

DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL
DU MERCREDI 18 DECEMBRE 2024

L'An Deux Mille Vingt-Quatre, le mercredi 18 décembre à dix-neuf heures, le Comité Syndical, dûment convoqué, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous la Présidence de Monsieur Henri MONTELLANICO.

Étaient présents : Henri MONTELLANICO, Josiane CHABERT, Alexandre BOTELLA, Jacques GOLIASSE, Aurélie DUCHET, Julien FARDEL-BRIOT, Camille LECUNFF-GUILLARD, Jean-Pierre JOURDAIN, Michel JEANNOT, Jean-Marc JOVET, Audrey SAUNIER, Danièle SANTESTEBAN, Olivier SUSINI

Étaient excusés : Patrick FIORINI (pouvoir à Henri MONTELLANICO)

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

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6 et L.714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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'État,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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'État,

Vu l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps interministériel des secrétaires administratifs de l'état (services déconcentrés) des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513

du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps d'adjoints du patrimoine des administrations de l'Etat des dispositions du décret du 20 mai 2014,

Vu les délibérations D 16 05 22 du 14 novembre 2016, D 18 05 29 du 7 novembre 2018, D 19 01 05 du 15 février 2019 et D 22 04 19 du 22 juin 2022.

Monsieur le Président explique qu'il convient de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour l'ensemble des cadres d'emplois afin de :

- Valoriser la manière de servir et l'atteinte des objectifs
- Fixer des critères connus de tous
- Rendre attractive la politique salariale
- Refondre les groupes en adéquation avec l'organigramme
- Créer un nouveau groupe pour les catégories C de filières administratives, culturelles et sportives

Il rappelle que le RIFSEEP se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- D'un complément indemnitaire, non automatique, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Monsieur le Président dit que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

1. Bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents fonctionnaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Monsieur le président précise que les agents contractuels suivants sont exclus du versement :

- Les agents contractuels de droits privés
- Les agents contractuels recrutés pour une durée inférieure à 1 an.

Il annonce que les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP à ce jour sont les :

Attachés	Adjoint administratifs
Bibliothécaires	Opérateurs des APS
Rédacteurs	Agents de maîtrise
Educateurs des APS	Adjoint technique
Assistant de conservation du patrimoine	Adjoint du patrimoine

2. Répartition des postes en groupe de Fonction et montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

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. Cette répartition des postes est définie selon trois critères cumulatifs :

- Le niveau d'encadrement et des missions afférentes au poste,
- La technicité et l'expertise requises,

- Les sujétions particulières imposées.

Considérant la structuration des effectifs du syndicat, le système de hiérarchisation selon les grades et postes a été privilégié, par mesure de cohérence avec l'organigramme en vigueur.

Monsieur Le Président propose que les montants plafonds totaux de référence pour les groupes de fonction soient fixés comme suit :

Groupes de fonctions par cadre d'emplois		Fonctions exercées	Montants plafonds individuels annuels IFSE	Montants plafonds individuels annuels CIA	Total RIFSEEP
Attachés territoriaux	A1	DGS	14 560 €	6 240 €	20 800 €
	A2	Responsable de pôle	10 500 €	4 500 €	15 000 €
Bibliothécaires	A2	Responsable de service	10 150 €	4 350 €	14 500 €
ETAPS	B1	Responsable de service multi filières	11 900 €	5 100 €	17 000 €
	B2	Chef de bassin	7 000 €	3 000 €	10 000 €
	B3	Poste de coordination	6 300 €	2 700 €	9 000 €
Rédacteur	B2	Poste d'instruction avec expertise	8 540 €	3 660 €	12 200 €
Assistant de conservation du patrimoine	B2	Responsable de service	8 540 €	3 660 €	12 200 €
Agent de maîtrise	C1	Responsable de service	6 300 €	2 700 €	9 000 €
Adjoint technique	C1	Chef d'équipe	4 900 €	2 100 €	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 220 €	1 480 €	4 600 €
Adjoint administratif	C1	Responsable de service, Coordinateur, Expertise	4 900 €	2 100 €	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 010 €	1 290 €	4 300 €
Adjoint du patrimoine	C1	Responsable de service, Coordinateur, Expertise	4 900 €	2 100 €	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 010 €	1 290 €	4 300 €
Opérateur des APS	C1	Responsable de service, Coordinateur, Expertise	4 900 €	2 100 €	7 000 €
	C2	Exécution, Accueil	3 010 €	1 290 €	4 300 €

Les montants plafonds de chaque groupe sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont calculés au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

3. Décomposition du RIFSEEP, modalités de calcul et application

a. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle de l'agent et selon les critères suivants :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté
- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste
- La connaissance de l'environnement de travail
- L'appréhension de nouveaux domaines d'activité et de compétences
- La concrétisation de projet
- La capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents
- L'autonomie dans la gestion des tâches et des priorités
- La capacité à s'adapter aux évolutions du métier et du service public
- Les conditions d'acquisition de l'expérience : variété, polyvalence, transversalité, multi compétence.

Monsieur le président indique que chaque critère a une pondération propre par groupe de fonction.

Ce montant fixé fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade et de la nomination suite à la réussite d'un concours
- Au moins tous les quatre ans si l'agent reste sur son poste et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Le réexamen du montant de l'IFSE ne donnera pas lieu à revalorisation systématique. La collectivité n'est pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE si la situation de l'agent ne le justifie pas.

L'IFSE est versée, dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste, mensuellement et sera proratisé en fonction du temps de travail.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

b. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Il est proposé d'attribuer individuellement, chaque année, un complément indemnitaire aux agents en fonction de leur engagement professionnel et leur manière de servir, en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens individuels et des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- Les compétences professionnelles et techniques,
- Les qualités relationnelles envers ses collègues, son équipe et sa hiérarchie,
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le montant du CIA fera l'objet d'un réexamen chaque année à la suite de l'entretien professionnel. Cela pourra entraîner son maintien, sa réévaluation ou sa réduction.

Pour bénéficier du CIA en année N+1, les agents devront impérativement avoir été évalués au titre de l'année N.

Les agents recrutés en cours d'année N seront admis au bénéfice du CIA versé en année N+1 au prorata de leur temps de service en année N.

Le CIA sera versé mensuellement, durant l'année N+1 et sera proratisé en fonction du temps de travail.

En cas de départ de l'agent de la collectivité le CIA lui sera versé en une fois au prorata de son temps de présence sur l'année N ou l'année N+1.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

4. Règles applicables en matière d'absentéisme

a. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le versement de l'IFSE est limité à 50% en cas d'absence de plus de quinze jours pour maladie ordinaire par an puis cesse après trente jours d'absence pour raisons médicales par année civile.

L'IFSE est maintenue pour les congés maternité, paternité et adoption, les congés annuels ainsi que l'accident de service ou la maladie professionnelle.

L'IFSE est suspendue durant la période de préparation au reclassement et pour les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie. Toutefois lorsque l'agent sera placé en congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie de manière rétroactive à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire, le régime indemnitaire qui lui aura été versé durant ce même congé lui demeurera acquis.

L'IFSE sera proportionnelle à la quotité effective de temps de travail pour les périodes de temps partiel thérapeutique.

b. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA versé en année N+1 sera proratisé en fonction de la durée des absences survenues en année N.

Le CIA est maintenu pour les congés maternité, paternité et adoption, les congés annuels ainsi que l'accident de service ou la maladie professionnelle.

Le CIA est suspendu durant la période de préparation au reclassement et pour les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Le CIA sera proportionnel à la quotité effective de temps de travail pour les périodes de temps partiel thérapeutique.

c. Le RIFSEEP dans son intégralité

En cas de suspension disciplinaire, le régime indemnitaire ne sera pas versé.

5. Règles de cumul du RIFSEEP

Le RIFSEEP est cumulable limitativement avec (Se référer à l'arrêté du 27 août 2015) :

- Indemnités compensant un travail de nuit ou du dimanche
- Indemnité d'astreinte et d'intervention, permanence
- Indemnité horaires pour travaux supplémentaires
- Prime de fin d'année (si elle a été instituée avant le 26 janvier 1984)

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 22

Après délibération, à l'unanimité, le Comité Syndical décide :

- **D'ABROGER** les délibérations antérieures,
- **DE MODIFIER** le RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus pour lesdits groupes,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des composantes de ces primes, dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **DE PRECISER** que les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1^{er} janvier 2025.
- **DE DIRE** que les crédits nécessaires au versement de cette prime seront inscrits au budget, au chapitre 012.

AINSI FAIT ET DELIBERE LES JOUR MOIS ET AN SUSDITS ONT SIGNE AU REGISTRE DES DELIBERATIONS LES MEMBRES PRESENTS

Le Président du SIM certifie exécutoire la présente Délibération qui sera transmise au représentant de l'État et au Comptable du Trésor Public.

Fait à Saint Laurent de Mure, le 18 décembre 2024

Le Président


Henri MONTELLANICO



Le secrétaire de séance

Julien FARDEL-BRIOT



