleurs, un employeur public est son propre assureur pour ses agents titulaires. Cela signifie qu'il doit lui-même s'assurer pour être couvert au titre des conséquences financières que pourraient engendrer les congés de maternité, paternité, maladie ordinaire, longue maladie, de longue durée, ou d'accidents de service de ses agents titulaires. Les agents non titulaires sont pris en charge par le régime général de la sécurité sociale.

a. Le traitement indiciaire brut (TIB) :

C'est la première composante de la rémunération de tout agent et sa part fixe. Qu'il soit titulaire (T) ou non titulaire (NT), l'agent perçoit un TIB qui correspond à l'échelon du grade de la catégorie d'emploi sur lequel il est nommé. Cette composante valorise la réussite aux concours, aux examens, et donc, l'évolution dans la carrière. Pour tous les agents T est réalisée ce que l'on nomme la reprise des services antérieurs. Il est également possible de s'y référer afin de nommer les agents NT sur des échelons de grades correspondant à leur expérience. Cela permet à un agent public qui a eu une carrière dans le secteur privé avant de devenir fonctionnaire d'être nommé à un échelon qui prend en compte son expérience professionnelle antérieure à raison de 50 à 75% de la durée d'expérience cumulée dans le secteur public et 50% s'il s'agit d'une expérience dans le secteur privé.

Selon les grades, l'agent augmente d'échelon par ancienneté tous les 18 à 36 mois. Suivant les grades, une augmentation d'échelon correspond de 50 à 200 € bruts par mois.

En plus du TIB, les agents perçoivent le supplément familial de traitement (SFT) en fonction du nombre d'enfants à charge (de 2,29€ pour un enfant à 284,03€ bruts maximum pour 3 enfants).

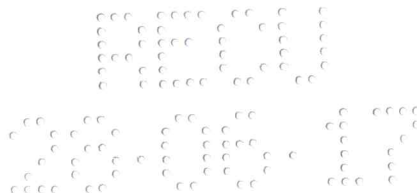
Enfin, en fonction de la nature de l'emploi occupé et uniquement s'il est fonctionnaire, l'agent a droit à une nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui accroît son indice de rémunération. La NBI est de droit et ne concerne que quelques emplois définis par décrets.

b. Le régime indemnitaire (RI) :

Le régime indemnitaire (RI) qui était en vigueur jusqu'à la fin de l'année 2016 constituait un « catalogue » très exhaustif de primes diverses et variées, attribuables en fonction des grades et assises sur des montants ou sur des taux, ce qui ne permettait ni une bonne lisibilité pour les élus et les agents, ni de valoriser la manière de servir de l'agent.

L'assemblée délibérante décide des primes qu'elle intègre dans son régime indemnitaire, l'enveloppe maximum par prime qu'un agent peut percevoir, puis l'autorité territoriale (la présidence) octroie par arrêté, le régime indemnitaire qu'elle souhaite attribuer à chaque agent en fonction de sa politique de gestion des Ressources Humaines et de l'enveloppe budgétaire dont elle dispose.

Depuis le 1^{er} janvier 2017, le RIFSEEP est le nouveau cadre réglementaire plus simple, plus lisible, et s'attachant davantage à la technicité du poste et à la manière de servir de l'agent. En effet, il se compose désormais de deux primes uniques. Leur plafond est toujours défini par l'assemblée et c'est toujours l'autorité territoriale qui l'affecte à chaque agent. Seules quelques primes de l'ancien régime (RI) continuent de coexister avec ce nouveau RIFSEEP.



2 Le RIFSEEP, nouveau régime indemnitaire en vigueur :

La présente délibération est de droit soumise à consultation préalable et donc à avis du comité technique réuni en séance du 20 juin 2017, instance paritaire de dialogue social en matière d'organisation et de conditions de travail, créé près le centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne (CDG31) auquel est encore rattachée l'Eurorégion.

Il est ainsi proposé que ce RIFSEEP bénéficie à tous les agents de l'Eurorégion quel que soit leur statut. Le RIFSEEP est soumis aux mêmes cotisations que les autres primes et indemnités (cotisations sociales et retraite) et est pris en compte dans le calcul de l'impôt sur le revenu de l'agent. Désormais plus lisible, le RIFSEEP se décompose en deux parties :

- L'indemnité de fonctions, sujétions, et d'expertise (IFSE) :

Les agents sont d'abord classés par **groupe de fonctions** : le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du nouveau dispositif. Il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent. On regroupe donc les agents qui ont le même type de fonctions dans un même groupe.

A chaque groupe de fonctions correspond un montant annuel plafonné de primes et c'est dans ce cadre que l'autorité territoriale octroie par arrêté le montant d'IFSE que perçoit chaque agent mensuellement.

- Le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Il est proposé de l'adosser à l'évaluation individuelle de l'agent et à l'atteinte de ses objectifs annuels. Il serait versé en une seule fois en décembre de chaque année et représenterait un montant plafonné équivalent au maximum au traitement indiciaire brut mensuel de l'agent concerné. En fonction de la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail, l'agent percevrait une attribution individuelle comprise entre 0 et 100% du plafond prévu.



DELIBERATION N° 2017-06-03 Assemblée Générale par consultation écrite du 22 juin 2017

OBJET : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Vu le Règlement Européen N°1082/2006 du Parlement Européen et du Conseil du 5 juillet 2006, relatif à un Groupeement Européen de Coopération Territoriale,

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 le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les différends arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du comité technique en date du 20 juin 2017,

Vu la Convention et les Statuts du GECT Pyrénées-Méditerranée signés le 18 juin 2009, et modifiés,

Vu l'Arrêté du Préfet de Région Midi-Pyrénées en date du 25 août 2009 portant création du GECT Eurorégion Pyrénées-Méditerranée,

Vu l'Article 19 du Règlement Intérieur de l'Assemblée Générale du 24 juin 2014,

Vu la délibération n° 2010-01-03 du 8 janvier 2010 portant instauration d'un régime indemnitaire de l'Eurorégion Pyrénées-Méditerranée,

Vu la Délibération n°2017-05-03 portant adoption du Budget 2017 du GECT Pyrénées-Méditerranée,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire selon les modalités ci-après.

Après en avoir délibéré, l'Assemblée Générale, à l'unanimité des membres,

DECIDE :

Article 1 : Bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois suivants créés au tableau des effectifs :

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...)
- Les agents vacataires

Article 2 : Parts et plafonds

Le RIFSEEP est composé de deux parts : une part (IFSE) liée notamment aux fonctions dénommée prime de fonctions et une part (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir dénommée prime d'objectifs.

Les plafonds de ces deux parts (prime de fonctions (IFSE) et prime d'objectifs (CIA) sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Dans la fonction publique de l'Etat, la circulaire ministérielle préconise des proportions maximales du CIA par rapport au montant global du RIFSEEP, afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée. Ces proportions ne s'imposent pas aux collectivités territoriales ni à leurs établissements mais l'assemblée veillera à réserver au CIA une part moindre dans le montant global de ce régime indemnitaire.

Article 3 : Définition des groupes et des critères

Définition des groupes de fonction : les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement et de coordination ;
- 2° Fonctions de pilotage ou de conception, technicité, expertise, et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.



Définition des critères et sous-critères de la prime de fonctions (IFSÉ) :

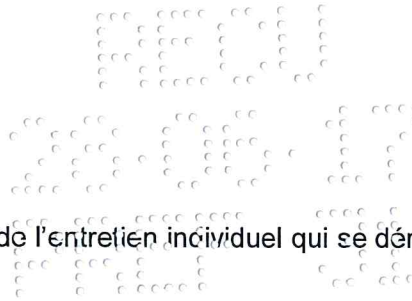
- Le niveau de responsabilité :
 - o Niveau hiérarchique
 - o Nombre et type de collaborateurs encadrés indirectement ou directement
 - o Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
 - o Délégation de signature
 - o Conduite de projet
 - o Préparation et/ou animation de réunion
 - o Conseil aux élus
- Le niveau d'expertise, de qualification, et de technicité de l'agent :
 - o Connaissance requise
 - o Technicité / niveau de difficulté
 - o Champ d'application / polyvalence
 - o Diplôme
 - o Habilitation / Certification
 - o Autonomie
 - o Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)
 - o Rareté de l'expertise
 - o Actualisation des connaissances
- Les sujétions spéciales :
 - o Relations externes / internes et la typologie des interlocuteurs
 - o Itinérance / déplacements
 - o Variabilité des horaires
 - o Obligation d'assister aux instances
 - o Engagement de la responsabilité financière
 - o Engagement de la responsabilité juridique
 - o Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une prime
 - o Gestion de l'économat et des moyens
 - o Travail posté
- L'expérience de l'agent :
 - o Le nombre d'années d'exercice dans le poste ou dans un poste similaire
 - o Le nombre de projets ou d'actions similaires accompagnés ou mis en œuvre
 - o Les savoirs et savoirs faire acquis dans des expériences antérieures et transférés dans le poste actuel.

Il fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les quatre ans et au vu de l'expérience acquise. L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le cas échéant, la prime de fonctions est cumulable avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires) uniquement pour les agents relevant des groupes de fonctions de la catégorie B et C.

Définition des critères de la prime d'objectifs (CIA) : la prime d'objectifs versée sous forme de complément indemnitaire annuel (CIA) tiendra compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, et notamment, des éléments suivants appréciés dans le cadre de la



procédure d'évaluation professionnelle lors de l'entretien individuel qui se déroulera au cours du 4^{ème} trimestre de chaque année :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les qualités relationnelles
- La disponibilité et l'adaptabilité
- Les compétences professionnelles et techniques

Un nouvel agent recruté en cours d'année peut en bénéficier s'il dispose d'une ancienneté au sein de l'établissement au moins égale à six mois.

Article 4 : Modalités de versement

La prime de fonctions (IFSE) est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et temps non complet.

La prime d'objectifs (CIA) est versée annuellement en une fois au mois de décembre. Elle est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 5 : Sort des primes en cas d'absence

La prime de fonctions (IFSE) : En cas de congés annuels, congés de maladie ordinaire, congés pour accident de service et maladie professionnelle, de congés d'adoption, de maternité, de paternité, cette prime est maintenue dans les conditions du traitement indiciaire brut. Il sera suspendu en cas de congés maladie longue maladie, longue durée, et grande maladie.

La prime d'objectifs (CIA) : En cas de congés, accident de service et maladie professionnelle, de congés d'adoption, de maternité, de paternité, de congés maladie de toute nature, cette prime est maintenue et soumise à l'atteinte des objectifs dans le cadre de l'évaluation individuelle si l'agent peut justifier d'au moins six mois d'activité hors congés annuels dans l'année au cours de laquelle est prévue la prime.

Article 6 : Maintien à titre personnel

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Article 7 : Prise d'effet

Le présent régime indemnitaire ainsi proposé prend effet le 1^{er} juillet 2017.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an que dessus. Pour extrait conforme aux registres des délibérations.

**La Présidente en exercice de l'Eurorégion
Pyrénées-Méditerranée**

Carole DELGA

Certifié exécutoire :

Publié ou notifié le :

Transmission en Préfecture le :


EUROREGION PYRENEES-MEDITERRANEE
GECT
15 rue Rivals
CS 31505
31015 TOULOUSE CEDEX 6
SIRET 130 007 511 00038



DELIBERATION N° 2017-06-03 Assemblée Générale du 23 juin 2017 à Perpignan

OBJET : Annexe 1 RIFSEEP Groupes de fonctions et plafonds d'indemnités

Cat.	Groupe G	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
A	AG1	Attachés, attachés principaux, attachés hors classe	Directeur général	29 000€	3 500€
			Responsable administratif et financier		
	Plafonds indicatifs réglementaires Attachés Groupe 1			36 210€	6 390€
	AG2	Attachés	Chargé(e) de projets	16 000€	2 800€
			Responsable de communication		
Plafonds indicatifs réglementaires Attachés Groupe 2			32 130€	5 670€	
B	BG1	Rédacteurs, rédacteurs principaux 2 ^{ème} classe, rédacteurs principaux 1 ^{ère} classe	Coordonnateur (trice) budgétaire et Ressources humaines	9 600€	2 100€
	Plafonds indicatifs réglementaires Rédacteurs Groupe 1			17 480€	2 380€
C	CG1	Adjoint administratifs, adjoints principaux 2 ^{ème} classe, adjoints principaux 1 ^{ère} classe	Assistant(e) administratif (ve)	4 800€	2 000€
	Plafonds indicatifs réglementaires Adjoint administratifs Groupe 1			11 340€	1 260€