

Séance du 17 janvier 2018

Nombre de délégués	59
Nombre en fonction	59
Nombre de présents	37
Nombre ayant donné procuration	5
Nombre d'excusés	12
Nombre d'absents	5

2) Validation du calendrier 2018 des réunions des organes du GECT

Réunions du Comité Directeur du GECT :

Lundi	19 février 2018	9h00
Mercredi	23 mai 2018	14h00
Mardi	25 septembre 2018	9h00
Lundi	3 décembre 2018	14h00

Réunions de l'Assemblée du GECT :

Lundi	19 mars 2018	18h00
Lundi	18 juin 2018	18h00
Lundi	5 novembre 2018	18h00

L'Assemblée syndicale,

décide
à l'unanimité

- de valider le calendrier 2018 des réunions des organes du GECT.

Pour extrait conforme,
Sarrebruck, le 17 janvier 2018
Le Président
Roland Roth

Séance du 17 janvier 2018

Nombre de délégués	59
Nombre en fonction	59
Nombre de présents	37
Nombre ayant donné procuration	5
Nombre d'excusés	12
Nombre d'absents	5

3) Validation du nouveau Régime Indemnitaires de l'Eurodistrict – Régime indemnitaires tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée, relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions,

Vu l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

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

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le 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,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaires 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 l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaires 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaires 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 des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaires 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints 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, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 la circulaire DGCL DGFIP du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

Vu l'avis favorable du Comité Technique en date du 08/12/2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents du GECT Eurodistrict SaarMoselle,

Vu l'avis favorable du Comité Directeur par rapport à la proposition d'instituer un régime indemnitaire, selon les modalités ci-après, et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, au profit des agents titulaires, stagiaires et les agents non titulaires de droit public,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés la nature, les conditions d'attribution des indemnités applicables à ces personnels,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), est composé de deux parties :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- **Le complément indemnitaire annuel (CIA)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

A) Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

1/ Principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) 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 précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
 - Responsabilité d'encadrement direct
 - Fonctions de coordination
 - Responsabilité de projet ou d'opération
 - Responsabilité de formation d'autrui

- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur)
- Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
 - Niveau de qualification
 - Connaissances (niveau élémentaire à expertise)
 - Complexité
 - Difficulté (exécution simple ou interprétation)
 - Autonomie
 - Initiative
 - Diversité et simultanéité des tâches, dossiers ou projets,
 - Diversité des domaines de compétences
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
 - Tension mentale, nerveuse
 - Responsabilité financière
 - Confidentialité
 - Facteurs de perturbation (pics d'activité)
 - Relations internes
 - Relations externes

2/ Bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

3/ Détermination des groupes de fonctions et des montants minima/maxima

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Le nombre de groupes et les montants applicables à chaque groupe sont librement définis par la collectivité ou établissement public dans la limite des plafonds fixés pour la fonction publique d'Etat.

Il est ainsi proposé de constituer :

- 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie A
- 2 groupes de fonctions pour les agents de catégorie B
- 1 groupe de fonctions pour les agents de catégorie C

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants minima (planchers) et maxima (plafonds) suivant :

Attachés territoriaux			
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels minima (planchers)	Montants annuels maxima (plafonds)
Groupe 1	Direction d'une collectivité ou d'un établissement public, direction adjointe, ...	1.500 €	36.210 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de la direction, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	750 €	20.400 €

Rédacteurs territoriaux			
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels minima (planchers)	Montants annuels maxima (plafonds)
Groupe 1	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, ...	500 €	16.015 €
Groupe 2	Poste d'instruction avec expertise, ...	400 €	14.650 €

Adjoints administratifs territoriaux			
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels minima (planchers)	Montants annuels maxima (plafonds)
Groupe 1	Assistant de direction, gestionnaire comptable, marchés publics, ...	100 €	11.340 €

4/ Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions 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'une promotion.

5/ Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : Un abattement de l'IFSE au tantième (1/365ème ou 1/366ème) sera appliqué après 28 jours cumulés d'absence sur année glissante.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

La minoration est calculée au regard de l'absentéisme au cours de l'année précédente (année N-1). La minoration sera mensualisée et lissée sur l'année suivante (année N).

6/ Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/ Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires)

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

8/ Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/02/2018 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

B) Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

1/ Principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2/ Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

3/ Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

En plus de l'IFSE, chaque agent peut percevoir un complément indemnitaire facultatif selon son engagement professionnel et sa manière de servir. Il est ainsi tenu compte des critères de l'entretien professionnel annuel.

Le CIA correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Il est attribué individuellement aux agents en fonction d'un coefficient d'indemnité appliqué au montant de base (= montant plafond) et pouvant varier de 0 à 100 %.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent des montants plafonds.

Attachés territoriaux		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima (plafonds)
Groupe 1	Direction d'une collectivité ou d'un établissement public, direction adjointe, ...	6.390 €
Groupe 2	Adjoint au responsable de la direction, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, ...	3.600 €

Rédacteurs territoriaux		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima (plafonds)
Groupe 1	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, ...	2.185 €
Groupe 2	Poste d'instruction avec expertise, ...	1.995 €

Adjoints administratifs territoriaux		
Groupes de fonctions	Emplois	Montants annuels maxima (plafonds)
Groupe 1	Assistant de direction, gestionnaire comptable, marchés publics, ...	1.200 €

4/ Modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (CIA)

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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : Un abattement du CIA au tantième (1/365ème ou 1/366ème) sera appliqué après 28 jours cumulés d'absence sur année glissante.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du CIA est suspendu.

La minoration est calculée au regard de l'absentéisme au cours de l'année précédente (année N-1). La minoration sera mensualisée et lissée sur l'année suivante (année N).

5/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA sera versé mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

6/ Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires)

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

7/ Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/02/2018 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

C) Règles de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avec d'autres primes et indemnités

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP ne pourra pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP)
- La prime de fonction et de résultats (PFR)

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- La prime de responsabilité de certains emplois administratifs de direction (décret n°88-631 du 6 mai 1988)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...)
- L'indemnité de difficulté administrative
- L'indemnité de résidence
- La nouvelle bonification indiciaire
- Le supplément familial de traitement
- L'indemnité pour utilisation d'une langue étrangère (1^{er} groupe relatif à une utilisation permanente et 2^{ème} groupe pour une utilisation plus sporadique facilitant l'exécution du service).

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

Ces règles de cumul sont données à titre indicatif et sous réserves des modifications réglementaires pouvant intervenir.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidées par l'autorité territoriale feront l'objet d'un arrêté individuel.

L'ancien régime indemnitaire reste en vigueur jusqu'au 31/01/2018 (jusqu'à adoption du RIFSEEP par l'assemblée délibérante).

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget 2018. Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

L'Assemblée syndicale,

décide
à l'unanimité

- de valider le nouveau Régime Indemnitaires de l'Eurodistrict SaarMoselle (RIFSEEP) tel que présenté en séance du 17 janvier 2018.

Pour extrait conforme,
Sarrebruck, le 17 janvier 2018
Le Président
Roland Roth

Séance du 17 janvier 2018

Nombre de délégués	59
Nombre en fonction	59
Nombre de présents	37
Nombre ayant donné procuration	5
Nombre d'excusés	12
Nombre d'absents	5

1) Adoption du compte rendu de la séance du 13 novembre 2017

L'Assemblée syndicale,

décide
à l'unanimité

- d'adopter le compte rendu de l'Assemblée du 13 novembre 2017.

Pour extrait conforme,
Sarrebruck, le 17 janvier 2018
Le Président
Roland Roth