

COMITE SYNDICAL  
EXTRAIT DE DÉLIBÉRATION



OBJET

---

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

LE COMITE SYNDICAL

---

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique et notamment son article L. 714-5 ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, modifié par le décret n°2020-182 du 27 février 2020 ;

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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat ;

VU l'avis du Comité Social Territorial du Centre de Gestion de la Corrèze du 09/04/2024 ;

VU le rapport de M. le Président du Centre de Supervision Départemental ;

Considérant qu'il convient d'instaurer, conformément au principe de parité, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du Syndicat Mixte Centre de supervision Départemental ;

Considérant que ce régime indemnitaire se compose de deux parts :

- De l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent ;
- et d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à l'engagement professionnel ;

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois ;

VU le rapport n° 2024.04.11 - 04 du Président du Syndicat Mixte ;

Sur la proposition de M. le Président du Syndicat Mixte Centre de Supervision Départemental :

DELIBERE

---

Article 1<sup>er</sup> :

Est approuvée la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), selon les modalités suivantes :

### **MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESIONNEL (RIFSEEP)**

La mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), selon les modalités suivantes :

#### **I - DISPOSITIONS GENERALES APPLICABLES A L'ENSEMBLE DES FILIERES ET PLAFONDS REGLEMENTAIRES**

##### **1.1 - LES BENEFICIAIRES :**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Aux agents contractuels de droit public affectés sur des postes permanents ou non permanents, si le contrat d'engagement en fait mention.

Par conséquent, ne bénéficient pas des dispositions prévues par la délibération :

- Les personnes en contrat de droit privé (apprentis, service civique...),
- Les agents vacataires,
- Les emplois saisonniers.

## 1.2 - MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE :

Il appartient au Président du Syndicat Mixte Centre de Supervision Départemental de fixer par décisions individuelles les montants servis à chaque agent au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Le recrutement dans le Syndicat Mixte, le changement de grade ou d'emploi entraînent, le cas échéant, l'établissement d'un nouveau régime indemnitaire individuel, sans que l'agent puisse se prévaloir d'un régime antérieur plus favorable.

## 1.3 - CONDITIONS DE CUMUL :

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir y compris les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex. : frais de déplacement) ainsi que les dépenses d'accompagnement liées à la mobilité géographique (ex : frais de changement de résidence),
- Les mécanismes de compensation des pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, garantie individuelle du pouvoir d'achat),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, travail dominical...),

## 1.4 - MONTANTS ET PLAFONDS REGLEMENTAIRES DU RIFSEEP :

Le RIFSEEP se compose de deux parts : une part fixe (IFSE) liée notamment aux fonctions exercées, et une part variable liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA). Les plafonds des parts fixes et variables sont déterminés selon le groupe de fonctions et emplois repères (point 2.2.1 de la présente délibération). Conformément au principe de parité, les plafonds ne peuvent pas dépasser les plafonds des primes octroyées aux agents de l'État. Bénéficieront de l'IFSE et du CIA, les cadres d'emplois ci-après, dans le respect des montants maximaux décrits dans le tableau (montants en euros bruts annuels) :

Filière	Cadre d'emploi	Cat	Arrêté plafond	Plafond IFSE	Plafond CIA
Technique	Technicien territorial	B	<u>Arrêté du 5 novembre 2021</u>	19 660	2 680
	Adjoint technique territorial	C	<u>Arrêté du 5 novembre 2021</u>	11 340	1 260

## **II - MISE EN ŒUVRE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

### 2.1 - CADRE GENERAL :

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité se compose :

- D'une « IFSE métier » qui repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées. Elle est ainsi basée sur une notion de groupe de fonctions définis selon les critères suivants :
  - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
  - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
  - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.
- Et le cas échéant d'une IFSE spécifique :
  - IFSE complémentaire.

Son attribution fait l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent, sauf à ce qu'elle soit expressément prévue par le contrat de l'agent.

### 2.2 - IFSE METIER :

#### 2.2.1) - DEFINITION DES GROUPES DE FONCTION :

Chaque poste est rattaché à un ou plusieurs métiers. Le métier exercé à titre principal (à plus de 50%) est celui qui sera retenu pour l'attribution de l'IFSE métier. Dans le cas où l'agent exerce plusieurs métiers à la même quotité, l'IFSE métier la plus favorable sera appliquée.

Une classification de l'ensemble des métiers a été établie. Ces derniers ont été regroupés par emplois-repères selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions au regard de critères professionnels précis :

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

Cette pesée des postes a permis de répartir les différents métiers exercés au Syndicat Mixte au sein de groupes de fonctions et emplois repères (*cf. annexe n°1 : liste non exhaustive*).

Cette répartition s'est faite sans distinction des grades et de la filière des agents (c'est le principe posé par le RIFSEEP).

2 groupes ont été constitués répartis comme suit :

- 1 groupe pour la catégorie B
- 1 groupe pour la catégorie C

Cette pesée des postes n'est pas figée. En effet, celle-ci a vocation à être actualisée afin de s'assurer de sa pertinence en lien avec les évolutions des métiers et / ou des besoins du Centre de Supervision Départemental.

#### 2.2.2) - DETERMINATION DES MONTANTS :

La détermination des montants d'IFSE métier se fait selon le groupe de fonctions et emplois repères.

#### 2.3 - IFSE COMPLEMENTAIRE :

Cette indemnité spécifique nommée IFSE complémentaire a pour vocation de tenir compte de la rareté de certains profils sur le marché de l'emploi ou des compétences spécifiques et de permettre l'attractivité du Syndicat Mixte. Le montant est fixé par l'autorité territoriale, notamment lors de l'embauche, et plafonné selon les montants précités au 1.4.

#### 2.4 - CONDITIONS DE VERSEMENT :

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel et ou employés à temps non complet. Son versement est directement lié à l'accomplissement d'un travail effectif.

#### 2.5 - MODULATION DU MONTANT EN CAS D'ABSENCE :

Le versement de l'IFSE est interrompu en cas d'absence pour congés de maladie (ordinaire, longue ou grave maladie, longue durée).

Cette interruption intervient pour les fonctionnaires, au-delà du 90ème jour d'absence constaté au titre de l'un des congés précités, sur une période de référence « glissante » de 12 mois calendaires.

Chaque jour supplémentaire d'absence ne donne alors plus lieu au versement de l'IFSE.

En ce qui concerne les agents contractuels, l'interruption du versement de l'IFSE interviendra concomitamment à la réduction du traitement indiciaire survenant au titre d'un congé de maladie ordinaire soit pour :

- Les agents contractuels justifiant d'une ancienneté comprise entre 4 mois et 2 ans : au-delà d'un mois d'absence pour maladie constaté sur une période de référence "glissante" de 12 mois calendaires.
- Les agents contractuels justifiant d'une ancienneté comprise entre 2 ans et 3 ans : au-delà de 2 mois d'absence pour maladie constatés sur une période de référence "glissante" de 12 mois calendaires.
- Les agents contractuels justifiant d'une ancienneté de plus de 3 ans : au-delà de 3 mois d'absence pour maladie constatés sur une période de référence "glissante" de 12 mois calendaires.

## 2.6 - SORT DE L'IFSE METIER ET DE L'IFSE COMPLEMENTAIRE EN CAS DE MOBILITE :

En cas de mobilité, la situation de l'agent fait l'objet d'un réexamen pouvant conduire, le cas échéant, à une évolution du montant global d'IFSE. Les montants d'IFSE métier et d'IFSE complémentaire évoluent différemment. La modalité applicable varie selon le métier d'origine et le métier exercé après mobilité en fonction des emplois-repères.

## 2.7 - CONDITIONS DE REEXAMEN :

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de mobilité ;
- En cas de changement de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, ou la réussite à un concours ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Le réexamen n'implique pas une revalorisation systématique.

## **III) - MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

### 3.1 - CADRE GENERAL :

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de leur engagement et de leur manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale. Son attribution fait l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent ou d'une mention au contrat.

### 3.2 - PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont définis au regard des critères de l'entretien professionnel, notamment :

- L'investissement personnel
- La disponibilité

La collectivité s'engage dans la mise en œuvre du CIA en utilisant dans un premier temps que certains indicateurs parmi les critères d'évaluation prévus dans le cadre réglementaire de l'entretien professionnel dans un souci d'équité.

### 3.3 - POLITIQUE D'ATTRIBUTION DU SYNDICAT MIXTE :

Le Syndicat Mixte souhaite prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir des agents à travers l'utilisation du CIA avec une part individuelle liée aux résultats individuels et collectifs et une part ponctuelle sur des missions particulières.

#### 3.3.1) - CIA : PART INDIVIDUELLE :

Une indemnité est instaurée, appelée CIA individuel.

Les personnels concernés : les bénéficiaires sont ceux identifiés au 1.1.

Toutefois, les agents contractuels de droit public, doivent justifier de conditions requises pour en bénéficier :

- Dès le 1er jour du contrat dès lors que leur contrat est établi pour une durée supérieure à six mois et si le contrat en fait mention,
- Dès lors que leur ancienneté est supérieure à six mois et si le contrat en fait mention.

#### Montants :

Les montants du Complément Indemnitare Annuel individuel sont fixés forfaitairement sans distinction des catégories de grade et des groupes de fonctions retenus pour l'IFSE. Ils sont définis chaque année par l'autorité territoriale, dans la limite des plafonds réglementaires tels que décrits au 1.4.

Il est composé de 2 parts cumulables, une part forfaitaire de l'engagement individuel et collectif et une part variable de l'engagement individuel. Les montants attribuables sont fixés ainsi qu'il suit :

- Part forfaitaire : 100 € bruts annuels par agent,
- Part variable : 260 € bruts annuels par agent.

### 3.3.2) CIA : « ENGAGEMENT SPECIFIQUE »

Il est mis en place pour un engagement spécifique des primes ponctuelles, de manière limitative, afin de prendre en compte la réalisation effective de missions particulières nécessitant un engagement spécifique de l'agent dans les domaines suivants :

- La fonction de formateur interne : CIA formateur interne

En plus de leurs missions habituelles, des agents du Syndicat Mixte peuvent s'engager de manière supplémentaire à leur activité dans une fonction de formateur interne : de manière occasionnelle ou régulière, ils forment leurs collègues à des contenus ou des techniques qu'ils maîtrisent particulièrement.

La fonction, mentionnée sur la fiche de poste de l'agent, ouvre droit à une indemnité appelée CIA formateur interne. Elle est servie pour la préparation et éventuellement les stages accomplis en plus des heures normales de service.

Personnel concerné : les agents désignés pour dispenser les formations organisées.

Montant : Le montant de l'indemnité dépend à la fois du taux horaire, du nombre d'agents formés et du nombre d'heures de formation. Le calcul est le suivant : (taux horaire X nombre d'agents/10) X durée en heures.

Le taux horaire est de : 3,68 €.

- La fonction de maître de stage : CIA maître de stage

En plus de leurs missions habituelles, des agents de la collectivité peuvent s'engager de manière supplémentaire à leur activité dans une fonction de maître de stage que la collectivité souhaite développer.

Personnel concerné : agents désignés et identifiés sur la convention de stage en qualité de maître de stage. Il est précisé que seul un maître de stage peut être désigné sur la même période par stagiaire.

Seuls les maîtres de stage ayant accueilli des stagiaires sur une période minimum cumulée de quatre semaines sur une année scolaire de référence peuvent prétendre à cette indemnité.

Montant : Le montant de l'indemnité est de 40 € bruts pour 4 semaines d'accueil cumulé. Chaque semaine complète d'accueil supplémentaire donne lieu à 10€ bruts complémentaires.

### 3.4 - CONDITIONS DE VERSEMENT :

- Le CIA individuel :

Le CIA part individuelle fera l'objet d'un versement en une seule fois au mois de novembre. Il est proratisé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire pour les agents à temps partiel et/ ou employés à temps non complet. Ce complément lié à l'engagement et la manière de servir sera aussi calculé et proratisé en fonction de la période de présence au sein du Syndicat Mixte (arrivée/départ de l'agent) sur la période de référence suivante : de septembre de l'année N-1 à août de l'année N.

- Le CIA formateur interne :

Il sera versé annuellement au mois de février de l'année N en référence aux formations dispensées sur l'année N-1.

- Le CIA maître de stage :

Il sera versé annuellement au mois de septembre de l'année N en référence au tutorat dispensé sur l'année scolaire N-1.

Ces compléments ne sont pas obligatoirement reconductibles d'une année sur l'autre pour les bénéficiaires.

### 3.5 - MODULATION DU MONTANT EN CAS D'ABSENCE :

Le CIA n'est pas modulable en fonction des périodes d'absences des agents, quels qu'en soient les motifs hormis la part variable du CIA individuel qui varie selon les conditions suivantes :

Le non versement de cette indemnité intervient, au-delà du 5ème jour ouvré d'absence pour congés maladies (ordinaire, longue ou grave maladie, longue durée hors COVID en fonction de la réglementation) constatée au titre de l'un des congés précités, sur une période de référence de 12 mois de septembre N-1 à août de l'année N.

Article 2 : La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> mai 2024.

Article 3 : La mise en œuvre du RIFSEEP pourra faire l'objet d'une procédure d'évaluation et de revoyure lors du dialogue social.

Article 4 : Les crédits nécessaires à l'exécution de la présente délibération seront prévus et inscrits au budget de chaque année et seront imputés :

-Section de fonctionnement, articles fonctionnels 64.118 et 64.138

Adoptée à main levée, à l'unanimité.



A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke extending to the right.

Didier MARSALEIX,  
Président du Comité Syndical

Transmis au représentant de l'Etat le :

Accusé de réception en Préfecture n°

Date de publication :

*Si vous désirez contester la présente décision, vous devez saisir le Tribunal administratif de Limoges dans le délai de deux mois à compter de sa notification, au moyen de l'application Télérecours citoyens, accessible sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr) ou par courrier à l'adresse suivante : 2 cour Bugeaud, 87000 LIMOGES*

## CLASSIFICATION DES METIERS AU SEIN DES GROUPES DE FONCTIONS ET EMPLOIS REPERES

GROUPE	GROUPE DE FONCTIONS	EMPLOI REPERE	DEFINITION EMPLOI REPERE	METIERS
Encadrement de proximité	B1	Responsable d'unité- secteur opérationnels	Coordonne l'ensemble des activités d'une équipe ou d'une unité. Encadre les personnels, organise le travail et contrôle la qualité du service rendu, des projets et des travaux. Force de proposition et de conseil auprès de l'autorité territoriale et des services. Encadre hiérarchiquement le personnel affecté à la structure (responsabilité de niveau 2*).	Responsable d'équipe - unité de niveau 2
Exécution spécialisée	C1	Chargé de prévention et de sécurité	Poste dont la mission consiste à contribuer à la sécurisation des lieux, des espaces et des bâtiments publics par le biais d'une vidéoprotection. Exploite les images en vue d'informer les partenaires chargés d'intervenir sur les sites.	Opérateur de vidéoprotection

\* le niveau de responsabilité pour les postes de management est défini selon plusieurs critères (niveau hiérarchique, type et nombre de collaborateurs encadrés, relations externes, conduite de projet, contraintes...)