

DELIBERATION DE COMITE SYNDICAL

Séance du : 29 septembre 2023 16h00
Hôtel du Département, Salon Roger Besse

OBJET : Délibération instituant le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) **2023-010**

Date de la convocation : 20 septembre 2023

Nombre de membres en exercice : 16

Nombre de présents : 13

Pouvoirs : 1

Nombre de votants : 14

Étaient présents :

Collège des collectivités :

- Bruno FAURE, Conseil départemental du Cantal
- Gilles CHABRIER, Conseil départemental du Cantal
- Marina BESSE, Conseil départemental du Cantal
- Mireille LEYMONIE, Conseil départemental du Cantal
- Gilles COMBELLE, Conseil départemental du Cantal
- Valérie RUEDA, Conseil départemental du Cantal
- Marie-Hélène CHASTRE, Conseil départemental du Cantal (suppléante)
- Philippe DELORT, Commune de St Flour

Collège des EPCI :

- Didier ACHALME, Hautes Terres Communauté
- Valérie CABECAS, Communauté de Communes du Pays Gentiane
- Martine PANI, Communauté de Communes du Pays de Salers (suppléante)

Collège des consulaires :

- Audrey MOUSSIE, Chambre de Commerce et d'Industrie du Cantal (suppléante)
- Dominique GOUZE, Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Cantal (suppléant)

Absents –excusés :

- Edwige ZANCHI, Commune de Mauriac, pouvoir à Bruno FAURE
- Jean-Pierre SOULIER, Communauté de Communes du Pays de Mauriac
- Nicolas BARDY, Chambre d'Agriculture du Cantal

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et 2, L714-1, L714-4 et suivants,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

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 indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu les arrêtés ministériels fixant les montants de référence pour les services 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 NOR : CPAF1807455C du 15 mai 2018 relative au temps partiel thérapeutique dans la fonction publique,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 19 septembre 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les agents du Syndicat Mixte Cantal Attractivité,

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour la Fonction Publique d'Etat. Il vise à simplifier et harmoniser le paysage indemnitaire. Ce régime indemnitaire mis en place pour la Fonction Publique d'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale.

C'est dans ce contexte règlementaire que le Syndicat Mixte doit définir la politique indemnitaire qu'il souhaite mettre en œuvre, conformément à ses objectifs, ses ressources, son organisation.

Rappelons que le régime indemnitaire passe par la prise en compte de l'ensemble du système de gestion et de développement des ressources humaines du syndicat dans le but de les articuler de manière cohérente. Ainsi, notre politique indemnitaire doit relever plusieurs enjeux :

- la rémunération versée aux agents constitue un des postes de dépenses de fonctionnement les plus importants. A l'heure des contraintes renforcées, une attention particulière est portée à l'évolution de la masse salariale et les marges de manœuvre des employeurs publics locaux se réduisent notamment au gré des nombreuses réformes gouvernementales (augmentation des cotisations patronales, refonte des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations...).

- pour autant le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité du syndicat.

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une partie fixe ; l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle

-une part variable ; le complément indemnitaire annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'article L 714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que le régime indemnitaire versé aux agents des collectivités territoriales est déterminé dans la limite des régimes dont peuvent bénéficier les différents services de l'Etat selon les parts liées à l'IFSE et au CIA.

PREMIERE PARTIE : DISPOSITIONS GENERALES

I- BENEFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires.

Les contractuels bénéficient également du régime indemnitaire, sur la base des mêmes modalités de classification du poste occupé et de montant IFSE que celles prévues pour les agents titulaires. Ils bénéficient du régime indemnitaire immédiatement pour ceux recrutés sur emploi permanent et à compter du 4^{ème} mois de présence, consécutifs ou non, pour les autres contractuels recrutés sur emploi non permanent.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

II- MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel du RIFSEEP est librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et dans la limite des plafonds légaux.

III- CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toute autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée de travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs,
- l'indemnité versée à l'occasion des actions de formation menées par les agents du Syndicat Mixte,
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

DEUXIEME PARTIE : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

I- LE PRINCIPE

L'IFSE est une indemnité dont le montant est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis pour l'exercice des missions afférentes au poste occupé par l'agent. Cette indemnité est liée uniquement au poste et repose en totalité sur la nature des fonctions occupées par l'agent, sans prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

Chaque poste est réparti au sein de groupes de fonctions définis sur la base des critères réglementaires 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

Ces groupes de fonctions, à l'intérieur de chaque catégorie A, B et C, sont eux-mêmes hiérarchisés. Les groupes supérieurs visent les postes les plus lourds ou les plus exigeants.

II- METHODE DE COTATION ET CLASSIFICATION DES POSTES

Etant liée à la fonction exercée, l'IFSE implique une classification exhaustive de chaque poste du syndicat. Pour ce faire, des indicateurs ont été déclinés pour chacun des critères réglementaires rappelés ci-dessus et une pondération de chacun des indicateurs a été mise en place. Ces modalités de cotation des postes permettent de déterminer le niveau de responsabilité et d'expertise requis de chacun des postes.

CRITERE 1	Points	CRITERE 2	Points	CRITERE 3	Points
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	61	Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	34	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	11
MANAGEMENT - Niveau hiérarchique / responsabilité professionnelle (30 pts) - Nombre de collaborateurs (10 pts)	40	CONNAISSANCES GENERALES / EXPERTISE - Catégorie hiérarchique attendue sur le poste (3pts) - Habilitation/certification (3pts) - Actualisation des connaissances (6pts)	12	CONDITIONS DE TRAVAIL CONTRAIGNANTES - Itinérances / déplacements (1pt) - Sujétions horaires (2 pts) - Contraintes météorologiques / environnement de travail (1pt) - Efforts physiques (1pt)	5
PROJETS / ACTIVITES - Niveau de responsabilités lié aux enjeux stratégiques (10 pts) - Niveau de responsabilité lié au pilotage/conception de projets (10 pts) - Délégation de signature (1 pt)	21	TECHNICITE / COMPLEXITE - Niveau de technicité / difficulté (8 pts) - Autonomie (8pts) - Dimension relationnelle (6pts)	22	RISQUES PARTICULIERS - Dangerosité du travail (2) - Relation avec un public difficile ou exigeant (fréquence) (2 pts) - Délai d'exécution (2 pts)	6

Les postes ainsi analysés sont répartis dans les différents groupes de fonctions, ces derniers regroupant, par catégorie hiérarchique (A, B et C), les postes dont le degré d'exigence est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents. Il est précisé qu'un agent relevant d'une catégorie hiérarchique inférieure à celle du poste qu'il occupe bénéficiera du régime indemnitaire correspondant au poste occupé, dans la limite des plafonds légaux.

III- LES GROUPES DE FONCTIONS

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie hiérarchique est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnectés du grade et de la filière. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est plus important.

Il est instauré 5 groupes de fonctions. A chaque groupe de fonctions correspond une fourchette de points permettant de répartir les postes au sein de ces groupes de fonctions à partir du total de points attribué à chacun des postes après cotation.

Catégorie	Fonctions/emplois		Nombre de points	Montant IFSE mensuels
A	A4	Postes de catégorie A avec encadrement	de 40 à 49	615€
	A4 bis	Autres postes de catégorie A à forte expertise Chargé de projet	de 30 à 39	420€
B	B2	Emplois avec fonctions de coordination ou sur des missions spécifiques (réfèrent de mission, agent de développement, chargé de mission)	de 30 à 39	385€
	B3	Autres postes de catégorie B. Fonctions d'instruction avec expertise, animation (gestionnaire, technicien)	De 21 à 29	350€
C	C1 bis	Emplois avec des missions spécifiques	De 17 à 25	275€

IV- LES MONTANTS ET MODALITES DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'autorité territoriale détermine les montants indemnitaires attribués à chacun des groupes de fonctions dans la limite des plafonds prévus par les arrêtés ministériels.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel, temps partiel thérapeutique ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le régime indemnitaire des agents logés par nécessité absolue de service est limité aux plafonds légaux spécifiques.

L'IFSE est versée mensuellement.

V- MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL DU MONTANT INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant IFSE pourra être individuellement dépassé si l'agent bénéficiait d'un régime indemnitaire antérieur plus favorable dans la collectivité ou hors du syndicat en cas de mutation, dans la limite des plafonds légaux.

- Clause de garantie

Lors du recrutement d'un agent titulaire, stagiaire ou contractuel au sein du syndicat, si cet agent bénéficiait d'une clause de garantie dans son administration d'origine et dans le respect des plafonds légaux, cette clause de garantie pourrait être maintenue dans la mesure où elle permettrait à l'agent d'avoir un maintien de son régime indemnitaire antérieur.

En cas de mobilité de l'agent vers des postes à responsabilité, son régime indemnitaire sera augmenté du fait à la fois de la revalorisation du montant IFSE en correspondance avec le nouveau poste occupé et le maintien du niveau de la clause de garantie.

- Indemnité compensatoire

Lors du recrutement d'un agent titulaire, stagiaire ou contractuel au sein du syndicat, si cet agent bénéficiait d'un régime indemnitaire supérieur dans sa collectivité d'origine et dans le respect des plafonds légaux, le niveau de ce régime indemnitaire pourra être maintenu sous la forme d'une indemnité compensatoire.

Cette indemnité compensatoire reste forfaitairement acquise, sauf en cas de revalorisation des montants IFSE décidée par l'autorité territoriale ou de changement de grade ou de fonctions qui conduirait à une évolution de son traitement brut plus favorable.

TROISIEME PARTIE : MODULATION INDIVIDUELLE DU RIFSEEP

I- L'INDEMNITE DE MISSION PONCTUELLE (IMP)

Afin de pouvoir tenir compte et reconnaître un investissement particulier d'un agent sur une période durant laquelle il est amené à exercer un intérim, son régime indemnitaire pourra être majoré temporairement via l'octroi d'une indemnité de mission ponctuelle (IMP).

L'intérim s'entend comme assurer temporairement les fonctions d'un agent absent pour raison de santé (hors contractuels remplaçants) par un autre agent en cumul avec ses propres missions ou assurer temporairement l'intérim de son supérieur hiérarchique quelle que soit la cause.

La période d'intérim est comptabilisée à partir d'un mois d'absence (hors congés annuels), elle est limitée à une période de 6 mois.

L'intérim doit être exercé en continu et concerner les activités demandant une spécificité qui ne peut être répartie sur l'ensemble de l'équipe qui en supporterait temporairement la charge. Pendant la période d'intérim, la demande de renfort ou de remplacement pour décharger le poste de l'agent concerné d'une partie de ses activités est exclue. De même, le versement d'heures supplémentaires est exclu.

L'intérim peut être exercé au plus par 2 agents.

Dans la limite des plafonds légaux, le régime indemnitaire de l'agent assurant l'intérim est majoré de 150 euros bruts mensuels durant la période d'intérim. Lorsque l'intérim est exercé par 2 agents, le montant de l'IMP est partagé entre les 2 agents.

II- REGIME DE MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE DURANT LES CONGES POUR INDISPONIBILITE PHYSIQUE

Conformément aux dispositions réglementaires relatives au régime de maintien des primes et indemnités en cas de maladie et dans certaines situations de congés pour les fonctionnaires d'Etat et en vertu du principe de parité, le versement de l'IFSE :

- est maintenu intégralement pendant les congés de maternité, de paternité et d'adoption
- suit le sort du traitement en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et congé de maladie professionnelle
- est suspendu à compter de la notification de l'avis du comité médical sur l'octroi d'un congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Toutefois, l'agent en congé de maladie ordinaire rétroactivement placé en congé de longue maladie, longue durée ou grave maladie conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le congé de maladie ordinaire.
- est réduit au prorata du temps de travail dès lors que l'agent est placé à temps partiel thérapeutique

QUATRIEME PARTIE : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est la deuxième composante du RIFSEEP, elle correspond à une part variable liée à l'engagement professionnel de l'agent.

Le CIA a vocation à valoriser l'engagement exceptionnel des agents qu'il soit individuel et/ou collectif et à prendre en compte l'investissement particulier qui sera évalué au regard des critères suivants :

- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail,
- Son adaptabilité et disponibilité,
- Son souci de la conservation et du développement de ses compétences personnelles,
- Un dépassement significatif de ses objectifs : agent moteur au sein d'une organisation qui se démarque par son investissement (engagement, prise d'initiative...)
-

Le CIA est attribué sur la base de 3 montants annuels selon l'appartenance aux groupes de fonction de l'agent :

- Montant maximum 1 : 2 000€ brut maximum (pour les groupes de fonction appartenant à la catégorie A)
- Montant maximum 2 : 1 700€ brut maximum (pour les groupes de fonction appartenant à la catégorie B)
- Montant maximum 3 : 1 600€ brut maximum (pour les groupes de fonctions appartenant à la catégorie C)

Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Il sera versé au mois de décembre.

Le versement de cette prime est proratisé selon la quotité du temps de travail de l'agent et suit le sort du traitement.

Entendu cet exposé et après en avoir délibéré, le Comité syndical à l'unanimité :

- **ADOpte** le RIFSEEP tel que présenté

- **AUTORISE** Monsieur le Président du Syndicat Mixte Cantal Attractivité à signer tout document afférent à cette décision

Ainsi fait et délibéré en séance les jours, mois et an que dessus.

Le Président du Syndicat Mixte Cantal Attractivité



Bruno FAURE

PREFECTURE DU CANTAL

10 OCT. 2023

BUREAU DU COURRIER

Date d'affichage :

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le :

Notification / publication du :