

DEPARTEMENT  
DE LA SOMMEPÔLE MÉTROPOLITAIN  
DU GRAND AMIÉNOIS

Séance du 21 octobre 2024

NOMBRE DE MEMBRES	
En exercice	Qui ont pris part à la délibération
51	10

Objet de la délibération
RESSOURCES HUMAINES RIFSEEP - Régularisation administrative
Référence
2_20241021_4.5.1

Date de la convocation
15/10/2024

Date de mise en ligne sur le site <a href="http://grandamienois.fr">http://grandamienois.fr</a>
22/10/2024

L'année deux mille vingt-quatre, le 21 octobre à 14 heures 30 minutes, le Comité Syndical du Pôle métropolitain du Grand Amiénois a été reconvoqué suite au quorum non atteint lors de la séance du 15 octobre 2024. Cette séance s'est déroulée en visioconférence, sous la présidence de M. Pascal RIFFLART, Président.

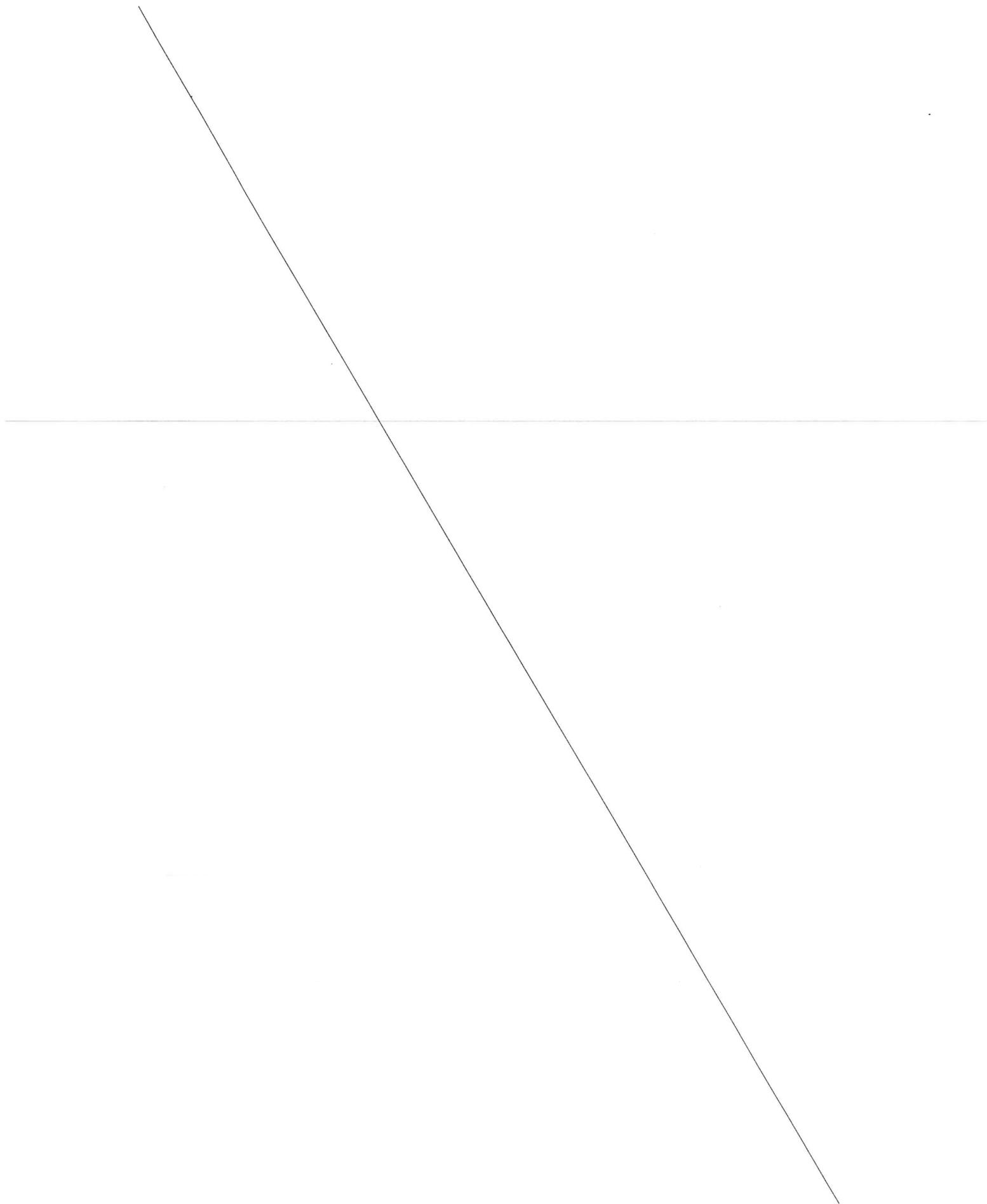
Etaient présents : Paul-Eric DECLE, Pascal RIFFLART, Mme Margaux DELÉTRÉ, Mme Florence RODINGER, Hubert CAPELLE, Mme Isabelle DE WAZIERS, Bernard THUILLIER, Alain BABAUT

Excusés ayant donné procuration :

Pierre SAVREUX a donné pouvoir à Paul-Eric DECLE  
Annie VERRIER a donné pouvoir à Pascal RIFFLART

Excusés, absents : Brigitte FOURÉ, Benoît MERCUZOT, Marc FOUCAULT, Mme Isabelle SAVARIEGO, Franck DARRAGON, Alain GEST, Philippe THÉVENIAUD, Jean-Claude RENAUX, Patrick DESSEAUX, Mme Anne PINON, Michel DESPERELLE, Georges DUFOUR, Pascal OURDOUILLÉ, Mme Maryse VANDEPITTE, Bernard BOCQUILLON, Alain DOVERGNE, Alain SURHOMME, Mme Bénédicte THIEBAUT, Mme Catherine QUIGNON, Mme Delphine DELANNOY, Joël SUIN, Philippe FRANCOIS, Patrick GAILLARD, Jean-Philippe DELFOSSE, Mme Annick LEMAIRE, Mme Anna-Maria LEMAIRE, Mme Virginie CARON-DECROIX, Michel WATELAIN, Claude CLIQUET, Alain DESFOSSES, Jean-Jacques STOTER, Pascal BOHIN, Xavier LENGLET, Albert NOBLESSE, Jean-Michel MAGNIER, Francis PETIT, François DURIEUX, Mme Christelle HIVER, Didier DINOUCARD, Mme Brigitte LEROY, Stéphane CHEVIN

A été nommé secrétaire de séance : Hubert CAPELLE



Considérant l'observation formulée de la part des services de l'Etat, il est proposé de regrouper les différentes délibérations portant sur le RIFSEEP afin d'en faciliter la lisibilité.

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 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 Indemnitare 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 le tableau des effectifs ;

Vu les avis du Comité Social Territorial remis en séance les 8 mars 2022 et 2 juillet 2024 ;

Considérant que la mise en œuvre du RIFSEEP a été instituée au sein du Pôle métropolitain du Grand Amiénois (PMGA) par délibération à compter du 05 avril 2022 ;

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 Indemnitare Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir ;

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme du Pôle métropolitain du Grand Amiénois

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 du Pôle métropolitain du Grand Amiénois ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

Le régime indemnitaire et ainsi composé selon la répartition suivante :

Matrice de détermination du Régime Indemnitaire				
Catégorie du cadre d'emplois	Groupe fonctionnel	IFSE Montant maximum annuel		CIA Montant maximum annuel
		Contexte du poste	Expérience professionnelle	Manière de servir
A		88%		12%
	A1	83%	5%	
	A2	83%	5%	
	A3	83%	5%	
B		90%		10%
	B1	85%	5%	
	B2	85%	5%	
	B3	85%	5%	
C		92%		8%
	C1	87%	5%	
	C2	87%	5%	

#### I. BENEFICIAIRES

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

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

#### 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 CIA et répartir ce cumul entre les deux parts IFSE et le CIA.

Toutefois la part CIA 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.

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

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation des critères professionnels lié au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'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 concertation,
- 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.

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
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Technicité, expertise, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Sujétions particulières</b> ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
Niveau hiérarchique, Responsabilité managériale / d'encadrement, Niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financière, juridique, politique ...) Délégation de signature, Organisation du travail des agents, gestion des plannings, Déclinaisons des orientations stratégiques, conduite de projet, Préparation et/ou animation de réunion, Conseil aux Elus,	Connaissance requise, Technicité / niveau de difficulté (exécution simple ou arbitrage), Diplôme, Champs d'application / Polyvalence / Diversité des tâches, dossiers ou des projets (plurimétiers ou monométier) Autonomie, Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier), Diversité des domaines de compétences, Actualisation des connaissances,	Rattachement hiérarchique direct, Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs), Fréquences des déplacements professionnels, Modalité de travail quotidienne, Obligation d'assister aux instances, Engagement de la responsabilité juridique, Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention), Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime,

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

A chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes fonctionnels sont hiérarchisés comme suit :

- 3 groupes pour la catégorie A ;
- 3 groupes pour la catégorie B ;
- 2 groupes pour la catégorie C ;

Le groupe A est décliné en sous-groupes.

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

#### IV. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le Complément Indemnitaire (CI) est lié à la manière de servir et à l'engagement professionnel de chaque agent.

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

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année (novembre) un complément indemnitaire aux agents en fonction de la manière de servir appréciée dans les conditions de l'entretien professionnel.

Il est proposé que le CIA ne sera pas modulé au regard des absences pour congés de maladie ordinaire.

Il est proposé que le montant du complément indemnitaire annuel n'excède pas :

- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B ;
- 8% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C ;

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 au Pôle métropolitain du Grand Amiénois.

<b>CIA - Part liée à la manière de servir</b>
Cette part sera retranscrite de la fiche d'entretien professionnel de l'agent. Elle est fixée de la manière suivante :
Appréciation « Très satisfaisante » : 100 % de la part
Appréciation « Satisfaisante » : 75 % de la part
Appréciation « à consolider » : 50% de la part
Appréciation « Insuffisante » : 25% de la part
Appréciation « Non évaluable » : 0% de la part (*)

*(\*) situation d'un agent arrivée après le 1<sup>er</sup> septembre de l'année de l'évaluation.*

## **V. LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION AU BÉNÉFICE DE L'AGENT**

### **a. Le réexamen**

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.

### **b. Les modalités de versement**

L'IFSE sera versé mensuellement.

Le CIA sera versé conformément aux conditions précitées.

### **c. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absences**

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 ne peut être maintenu.

Pour les agents contractuels, le CIA sera suspendu totalement pendant le congé de longue maladie, le congé de longue durée, le congé de grave maladie.

d. Les cas spécifiques

Les agents mis à disposition : les fonctionnaires mis à disposition auprès d'un organisme bénéficieront du maintien du régime indemnitaire afférent à leur grade et au groupe fonctionnel précédemment détenu.

Les agents recrutés sur contrat de droit privé ne sont pas concernés par les dispositions de la présente délibération (vacataire, contrat aidé, contrat d'apprentissage).

e. Modulation selon le temps de travail

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public autorisés à travailler à temps partiel, les montants des primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

En cas de temps partiel thérapeutique ou de congés longue maladie fractionnés, les primes et indemnités seront versées au prorata de la durée effective de service de l'agent fonctionnaire ou contractuel.

f. Attribution individuelle

Les attributions individuelles pour l'IFSE du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente jusqu'au changement de grade ou de fonctions de l'agent.

g. Cumuls

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- Les indemnités d'astreintes,
- Les indemnités d'intervention,
- Les indemnités de permanence,
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- Le supplément familial de traitement,
- L'indemnité de résidence,

## VI. MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Le montant mensuel de l'IFSE sera calculé conformément à la matrice de détermination, en fonction du grade de l'agent, et au regard :

- Du métier en référence au groupe de fonction ;
- Du poste occupé ;
- De l'expérience professionnelle ;

La matrice de détermination du régime indemnitaire présente notamment le montant maximum de régime indemnitaire qu'un agent pourrait obtenir au titre de l'IFSE pour les critères relatifs au poste occupé et à l'expérience professionnelle, sous réserve qu'il remplisse l'intégralité des indicateurs source de son calcul.

Par conséquent, ce montant lié au critère du poste occupé sera versé au regard du grade détenu par l'agent et du groupe fonctionnel, en fonction du barème présenté ci-dessous et du nombre de points obtenu au regard des indicateurs.

Catégorie / Groupe fonctionnel	Critère lié au contexte de poste
A1	- A partir de 42 points : 100% - de 29 à 41 points : 75% - Jusqu'à 28 points : 50%
A2 et A3	- A partir de 27 points : 100% - de 16 à 26 points : 75% - jusqu'à 15 points : 50%
B1 à B3	- A partir de 12 points : 100% - jusqu'à 11 points : 75%
C1 et C2	- A partir de 11 points : 100% - jusqu'à 10 points : 75%

Le montant lié au critère relatif à l'expérience professionnelle sera versé au regard du grade détenu par l'agent et du groupe fonctionnel, en fonction du barème présenté ci-dessous et du nombre de points obtenu par l'agent lors de la campagne d'entretien professionnel. Le nombre de points est obtenu au regard des indicateurs.

Catégorie / Groupe fonctionnel	Critère lié à l'expérience professionnelle
A1	- de 50 à 75 points : 100% - de 26 à 49 points : 75% - jusqu'à 25 points : 50%
A2 et A3	
B1 à B3	
C1 et C2	

## VII. MODALITÉS DE VERSEMENT DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque agent éligible aux dispositions relatives au RIFSEEP et classé dans un groupe fonctionnel selon les modalités qui précèdent, pourra percevoir annuellement un complément indemnitaire conformément aux dispositions indiquées précédemment (point IV) et au prorata de sa présence sur la période de référence.

Le montant du CIA en cas de fin d'activité auprès de la collectivité, sera versé au prorata de la période effectivement travaillée au cours de la période du 1<sup>er</sup> octobre au 30 septembre de l'année de l'entretien professionnel, selon les dispositions précitées.

## VIII. LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux sont prévus pour un agent à temps complet.

Les montants retenus pour chaque groupe de fonction ne pourront excéder le montant maximum figurant dans les tableaux ci-après.

Les montants exposés dans les tableaux sont bruts.

### ➤ Filière administrative :

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Direction d'une collectivité Manager de direction (Directeur)	63 000	15 750

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Direction d'une collectivité Manager de direction (Directeur)	36 210	6 390
Groupe 2	Manager Intermédiaire (Responsable de service adjoint)	32 130	5 670
Groupe 3	Cadre Administratif et/ou Financier, Chargé de mission, Chef de projet	25 500	4 500

<b>CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Manager d'équipe, Chargé de coordination, Cadre Administratif et/ou Financier, Chargé de mission, Chef de projet,	17 480	2 380
Groupe 2	Assistant de direction Gestionnaire administratif et/ou financier, Gestion Ressources Humaines, Chargé d'opérations	16 015	2 185
Groupe 3	Assistant administratif et/ou financier,	14 650	1 995

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Opérateur financier, Agent de prévention,	11 340	1 260
Groupe 2	Agent d'accueil et d'information, Agent d'administration,	10 800	1 200

➤ **Filière technique :**

<b>CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Direction d'une collectivité Manager de direction (Directeur)	57 120	10 080

<b>CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Direction d'une collectivité Manager de direction (Directeur)	46 920	8 280
Groupe 2	Manager Intermédiaire (Responsable de service adjoint)	40 290	7 110
Groupe 3	Cadre administratif et/ou Financier, Chargé de mission, Chef de projet,	36 000	6 350

<b>CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Manager d'équipe, Chargé de coordination, Chef de projet,	19 660	2 680
Groupe 2	Assistant de direction Gestionnaire administratif et/ou financier, Gestion Ressources Humaines, Chargé d'opérations	18 580	2 535
Groupe 3	Assistant administratif et/ou financier	17 500	2 385

<b>CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</b>		Montant annuel individuel maximum IFSE	Montant annuel individuel Maximum CIA
Groupe 1	Opérateur financier, Agent de prévention,	11 340	1 260
Groupe 2	Agent d'accueil et d'information, Agent d'administration,	10 800	1 200

Les agents qui exercent des missions supérieures au groupe fonctionnel de leur cadre d'emploi, bénéficient du régime indemnitaire du groupe fonctionnel le plus élevé de leur catégorie et de leur filière dans le respect des plafonds applicables à leur grade.

En conséquence, il est demandé aux membres du Comité Syndical de se prononcer sur :

- Les personnels bénéficiaires,
- La nature des primes et indemnités qui seront versées dans la collectivité,
- Le montant de ces primes et indemnités dans la limite des plafonds fixés par décrets et arrêtés pour la fonction publique d'Etat,
- Les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- La périodicité du versement,

Le Comité syndical,  
Entendu l'exposé du Président,  
Après en avoir délibéré,

- Décide de définir les modalités d'application et d'attribution du 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.
- La présente délibération substitue les décisions prises les 8 avril 2022, 13 juin 2022 et 1<sup>er</sup> juillet 2024.

Fait et délibéré le *21 octobre 2024*  
Et ont signé les membres présents ;  
Pour extrait conforme,

Le Secrétaire de séance,

  
Hubert CAPELLE



  
Le Président,  
P. RIFFLART



## Bordereau d'acquittement de transaction

Collectivité : Pole Metropolitain du Grand Amienois  
Utilisateur : PASTELL polemetropolitaingrandamienois.actes

### Paramètres de la transaction :

Numéro de l'acte :	<b>2_20241021_451</b>
Objet :	<b>Ressources Humaines : RIFSEEP - Régularisation administrative</b>
Type de transaction :	Transmission d'actes
Date de la décision :	2024-10-21 00:00:00+02
Nature de l'acte :	Délibérations
Documents papiers complémentaires :	NON
Classification matières/sous-matières :	4.5.1 - régime indemnitaire
Identifiant unique :	080-200082063-20241021-2_20241021_451-DE
URL d'archivage :	Non définie
Notification :	Non notifiée

### Fichiers contenus dans l'archive :

Fichier	Type	Taille
<b>Enveloppe métier</b> Nom métier : 080-200082063-20241021-2_20241021_451-DE-1-1_0.xml	text/xml	936 o
<b>Document principal (Délibération)</b> Nom original : D__lib2_20241021_451.pdf Nom métier : 99_DE-080-200082063-20241021-2_20241021_451-DE-1-1_1.pdf	application/pdf	4.1 Mo

### Cycle de vie de la transaction :

Etat	Date	Message
En attente d'etre postee	21 octobre 2024 à 17h41min14s	Dépôt dans un état d'attente
Posté	21 octobre 2024 à 17h41min21s	La transaction a été postée par l'agent télétransmetteur Christelle Doremus-Beaudoin
En attente de transmission	21 octobre 2024 à 17h41min27s	Accepté par le TdT : validation OK
Transmis	21 octobre 2024 à 17h41min29s	Transmis au MI
Acquittement reçu	21 octobre 2024 à 17h41min39s	Reçu par le MI le 2024-10-21