

**DÉPARTEMENT DE SEINE-ET-MARNE****CONSEIL DÉPARTEMENTAL**

Séance du jeudi 29 septembre 2022

DÉLIBÉRATION N° **CD-2022/09/29-7/01****Accusé de réception – Ministère de l'intérieur**

077-227700010-20220929-lmc100000024310-DE

**Acte Certifié exécutoire**

Envoi Préfecture : 10/10/2022

Réception Préfet : 10/10/2022

Publication RAAD : 11/10/2022

---

Commission n° 7 – Finances, Ressources Humaines et Administration générale  
Rapporteur : LUCZAK Daisy

---

OBJET : Refonte du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Après quelques années de mise en œuvre, il est proposé de réviser le régime indemnitaire mis en place au sein du Département de Seine-et-Marne notamment en vue d'une meilleure valorisation des métiers, de la reconnaissance de l'expérience professionnelle acquise par les agents ainsi que des aptitudes managériales.

**LE CONSEIL DÉPARTEMENTAL,**

VU le Code général des Collectivités territoriales,

VU le Code général de la fonction publique et notamment les articles L.712-1 à L714-13 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, actualisant les équivalences avec 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 la délibération n° 2/02 du 17 décembre 2020 relative à la transposition du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) aux cadres d'emploi jusqu'alors non éligibles,

Vu le décret n°2021-1861 du 27 décembre 2021 portant création d'une allocation forfaitaire attribuée aux maîtres d'apprentissage,

VU l'avis du Comité technique en date du 23 septembre 2022,

VU le rapport du Président du Conseil départemental,

VU l'avis des Commissions précitées,

**CONSIDÉRANT** qu'il convient de s'aligner sur les dispositions relatives à la mise en œuvre du régime indemnitaire au sein de la fonction publique de l'Etat.

Après en avoir délibéré,

## DÉCIDE

### **CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

**ARTICLE 1** : D'abroger, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, la délibération n° 2/02 du 17 décembre 2020 relative à la transposition du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) aux cadres d'emploi jusqu'alors non éligibles

**ARTICLE 2** : Les dispositions suivantes relatives au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) s'appliquent au profit de tous les agents départementaux relevant des cadres d'emplois dont les arrêtés ministériels des corps de l'Etat correspondants ont été publiés à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération. En cas d'évolution des montants par arrêté ministériel, ces nouveaux montants seront automatiquement appliqués par le Département.

**ARTICLE 3** : Le RIFSEEP est composé des deux parts suivantes :

- **une part fixe : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose sur l'appartenance des métiers à des groupes de fonctions ;
- **une part variable : le complément indemnitaire annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent occupant le poste, apprécié lors de l'entretien professionnel annuel.

### **ARTICLE 4 : Mise en œuvre du RIFSEEP au 1er janvier 2023**

Dans le cadre de la refonte du régime indemnitaire, les agents présents au 31 décembre 2022 bénéficiant d'un CIA, verront, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023, cette part intégrée au sein de leur IFSE, ce nouveau montant fixant désormais l'IFSE de l'agent au regard du métier exercé.

Pour les agents ne bénéficiant pas de CIA au 31 décembre 2022, leur montant d'IFSE au 1<sup>er</sup> janvier 2023 restera identique.

Ce nouvel IFSE intégrera également l'IFSE sujétion et les lignes de maintien d'IFSE et de CIA existantes.

Les agents ayant quitté temporairement leur poste (agents en disponibilité, détachement, congé parental, congé de grave ou de longue maladie, congé de longue durée) et revenant au Département en cours d'année 2023 se verront appliquer les dispositions sus-décrites.

## **CHAPITRE 2 : PART RELATIVE A L'EXERCICE DES FONCTIONS - IFSE -**

**ARTICLE 5** : L'article 2 du décret du 20 mai 2014 dispose que le montant de l'IFSE (part fixe) est fixé en tenant compte :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

**ARTICLE 6** : Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet, partiel ou non complet ;
- les agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent en CDI ou CDD, en vertu des articles L. 332-8, L. 332-14, L. 332-24, L. 343-1 et suivants et L. 352-4 du Code général de la fonction publique, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- les agents contractuels de droit public, recrutés sur la base de l'article L. 332-23 du Code général de la fonction publique pour effectuer un remplacement ou dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité ou saisonnier, et bénéficiant d'un contrat initial d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

**ARTICLE 7** : Les montants d'IFSE sont fixés conformément à l'annexe 1 de la présente délibération, dans le respect des montants maximums déterminés par les décrets afférents à chaque corps de l'Etat.

Conformément à l'article 2 du décret du 20 mai 2014, le montant plafond d'IFSE est minoré de 20% lorsque l'agent bénéficie d'un logement pour nécessités absolues de service.

Le montant individuel de la part IFSE est celui du cadre d'emploi détenu par l'agent compte tenu du groupe de fonction auquel l'emploi occupé appartient. Il est fixé en prenant en compte :

- les acquis de l'expérience ;
- le niveau de responsabilité notamment managériale ;
- les sujétions particulières liées au métier ;
- le degré de tension du métier considéré.

Afin de valoriser et de favoriser la prise de responsabilités, notamment managériales, le montant de l'IFSE est revalorisé en cas de **mobilité interne** :

- **dans un même groupe de fonction**, majoration de 10% de l'IFSE minimum dans la limite du montant plafond, cette majoration pouvant être augmentée en fonction du montant moyen constaté sur le métier et/ou en cas de prise de responsabilités supplémentaires ;
- **dans un groupe de fonction supérieur**, majoration de 20% de l'IFSE minimum dans la limite du

montant plafond, cette majoration pouvant être augmentée en fonction du montant moyen constaté sur le métier et / ou en cas de prise de responsabilités supplémentaires ;

- **vers un groupe de fonction inférieur**, une minoration de 10% de l'IFSE maximum pourra être appliquée sans que le montant d'IFSE puisse être inférieur au montant moyen constaté sur le métier, sauf si cette mobilité fait suite à une réorganisation décidée par l'autorité territoriale auquel cas aucune minoration ne sera appliquée.

**ARTICLE 8 :** En l'absence de changement de fonctions et afin de valoriser les acquis de l'expérience professionnelle, le montant de l'IFSE pourra être réexaminé **tous les deux ans**, sur la base d'un argumentaire motivé du supérieur hiérarchique de l'agent.

**ARTICLE 9 :** Une mission d'intérim de niveau hiérarchique supérieur peut-être confiée à un ou plusieurs agents par lettre de mission signée du Directeur général des services.

Cette mission d'intérim sera valorisée, mensuellement, dans l'IFSE, dans les proportions suivantes :

Agent désigné pour assurer un intérim	
Intérim d'un DGA	300€ bruts mensuels
Intérim d'un directeur	200€ bruts mensuels
Intérim d'un sous-directeur	150€ bruts mensuels
Intérim d'un chef de service	100€ bruts mensuels
Intérim d'un autre niveau hiérarchique	80€ bruts mensuels

La période d'intérim doit être supérieure à deux mois consécutifs pour ouvrir droit au versement du montant forfaitaire, avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> jour de l'intérim.

Ce forfait pourra être divisé à parts égales en cas d'intérim effectué par plusieurs agents.

### **CHAPITRE 3 : PART VARIABLE RELATIVE A LA MANIERE DE SERVIR - CIA-**

**ARTICLE 10 :** Le complément indemnitaire annuel (part variable) est fixé lors de l'entretien professionnel annuel conduit par le N+1. Il tient compte des critères suivants, à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée et tels que définis par le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 :

- les résultats professionnels obtenus et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques ;
- les qualités relationnelles ;
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Conformément à la réglementation, le poids du CIA dans l'ensemble du régime indemnitaire perçu par l'agent sera inférieur au poids de l'IFSE.

Le montant du CIA est versé une fois par an et revu chaque année, suite aux propositions formulées par les managers à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels annuels.

Ce montant doit respecter les montants maximums fixés par l'Assemblée délibérante au vu de l'enveloppe budgétaire annuelle réservée à cette part variable.

Il fait l'objet d'un arrêté individuel annuel.

**ARTICLE 11** : Les bénéficiaires du CIA sont :

Tous les agents listés ci-dessous présents depuis au moins 6 mois dans la collectivité, dont l'engagement ou la manière de service a été évalué au cours de leur **entretien professionnel annuel** :

- les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) à temps complet, partiel ou non complet ;
- les agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent en CDI ou CDD en vertu des articles L. 332-8, L. 332-14, L. 332-24, L. 343-1 et suivants et L. 352-4 du Code général de la fonction publique, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- les agents contractuels de droit public, recrutés sur la base de l'article L. 332-23 du Code général de la fonction publique pour effectuer un remplacement ou dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité,

Ces bénéficiaires peuvent également prétendre au forfait complémentaire de CIA présenté à l'article 10 de la présente délibération.

En cas de départ d'un agent au cours de l'année civile, le CIA ainsi que les forfaits complémentaires ne pourront être versés que si l'agent a pu être évalué lors de l'entretien professionnel de l'année N.

**ARTICLE 12** : Forfaits complémentaires au CIA :

Des forfaits indemnitaires complémentaires sont instaurés afin de valoriser certaines missions traduisant un investissement spécifique au sein du Département. Ces forfaits complémentaires ne pourront excéder deux missions par agents.

La valorisation de ces missions prend la forme d'un forfait de CIA dont l'attribution se fera en complément du CIA alloué dans le respect du plafond de CIA délibéré pour chaque groupe de fonction.

**I - Pour les formateurs internes** est instauré :

- un forfait de 200€ bruts annuels, pour un minimum de 5 jours de formations assurées par an ;
- pour les agents reconnus comme étant formateurs internes et faisant partie de l'école des métiers ou animateurs réseau métiers, ayant signé le contrat d'engagement.

**II - Pour les assistants de prévention** est instauré :

- un forfait indemnitaire de 200€ bruts annuels ;
- pour les agents nommés par lettre de mission signée du Directeur général des services.

**III - Pour les responsables de site** est instauré :

- un forfait indemnitaire de 150€ bruts annuels, si les objectifs définis annuellement lors de

- l'entretien professionnel annuel, par le Directeur général des services, sont atteints ;
- pour les agents nommés par lettre de mission signée du Directeur général des services.

**IV - Pour les maîtres d'apprentissage contractuels**, est instauré :

- un forfait indemnitaire de 500€ bruts annuels ;
- pour les agents nommés par lettre de mission signée du Directeur général des services.

**V – Pour les tuteurs prise de poste et agents en PPR**, est instauré :

- un forfait indemnitaire de 150€ bruts annuels ;
- pour les agents nommés par lettre de mission signée du Directeur général des services.

#### **CHAPITRE 4 : MODULATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE**

**ARTICLE 13 :** Les montants maximaux de CIA sont fixés dans le respect des montants maximum déterminés par les arrêtés afférents à chaque corps de l'Etat (annexe 1). Les plafonds de CIA sont fixés en tenant compte du cadre d'emplois détenu et du rattachement du poste à un groupe de fonction. Dans le cadre de ce plafond, le CIA pourra varier de 0% à 100% de la part qui lui est réservée, tout en respectant le montant budgétaire alloué.

Conformément aux dispositions du décret du 20 mai 2014, le montant plafond du CIA est minoré de 20% lorsque l'agent bénéficie d'un logement pour nécessités absolues de service.

#### **ARTICLE 14 :**

En application du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat :

- I.** Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de :
  - Congés annuels, autorisations spéciales d'absence prévues au règlement du temps de travail du Département, et congés bonifiés ;
  - Congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant, et d'adoption ;
  - Congés de maladie ordinaire ;
  - Congé pour invalidité temporaire imputable au service ;
  - Période de préparation au reclassement (PPR).
  
- II.** L'ensemble du régime indemnitaire est proratisé dans les conditions suivantes :
  - pour les agents travaillant à temps partiel ou temps non complet : le régime indemnitaire suit le sort du traitement indiciaire : 50%, 60% et 70% pour l'équivalent en temps de travail ; 6/7ème pour 80% et 32/35ème pour 90% ;
  - pour les agents à temps partiel thérapeutique hors temps partiel thérapeutique accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle : le régime indemnitaire est proratisé en fonction de la quotité de travail.
  
- III.** Le régime indemnitaire n'est pas maintenu en cas de :
  - congé de longue maladie ;
  - congé de longue durée ;

- congé de grave maladie.
- IV. L'ensemble du régime indemnitaire est supprimé durant la période:
- d'exclusion temporaire de fonctions ;
  - de suspension de service.
- V. En cas de grève, la retenue porte sur l'ensemble de la rémunération proportionnellement à la durée de la grève, le traitement ainsi que l'ensemble du régime indemnitaire.

#### **ARTICLE 15 : Entrée en vigueur**

Ces dispositions seront mises en œuvre à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023

#### **ARTICLE 16 : Imputation budgétaire**

La dépense sera imputée sur les crédits inscrits au budget départemental sur le domaine « Gestion des Ressources Humaines » à l'action « Masse Salariale », sur les articles 64118 pour les titulaires, 64131 pour les contractuels, 65861 pour les agents affectés dans les groupes d'élus.

#### **ARTICLE 17: Litige**

La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours devant le Tribunal administratif de Melun dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

#### **Adopté à la majorité**

Ont voté POUR (44) :

Mme Emma ABREU  
M. Éric BAREILLE  
Mme Nathalie BEAULNES-SERENI  
Mme Majdoline BOURGEAIS – EL ABIDI  
M. Thierry CERRI qui a donné pouvoir à M. Pascal GOUHOURY  
M. Jean-Marc CHANUSSOT  
M. Bernard COZIC  
Mme Sophie DELOISY  
M. Smaïl DJEBARA  
M. Yann DUBOSC  
M. Vincent ÉBLÉ  
Mme Bouchra FENZAR-RIZKI  
Mme Isoline GARREAU qui a donné pouvoir à Mme Claudine THOMAS  
M. Laurent GAUTIER  
Mme Anne GBIORCZYK  
Mme Julie GOBERT  
M. Pascal GOUHOURY  
M. Michel JOZON qui a donné pouvoir à Mme Sophie DELOISY  
M. Denis JULLEMIER qui a donné pouvoir à Mme Céline NETTHAVONGS  
Mme Sarah LACROIX qui a donné pouvoir à Mme Cindy MOUSSI-LE-GUILLOU  
M. Olivier LAVENKA  
M. Jean LAVIOLETTE  
Mme Nolwenn LE BOUTER  
Mme Daisy LUCZAK

M. Olivier MORIN  
Mme Cindy MOUSSI-LE-GUILLOU  
Mme Mireille MUNCH  
Mme Céline NETTHAVONGS  
M. Jean-François PARIGI  
Mme Véronique PASQUIER  
M. Vincent PAUL-PETIT  
M. Ugo PEZZETTA  
Mme Marie-Line PICHERY  
M. Brice RABASTE  
M. Christian ROBACHE  
Mme Béatrice RUCHETON  
M. Patrick SEPTIERS qui a donné pouvoir à M. Laurent GAUTIER  
Mme Sara SHORT-FERJULE  
Mme Sandrine SOSINSKI  
M. Jean-Louis THIERIOT  
Mme Virginie THOBOR  
Mme Claudine THOMAS  
M. Xavier VANDERBISE qui a donné pouvoir à M. Brice RABASTE  
Mme Véronique VEAU

Ont voté CONTRE (2) :

M. Anthony GRATACOS  
Mme Marianne MARGATÉ

Se sont ABSTENUS (0) :

N'ont pas pris part au vote (0) :



Jean-François PARIGI  
Président du Conseil départemental  
de Seine-et-Marne