

Syndicat Mixte Cantal Attractivité
République Française

Affichage Public réglementaire
effectué
du 11/4/25 au 11/4/25
Conseil départemental

DELIBERATION DE COMITE SYNDICAL

Séance du : 14 mars 2025 à 9h00
Hôtel du Département, Salon Roger Besse

OBJET : Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, **2025-009**
des sujétions, de l'expérience et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Date de la convocation : 28 février 2025
Nombre de membres en exercice : 19
Nombre de présents : 13
Pouvoirs : 0
Nombre de votants : 13

Étaient présents :

Collège des collectivités :

- Bruno FAURE, Conseil départemental du Cantal
- Gilles CHABRIER, Conseil départemental du Cantal
- Marina BESSE, Conseil départemental du Cantal
- Gilles COMBELLE, Conseil départemental du Cantal
- Jean-Jacques MONLOUBOU, Conseil départemental du Cantal (suppléant)
- Isabelle LANTUEJOUL, Conseil départemental du Cantal (suppléante)
- Edwige ZANCHI, Commune de Mauriac
- Philippe DELORT, Commune de St Flour

Collège des EPCI :

- Valérie CABECAS, Communauté de Communes du Pays Gentiane
- Louis CHAMBON, Communauté de Communes du Pays de Salers
- Maryse BONNET, Communauté de Communes du Pays de Mauriac (suppléante)
- Stéphane BRIANT, Communauté de Communes Sumène Artense

Collège des consulaires :

- Thierry PERBET, Chambre des Métiers et de l'Artisanat du Cantal

Absents –excusés :

- Valérie RUEDA, Conseil départemental du Cantal
- Christophe VIDAL, St Flour communauté
- Didier ACHALME, Hautes Terres Communauté
- Philippe MOURGUES, Communauté de Communes Cère et Goul en Carladès
- Nicolas BARDY, Chambre d'Agriculture du Cantal
- Laurent LADOUX, Chambre de Commerce et d'Industrie du Cantal,

A été désignée secrétaire de séance : Marina BESSE

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

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 1er 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 la délibération n°2023-010 du Syndicat Mixte Cantal Attractivité du 29 septembre 2023 instaurant le RIFSEEP,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 3 décembre 2024, Vu le tableau des effectifs,

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 4ème mois de présence, consécutifs ou non, pour les autres contractuels recrutés sur emploi non permanent.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

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 autre prime et indemnité 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,
- 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 de la collectivité.

Pour ce faire, la collectivité a décliné des indicateurs pour chacun des critères réglementaires rappelés ci-dessus et a mis en place une pondération de chacun des indicateurs. 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	680€
	A4 bis Autres postes de catégorie A à forte expertise et Chargés de projet	de 30 à 39	500€
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	440€
	B3 Autres postes de catégorie B. Fonctions d'instruction avec expertise, animation (gestionnaire, technicien)	De 21 à 29	400€
C	C1 bis Emplois avec des missions spécifiques	De 25 à 28	340€

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. Les montants IFSE tels qu'ils sont fixés par l'autorité territoriale figurent dans le tableau ci-dessus.

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 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

Toujours dans le respect des plafonds légaux, les montants IFSE pourront être individuellement dépassés dans les cas suivants :

- Clause de garantie

Le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent en place préalablement à la mise en œuvre initiale du RIFSEEP a été conservé à titre individuel sous la forme d'une clause de garantie. Cette clause de garantie reste forfaitairement acquise.

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

- Au-delà de l'IFSE rattachée au poste, il est proposé d'attribuer un complément d'IFSE, dans la limite des plafonds réglementaires dans les cas suivants :
- Recrutement d'un titulaire, stagiaire ou contractuel au sein de la collectivité afin de compenser une perte de salaire,
- Décalage entre le grade et la fonction occupée dans le respect des missions définies dans les statuts particuliers.
- Mobilité interne imposée ou/liée à une nouvelle organisation des services qui conduirait à une perte de rémunération (IFSE, NBI)
- Recrutement d'agents occupant un poste identifié en tension sur le marché de l'emploi et /ou impliquant une expertise pointue et de haut niveau afin de promouvoir l'attractivité du territoire.
- Le montant et les modulations de cette indemnité seront décidés et fixés par arrêté de l'autorité territoriale.

La clause de garantie et l'indemnité compensatoire font partie intégrante du régime indemnitaire. A ce titre, elles suivent le même sort que le traitement en cas d'indisponibilité physique tel que précisé ultérieurement.

Par ailleurs, dès lors qu'un agent de la collectivité sera placé en Période de Préparation au Reclassement, il est convenu que l'agent continuera à percevoir l'IFSE versée antérieurement durant ladite période.

VI. 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.

TROISIEME PARTIE : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

I. DISPOSITIONS GENERALES

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

Le CIA est facultatif : il n'a pas vocation à bénéficier à l'ensemble des personnels, ni à être attribué de façon égalitaire à l'ensemble des agents, ni à être reconduit chaque année.

Le CIA n'est pas attaché à la notion de métier en tant que tel. C'est au regard de l'engagement professionnel ou de l'investissement spécifique d'un agent au cours de l'année écoulée que le CIA peut être attribué, dans le respect des conditions précisées ci-dessous.

II. BENEFICIAIRES

Les agents éligibles au CIA sont :

- Fonctionnaires (stagiaires et titulaires) à temps complet, temps non complet, temps partiel,
- Contractuels (en CDI ou CDD de plus d'un an) à temps complet, temps non complet, temps partiel.

III. COMPOSANTES DU CIA

Il est mis en place 2 sortes de CIA : un CIA visant à tenir compte d'un engagement spécifique en lien avec la réalisation de certaines fonctions et un CIA visant à valoriser un fort investissement particulier.

- CIA Engagement Spécifique

Le CIA Engagement Spécifique sera attribué aux agents exerçant les missions suivantes :

- o Formateur interne : à raison de 21€ brut/heure de formation,
- o Régisseur : à raison de 140 € brut/an,
- o Accueil stagiaire dans le cadre des conventions avec les écoles, des agents placés en Période de Préparation au Reclassement (PPR), des personnes faisant l'objet de TIG. Versement d'une indemnité de 10€/brut par semaine d'accueil,
- o Accueil d'apprentis : à raison de 98€ brut/mois de contrat d'apprentissage. Cette indemnité ne sera pas versée aux agents éligibles à la NBI apprentissage (même si éligibles à plusieurs types de NBI, la plus favorable étant retenue),
- o Agent occupant un poste volant : à raison de 450 € brut/an pour un agent à temps complet.

- CIA Investissement Particulier

Le CIA Investissement Particulier viendra saluer la performance exceptionnelle d'un agent ou d'un collectif d'agent, à l'aune des situations suivantes :

- o Surcharge de travail en lien avec une vacance de poste sur une durée significative,
- o Remplacement d'autres collègues, en solidarité et en plus de son poste,
- o Réussite d'une expérimentation innovante,
- o Optimisation de l'organisation ou du fonctionnement interne d'une direction/service,

- Surcharge de travail exceptionnelle en lien avec la conduite de projets ou d'évènements complexes et/ou de grande envergure.

IV. MODALITES DE VERSEMENT

- Modalités communes aux CIA Engagement Spécifique et CIA Investissement Particulier

Le CIA n'est pas automatiquement attribué à un agent chaque année. Néanmoins, il n'y a pas d'opposition à ce qu'un agent puisse le percevoir d'une année sur l'autre. Sa reconduction n'est pas automatique et son montant peut varier d'une année sur l'autre.

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté individuel, à l'attribution du CIA. Le CIA est versé annuellement au cours du 1er trimestre de l'année N+1.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail et de la date d'arrivée ou de départ de l'agent au cours de l'année considérée (exceptions : CIA formateur interne, accueil stagiaire et apprentis).

- Modalités spécifiques au CIA Investissement Particulier

Chaque année et dans le respect d'une enveloppe financière fermée dont le montant sera déterminé par le Président du SMCA, le CIA Investissement Particulier sera attribué aux agents dont l'engagement sera évalué comme exceptionnel.

Dans tous les cas, en sus de remplir les conditions ci-dessus, l'attribution d'un CIA Investissement Particulier est conditionnée par l'entretien professionnel de l'année considérée.

- Concernant les situations d'intérim en cas de vacance de poste ou pour remplacer des collègues absents : La période d'intérim est comptabilisée à partir d'un mois de vacance poste/d'absence, elle est limitée à une période de 6 mois maximum et ne comprend pas les absences pour congés annuels par exemple. L'organisation d'un intérim emportant un investissement important d'un ou plusieurs agents doit être soumise et validée en amont par la Direction Générale des services.

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

Le responsable hiérarchique répartit les montants individuels selon le niveau d'investissement de chacun dans la limite à la fois d'une enveloppe totale de 300 € et d'un plafond individuel de 150 €.

- Concernant les situations d'investissement important dans le cadre d'expérimentation innovante, d'optimisation de l'organisation ou du fonctionnement d'une direction/service, Conduite de projets/évènements exceptionnels complexes et/ou de grande envergure :

Chaque année, au cours du 4ème trimestre de l'année N-1, les agents peuvent présenter les projets novateurs dont l'ampleur exigera une implication particulièrement importante de l'équipe. La Direction étudie les projets et détermine une somme qui sera prélevée sur l'enveloppe CIA. A la fin de l'année N, elle arrête les montants de CIA accordés aux agents dans ce cadre, au regard de leur engagement professionnel et de l'atteinte des objectifs.

La mise en œuvre de ces projets implique de travailler en mode de management de projet. Les montants individuels de CIA seront ainsi fixés selon les niveaux de responsabilité, d'implication... des différents acteurs du projet.

Le montant individuel maximum est fixé à 1 000 €.

V. ENTREE EN VIGUEUR

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er avril 2025.

Le Comité syndical, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité :

- d'approuver les propositions ci-dessus
- d'instaurer l'IFSE et le CIA,
- d'instituer les critères et les modalités d'attribution de l'IFSE et CIA, ainsi que les conditions de maintien et/ou de suspension énoncés ci-dessus,
- d'inscrire les crédits nécessaires,
- d'autoriser le comité syndical à fixer un montant individuel de chaque prime ou indemnité aux agents bénéficiaires dans les conditions et limites énoncées ci-dessus par le biais d'un arrêté individuel.

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

11 AVR. 2025

BUREAU DU COURRIER

Date d'affichage :

Acte rendu exécutoire après dépôt en Préfecture le :

Notification / publication du :