



République Française

Syndicat mixte ouvert d'études de la Cité de la gastronomie Paris-Rungis et de son quartier

Séance du Comité syndical du 28 novembre 2017

---

**Délibération n°2017-19  
modifiant la délibération n° 2017-15**

**Mise en place du RIFSEEP**

---

Le 7 juillet 2017, le Comité syndical, régulièrement convoqué, s'est réuni à Chevilly-Larue, sous la présidence de Mme Stéphanie Daumin.

Nombre de membres composant le Comité syndical : 22

Nombre de membres présents : 14

Nombre de membres représentés : 2

Le quorum étant atteint, M Jean-François MARTINS  
M ..... a été désigné(e) secrétaire de séance ;

PREFECTURE DU VAL-DE-MARNE

06. DEC. 2017

**LE COMITE SYNDICAL**

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 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° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

**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,

**Vu** la Circulaire NOR : RFFF1427139C 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** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**Vu** l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps d'attaché d'administration de l'Etat relevant du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat,

**Vu** l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du Ministère de l'Intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat,

**Vu** l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'Outre-Mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique d'Etat,

**Vu** la délibération du syndicat n° 9 du 29 juin 2016 créant les emplois au tableau des effectifs

**Vu** la délibération du syndicat n°5 du 4 novembre 2016 instaurant un régime indemnitaire au profit des agents des filières administrative et technique.

Entendu le rapport de Mme Stéphanie Daumin, Présidente du syndicat mixte ;

Le Comité syndical, après en avoir délibéré,

Résultat des votes :

Pour : 16

Contre : 0

Abstentions : 0

06. DEC. 2017

**DECIDE**

**ARTICLE 1 :** la délibération n°2017-15 et son annexe sont abrogées

**ARTICLE 2 :** Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise en Engagement Professionnel (RIFSEEP), fondé sur la nature des fonctions occupées (IFSE) et sur la manière de servir de l'agent (CIA) est instauré pour l'ensemble des agents relevant des cadres d'emplois suivants

Cadre d'emplois du syndicat rendus éligibles	Corps de référence de l'Etat	Textes de références
	FILIERE ADMINISTRATIVE	
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Intérieur et de l'Outre-Mer (préfectures)	Arrêté du 3 juin 2015 NOR RFFF1509522A + arrêté du 17 décembre 2015 NOR INTA1530003A
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-Mer (préfectures)	Arrêté du 19 mars 2015 NOR RFFF1503471A + arrêté du 17 décembre 2015 NOR INTA1530019A
Adjoint administratifs territoriaux (adjoint administratif principal de 1ere classe, adjoint administratif principal de 2e classe, adjoint administratif de 1ere classe, adjoint administratif de 2e classe)	Adjoint administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-Mer (préfectures)	Arrêté du 20 mai 2014 NOR RFFF1409306A + arrêté du 18 décembre 2015 NOR INTA1530018A

**ARTICLE 3 :**

**La part fonctions**

Sur la base de l'importance stratégique des postes et des responsabilités qui y sont afférentes, des sujétions de toute nature qui leur sont attachées, de la technicité requise par les agents de la pénibilité, cinq groupes de fonctions sont définis et présentés dans l'annexe 1 jointe à la présente délibération

Dans la mesure où il revient à l'autorité investie de pouvoir de nomination, et donc à la Présidente du syndicat, de fixer le niveau de la part fonctions pour chaque catégorie, le Comité syndical fixe les montants maximum applicables à chaque catégorie de fonctions présentés dans les annexes 1 et 2.

Il appartiendra au Maire de fixer par voie d'arrêté, les montants qu'il entendra définitivement fixer.

Pour fixer le montant afférent à chacune de ces catégories dans la limite des montants maximums, l'exécutif devra se fonder sur :

- Les sujétions auxquelles l'agent a dû effectivement faire face au cours de l'année écoulée
- La complexité des dossiers gérés en termes de technicité et/ou d'encadrement,

La part fonctions qui est versée indépendamment du grade détenu par les agents a vocation à rester stable à responsabilités et sujétions inchangées et est versée chaque mois à l'agent.

Elle est néanmoins liée à l'exercice effectif des fonctions et des responsabilités y ouvrant droit.

En cas de changement de fonctions au cours de l'année, la part fonctions de l'agent concerné sera modifiée en conséquence le mois suivant ce changement de fonction.

### **La part engagement individuel**

Pour l'attribution de la part engagement individuel du régime indemnitaire applicable aux agents du syndicat mixte, la Présidente devra se fonder sur les critères d'attribution individuels qu'il appartient au comité syndical de fixer.

Les critères d'attribution individuels cumulatifs sont les suivants :

Critère 1 : réalisation des objectifs de l'année

Critère 2 : esprit d'équipe, capacité à entretenir des relations de travail harmonieuses avec les collègues de travail et la hiérarchie

Critère 3 : respect des consignes et manière de servir de l'agent

Critère 4 : investissement particulier (surcharge de travail et conscience professionnelle dans les projets du syndicat)

Critère 5 : prise d'initiatives et notamment capacité à intégrer de nouveaux objectifs en cours d'année

Les taux de plafonds annuels applicables à la part engagement individuel pour chaque groupe sont définis dans les annexes 1 et 2 jointes à la présente délibération.

Il est précisé qu'il revient à la Présidente du syndicat de fixer les montants de la part engagement individuel au regard des fonctions occupées et de l'évaluation individuelle.

Au regard des critères définis ci-dessus qui seront mis en œuvre dans le cadre de chaque évaluation, le Président pourra faire varier le montant de la part engagement individuel de 0 à 100% dans la limite des montants plafond fixés ci-dessus en fonction de chaque catégorie.

Les montants seront proposés et précisément motivés par le supérieur hiérarchique direct qui conduit les entretiens annuels d'évaluation et qui fera une proposition suivie ou modifiée soumise à la validation du Président du syndicat.

Il est précisé qu'en cas d'objectif devenu inatteignable ou sans objet, l'agent se verra attribuer la part engagement individuel, dans la mesure où les objectifs ne seront pas atteints indépendamment de l'agent sans prise en compte du critère n°1 lié à la réalisation des objectifs de l'année.

Le montant annuel de la part engagement individuel, arrêté sur la base de l'évaluation de l'année N, sera versé au cours de l'année N+1 aux agents.

L'attribution de la part engagement individuel est conditionnée par une période minimale de travail effectif de six mois, période minimale de référence pour bénéficier de l'entretien individuel. Son versement sera proratisé en fonction des mois de travail effectif.

### **Rappel des plafonds indemnitaires**

Le cumul de la part fonctions et de la parts engagement individuel ne saurait excéder, en toute hypothèse, le maximum de régime indemnitaire de référence par rapport à un grade donné ou à un cadre d'emplois donné.

En conséquence, et en fonction de ce qui sera attribué à ces agents au titre de la part fonctions, le montant de la part engagement individuel sera en tout état de cause limité au montant qu'ils sont

susceptibles au maximum de percevoir au titre du régime indemnitaire auquel ils sont éligibles diminué de la part fonctions.

Dans l'hypothèse exceptionnelle ou le maximum de régime indemnitaire interdirait de verser l'intégralité de la part fonctions, cette part sera limitée au montant maximum applicable à l'agent ce qui induira par ailleurs et par définition, l'impossibilité, pour l'agent de percevoir la part engagement individuel.

**ARTICLE 4 :** Ce nouveau dispositif est appliqué aux agents contractuels de droit public selon les modalités suivantes :

Tous les agents contractuels de droit public en poste au sein du syndicat peuvent bénéficier de la part fonctions du présent dispositif

Par contre, seuls les agents contractuels de droit public en poste au sein du syndicat de façon continue depuis au moins 6 mois pourront bénéficier de la part engagement individuel du présent dispositif

Comme pour les agents titulaires, des entretiens d'évaluation annuelle seront mis en place à l'issue desquels dépendra le versement de la part engagement individuel

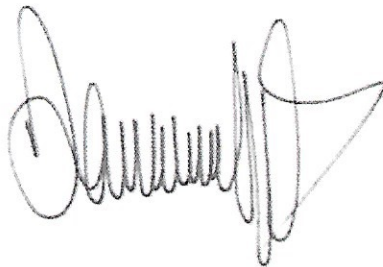
Le versement de la part fonctions sera effectif pour tout nouvel agent contractuel dès sa prise de poste.

**ARTICLE 5 :** Les agents contractuels de droit privé sont exclus du nouveau dispositif.

**ARTICLE 6 :** La présente délibération peut faire l'objet d'un recours administratif ou d'un recours contentieux dans un délai de deux mois à compter de sa publication devant le Tribunal administratif de Melun. »

Fait et délibéré ce jour  
Pour extrait Conforme

**La Présidente,**

A handwritten signature in black ink, appearing to be a cursive script, located to the right of the text 'La Présidente,'.

Nouveau régime indemnitaire- Montants plafonds par groupe de fonctions – Annexe 1-

		Niveau 1 (N1)		Niveau 2 (N2)		Niveau 3(N3)		
Groupe 1 fonctions de direction générale (G1)	Fonctions		DGS		DGA		Membre du comité de direction générale	
	Catégorie		A					
	Montant de l'IFSE	Plafond d'indemnité	36210€		32130€		32130€	
		Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)	22310€		17205€		17205€	
	Montant du CIA	Plafond d'indemnité	6390€		5670€		5670€	
Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)								
Groupe 2 fonction de déclinaison des orientations stratégiques (G2)	Fonctions		Directeur de services		Adjoint au directeur de services		Responsable de service	
	Catégorie		A B		A B		A B	
	Montant de l'IFSE	Plafond d'indemnité	32130€	17480€	25500€	17480€	25500€	17480€
		Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)	17205€	8030€	14320€	8030€	14320€	8030€
	Montant du CIA	Plafond d'indemnité	5670€	2380€	4500€	2380€	4500€	2380€
Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)								

Groupe 3 fonction de management opérationnel, coordination, pilotage, expertise technique (G3)	Fonctions		Coordination/pilotage de projet		Management opérationnel, responsable thématique		Expertise technique, chargé de mission, responsable administratif et financier	
	Catégorie		A B		A B		A B	
	Montant de l'IFSE	Plafond d'indemnité	20400€	16015€	20400€	16015€	20400€	16015€
		Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)	11160€	7220€	11160€	7220€	11160€	7220€
	Montant du CIA	Plafond d'indemnité	3600€	2185€	3600€	2185€	3600€	2185€
Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)		3600€	2185€	3600€	2185€	3600€	2185€	

Groupe 4 fonctions opérationnelles spécialisées (G4)			Assistanat de service, de direction, encadrement de proximité, domaine transversal, référent technique		Encadrement d'utilisateurs, référent technique administratif		Gestion de dossiers, de domaines	
	Catégorie		B C		B C		B C	
	Montant de l'IFSE	Plafond d'indemnité	14650€	11340€	14650€	11340€	14650€	11340€
		Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)	6670€	7090€	6670€	7090€	6670€	7090€
	Montant du CIA	Plafond d'indemnité	1995€	1260€	1995€	1260€	1995€	1260€
Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)		1995€	1260€	1995€	1260€	1995€	1260€	

Groupe 5 fonctions opérationnelles classiques ou d'exécution (G5)		Fonctions	Missions d'exécution administrative	Missions d'exécution technique
		Catégorie	C	
	Montant de l'IFSE	Plafond d'indemnité	10800€	10800€
		Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)	6750€	6750€
Montant du CIA	Plafond d'indemnité (logement pour nécessité absolue de service)	1200€	1200€	

Mise en place du nouveau régime indemnitaire – Montants plafonds par cadre d'emploi - Annexe 2-

Catégorie A	Répartition des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie		Montant de l'IFSE (en €)		Montant maxi du CIA
	Niveau	Emploi (référence au RI par groupe de fonctions)	Non logé	Logé pour nécessité de fonction	
	1	N1G1	36210	22310	6390
	2	N2G1-N3G1	32130	17205	5670
		N1G2			
	3	N2G2-N3G2	25500	14320	4500
	4	N1G3-N2G3-N3G3	20400	11160	3600

Catégorie B	Répartition des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux		Montant de l'IFSE (en €)		Montant maxi du CIA
	Niveau	Emploi (référence au RI par groupe de fonctions)	Non logé	Logé pour nécessité de fonction	
	1	N1G1-N2G2-N3G2	17480	8030	2380
	2	N1G3-N2G3-N3G3	16015	7220	2185
	3	N1G4-N2G4-N3G4	14350	6670	1995

Catégorie C	Répartition des groupes de fonction pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux		Montant de l'IFSE (en €)		Montant maxi du CIA
	Niveau	Emploi (référence au RI par groupe de fonctions)	Non logé	Logé pour nécessité de fonction	
	1	N1G4-N2G4-N3G4	11340	7090	1260
	2	N1G5-N2G5	10800	6750	1200