



## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Le Comité Syndical, convoqué le 29 novembre 2024 s'est réuni à la Communauté d'Agglomération du Bassin d'Aurillac le **5 décembre 2024 à 18h10** sous la présidence de M. Pierre MATHONIER.

**Nombre de Conseillers :** 28      **Nombre de Conseillers en exercice :** 28  
**Nombre de Conseillers présents à la séance :** 20      **Nombre de Conseillers représentés :** 1  
**Nombre de Conseillers absents à la séance :** 7      **Nombre de Conseillers suppléés :** /

### ETAIENT PRESENTS :

**Président :** M. Pierre MATHONIER - **Vice-Président(e)s :** M. Michel TEYSSÉDOU, Mme Dominique BRU, MM. Jean-Luc LENTIER, Michel CANCHES, Christian POULHES, Antoine GIMENEZ, Christian MONTIN.

**Conseillers :** Mesdames et Messieurs Yves ALEXANDRE, Michel BAISSAC, Patricia BENITO, Michel COSNIER, François DANEMANS, Louis ESTEVES, Alain FALIERES, Jean-Michel FAUBLADIER, Jean-Louis FRESQUET, Nathalie GARDES, Bernadette GINEZ, Frédéric GODBARGE, Isabelle LANTUEJOUL, Philippe MAURS, Maryline MONTEILLET, Annie PLANTECOSTE, Gérard PRADAL, Jean-Louis PRAX, Jean-François RODIER, Clément ROUET représenté par François DANEMANS.

M. Jean Michel FAUBLADIER a été élu secrétaire de séance.

## N° 2024/21 : INSTAURATION D'UN RÉGIME INDEMNITAIRE AU SEIN DES SERVICES DU SYNDICAT MIXTE DU SCoT BACC FONDÉ SUR LES DISPOSITIONS RELATIVES AU RIFSEEP

Rapporteur : Antoine GIMENEZ

### I- CONTEXTE ET OBJECTIFS

Dans le cadre du transfert des personnels dédiés au SCoT de la CABA vers le Syndicat Mixte à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 et afin de maintenir les droits acquis et de préserver le pouvoir d'achat, il est proposé d'instaurer le RIFSEEP pour les agents dont les cadres d'emplois en relèvent.

### II- DISPOSITIONS GENERALES

Pour mémoire, le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement autorisé par les dispositions législatives ou réglementaires prévues dans la loi.

Le RIFSEEP est un complément de rémunération comprenant deux parts :

- l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui est principalement liée au poste occupé et donc déterminée en appréciant sa place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste mais qui tient également compte de l'expérience professionnelle de l'agent ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui constitue une part variable attachée à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent au titre de l'année civile considérée.

Le RIFSEEP est instauré par délibération uniquement pour les cadres d'emplois pour lesquels l'application par rapport aux corps ou services de l'État servant de référence

le permet et au fur et à mesure de sa transposition aux cadres d'emplois de la FPT pour lesquels des postes seraient ouverts au sein du tableau des effectifs.

### **III- LES BENEFICIAIRES**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents occupant des emplois dits permanents créés par délibération. Ces agents peuvent être titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public (CDD et/ou CDI) sous réserve pour ces derniers d'avoir au titre d'un même contrat, y compris ses éventuels renouvellements, une durée totale consécutive et ininterrompue d'un an ou plus d'exercice des fonctions. Il s'applique aux agents exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés que ceux-ci soient à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les emplois fonctionnels et les emplois de cabinet peuvent également prétendre au RIFSEEP en lien avec le groupe de fonction auquel ils sont rattachés.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP au sein des services du Syndicat Mixte sont :

- ❖ Les attachés, les rédacteurs, les adjoints administratifs
- ❖ Les ingénieurs, les techniciens, les adjoints techniques et les agents de maîtrise territoriaux

### **IV- L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET DE SERVICES dite IFSE**

Elle représente la part fixe du RIFSEEP.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

#### **4-1° - Les modalités d'attribution de l'IFSE (cotation du poste)**

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée au cours de la carrière de l'agent d'autre part.

Ces critères sont présentés plus précisément en annexe 1 à la présente délibération.

Ils sont répartis en **quatre catégories** :

- **Encadrement** : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- **Technicité** : Technicité, expertise, qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions ;
- **Sujétions particulières** ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;
- **Expérience professionnelle**, définie indépendamment de l'ancienneté et de la manière de servir ;

Chacune d'entre elles étant cotée sur 50 points selon une décomposition en sous critères, indicateurs et sous indicateurs.

Le nombre de points propre à chaque emploi est notifié à l'agent concerné lors de la mise en place du dispositif ainsi que pour les nouveaux entrants lors de leur prise de fonction.

Pour les situations individuelles le justifiant, avant le terme de la première année de plein exercice, une analyse particulière de la commission administration générale du Syndicat Mixte peut être saisie, que ce soit pour le dispositif de cotation initiale et/ou d'éventuels procédures de mise à jour.

Le tableau ci-après définit pour chaque groupe de fonction les montants minimaux et maximaux de l'IFSE **au titre de l'année 2025**, ces valeurs minimales et maximales étant elles-mêmes attachées à une valeur plancher et plafond en points pouvant être allouée aux emplois dudit groupe de fonction.

GROUPES DE FONCTION	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montants bruts annuels		Valeur du point suppl. *
		Valeur minimale pour X points	Valeur maximale pour Y points	
GF A1	Directeur (trice) du Syndicat Mixte	11 600 € / 100 pts	19 100 € / 160 pts	125 €
GF A2	Adjoint et autres catégories A avec encadrement	7 200 € / 85 pts	11 400 € / 145 pts	70 €
GF A3	Autres fonctions relevant de la catégorie A sans encadrement dont chargés de mission, projet etc...	5 300 € / 60 pts	8 300 € / 120 pts	50 €
GF B1	Fonction d'encadrement et technicité relevant de la catégorie B	5 600 € / 60 pts	8 900 € / 120 pts	55 €
GF B2	Autres Fonctions relevant de la catégorie B sans encadrement	4 100 € / 50 pts	6 200 € / 110 pts	35 €
GF C1	Poste relevant d'une technicité spécifique ou position d'encadrement	4 900 € / 50 pts	7 000 € / 110 pts	35 €
GF C2	Autres fonctions de catégorie C	3 700 € / 30 pts	4 900 € / 90 pts	20 €

*Si par extraordinaire, la cotation d'un poste était inférieure à la valeur minimale de points fixée pour le groupe de fonction auquel est rattaché ledit poste, le nombre minimal susdit s'applique.*

*Inversement, si une cotation venait à excéder la valeur maximale fixée pour le groupe de fonction, le poste considéré peut alors par dérogation être positionné sur le groupe de fonction supérieur relevant de la même catégorie, à défaut la valeur plafond du groupe de fonction de rattachement s'applique.*

Dans tous les cas, ces montants restent inférieurs aux montants maximums autorisés par arrêté ministériel (FPE).

## **4.2 - Modalités de détermination du montant individuel de l'IFSE :**

Le montant alloué à titre individuel est déterminé selon une même fonction linéaire correspondant à la cotation du poste détenu par rapport aux bornes exprimées en points puis en valeur pour le groupe de fonction dont relève l'emploi considéré.

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, il est fait en sus application du prorata de la quotité de travail rapportée à un temps plein.

Pour les agents entrant ou sortant de la Collectivité et d'une position ouvrant droit à l'IFSE, il est fait application de la règle du prorata temporis.

*Exemple pour le groupe GF B1 :*

*Le nombre de points minimum dans ce groupe est fixé à 60 points auxquels est attaché un montant de base au titre de l'IFSE de 5 600 €. Le nombre de points maximum est fixé à 120 points pour une valeur de 8 900€ euros.*

*Le montant de l'IFSE pour chaque cotation située entre le minimum et le maximum de ce groupe est déterminé comme suit :*

*$P = \text{nombre de points maximum} - \text{nombre de points minimum} = 120 - 60 = 60 \text{ points}$*

*$V = \text{valeur maximale de l'IFSE} - \text{valeur minimale} = 8\,900 - 5\,600 = 3\,300 \text{ euros}$*

*Donc  $V/P = \text{valeur du point supplémentaire au sein du groupe GF B1} = 55 \text{ €}$*

*Si un poste obtient 87 points, le montant de l'IFSE qui lui est attaché est donc égal à :  
 $5600 \text{ €} + (87 \text{ pts} - 60 \text{ pts}) \times 55 \text{ €} = 7\,085 \text{ €}$  annuel pour un poste à temps plein.*

## **4.4 - Périodicité et modalités de versement**

L'IFSE est versée mensuellement.

Elle est versée au prorata du temps de travail et est modulée en fonction des absences comme détaillé au § VI.

Pour les personnels entrants ou quittant la collectivité en cours d'année, les régularisations (rappels ou compléments) sont effectuées en tant que nécessaire selon le prorata des périodes de liquidations.

## **4.5 - Attribution**

L'attribution individuelle est fixée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'une notification individuelle par arrêté. Une garantie de maintien à titre individuel d'un montant plus favorable acquis au titre du régime indemnitaire antérieur peut être instaurée pour les agents nouvellement recrutés et sur décision du Président dans la limite de l'attribution possible pour chaque groupe de fonction, cadre d'emplois et grade en comparaison avec la fonction publique d'Etat.

## **4.3 - Réexamen de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE fait l'objet obligatoirement d'un réexamen au regard du poste occupé ou de l'expérience professionnelle dans les cas suivants :

- A minima, **tous les 3 ans**, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;

- En cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, ou la réussite à un concours / examen professionnel ;
- En cas d'affectation sur un nouveau poste (choix de l'agent suite à un jury, mobilité...).

La cotation initiale des postes étant affectée au titre de l'année 2025, la première révision générale interviendra au plus tard fin 2027 pour une application en 2028 (révision triennale). Cependant, cela ne constitue pas pour autant un droit à revalorisation automatique de l'IFSE pour chaque agent.

Facultativement et exceptionnellement un réexamen peut intervenir dans les cas suivants (entraînant une baisse de l'IFSE) :

- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe ;
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert ;
- en cas de manquements en termes de conduite de projets ;
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre ;
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale ;
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

## **V- LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL dit CIA**

Il constitue la part variable du RIFSEEP

### **5-1° - Les modalités d'attribution du CIA (Engagement professionnel et manière de servir)**

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaires Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir, appréciés lors de l'entretien professionnel.

Pour ce faire, il est tenu compte à la fois de la réalisation d'objectifs quantitatifs / qualitatifs et de la manière de servir. Sont appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

Pour l'ensemble des agents du Syndicat Mixte, 7 critères d'appréciation de la manière de servir sont fixés pour déterminer le CIA. Concernant les personnels en situation d'encadrement, 3 critères managériaux sont évalués en complément. Ces différents critères et leur grille de cotation sont développés dans l'annexe 2 à la présente délibération.

Une condition de présence de six mois minimum est requise pour bénéficier de la part variable du CIA au titre de l'année considérée.

### **5-2° - Montant du CIA**

Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions. Le complément indemnitaires est facultatif, en effet, une

insuffisance professionnelle peut donc justifier qu'il ne soit pas versé ou réduit. Le complément indemnitaire est par nature exceptionnel. Son versement n'est donc pas automatique.

En cas de manquement aux obligations et devoirs des agents publics (sanctions disciplinaires, faute individuelle détachable du service, comportements ou actions inappropriées, événements responsables), le CIA peut ne pas être attribué ou être réduit, nonobstant les modalités et valeurs retenues au terme de l'évaluation et de l'application par la grille susdite.

Ces situations sont examinées par la commission Administration Générale (voir point VII ci-après).

Sous les réserves susdites, le montant du CIA est fixé par arrêté annuel après application du coefficient retenu au terme de l'évaluation à la valeur du montant maximal annuel de la part IFSE du groupe de fonction auquel appartient l'agent multiplié par 0,12 pour tous les groupes de fonction ainsi que par le rapport entre le nombre d'heures de travail effectif (temps badgés, temps de formation, temps de délégation, Ordre de mission pour déplacement professionnel/de service, temps de trajet) divisé par 1607.

*Exemple pour le groupe GF B2 :*

*Au terme de son évaluation, le niveau des objectifs fixés a été considéré comme dépassé par l'agent et la moyenne des valeurs attribuées aux 7 critères (ou 10 s'il encadre) analysant sa manière de servir s'établit à 2,7 (arrondi à l'entier le plus proche soit 3). Le tableau croisé des objectifs et de la manière de servir joint en annexe 2 permet de déterminer sa lettre globale d'évaluation soit la lettre B. En intégrant les heures supplémentaires qu'il a effectué, son temps de travail annuel s'est établi à 1 630 heures.*

*Le montant du CIA qui lui sera versé s'élève donc à :  $8\,900 \text{ €} \times 0,8 \times 0,12 \times 1\,630 / 1\,607 = 866,62 \text{ €}$*

### **5-3- Modalités de versement**

Au titre d'une année civile, le CIA est versé annuellement en une seule fois au second trimestre de l'année n+1. Comme indiqué précédemment, le montant versé ne saurait être reconductible d'une année sur l'autre.

## **VI- CONDITIONS DE MAINTIEN OU DE SUSPENSION DU RIFSEEP EN CAS D'ABSENCES**

- Dans le cadre de l'indisponibilité physique :

Congé maladie ordinaire	Maintien dans les proportions du traitement pour la seule IFSE
Congé de longue maladie	Pour la seule IFSE, maintien 33 % année 1 et 60% années 2 et 3 Conformément au décret n° 2024-641 du 27 juin 2024
Congé de longue durée	
Congé grave maladie	
Congé maternité, paternité et adoption	Maintien dans les proportions du traitement pour la seule IFSE
Congé CITIS (AT / MP)	
PPR (Période Préparatoire au reclassement)	
Temps partiel thérapeutique	Maintien au prorata de la durée de service effective

- Dans le cadre des autres motifs d'absence :

Autorisation spéciale d'absence laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale (mariage, PACS, concours, décès..)	Maintien dans les proportions du traitement pour la seule IFSE
Autorisation spéciale d'absence de plein droit (garde d'enfants, naissance, adoption, ...)	
Autorisation spéciale d'absence de plein droit (information ou délégation syndicale)	Maintien dans les proportions du traitement
Congé parental, proche aidant, Solidarité familiale, disponibilité	Pas de maintien
Grève	Réduction de 1/30 <sup>ème</sup> du RI (part IFSE) par jour d'absence, ou au prorata si demi-journée ou moins
Absence injustifiée	Réduction de 1/30 <sup>ème</sup> du RI (part IFSE) par jour d'absence
Suspension	
Exclusion temporaire	
Congé de formation professionnelle	Pas de maintien
Période de préparation au reclassement	

### ***VII- Suivi du RIFSEEP***

La commission administration générale est chargée de ce suivi.

Dans le cadre de l'IFSE, elle examine les situations facultatives et exceptionnelles pouvant entraîner une baisse de l'IFSE (cf. ci-avant point 4.2).

Dans le cadre du Complément Indemnitaire Annuel, cette commission de suivi examine les évaluations dites extrêmes (A++, A+ et E, F) attribuées par les évaluateurs afin de veiller à une bonne application des critères fixés.

Elle examine également dans le cadre du CIA, l'impact des cas de manquement aux obligations et devoirs des agents publics mentionnés au point 5.2.

Elle est également saisie des propositions de majoration du CIA pour l'agent assurant des missions supplémentaires en cas de remplacement total ou partiel d'un supérieur hiérarchique.

Elle se réunit à l'initiative de l'autorité territoriale et les agents peuvent également solliciter sa tenue.

Ses membres sont convoqués par mail autant que de besoin si l'examen d'une ou plusieurs situations le justifie. Ses avis font l'objet de propositions écrites à l'autorité territoriale, seule habilitée à formaliser une décision.

Elle établit un vade-mecum écrit de ses positions afin de poser des principes cohérents de fonctionnement et des lignes directrices à même de permettre une équité de traitement des situations qui lui sont présentées.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1 et L.712-2, L.713-1, L.714-1, L.714-4 et suivants ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, pris en application de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, qui précise que l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire de ses agents dans la limite de celui dont bénéficient les différents services d'Etat ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;

Vu le décret n°2015-661 modifiant 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 le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;

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 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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP ;

Vu le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat ;

Vu les arrêtés ministériels relatifs à l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP ;

Vu la circulaire du 05 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 du 15 mai 2018 relative au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du CDG15 en date du 03/12/2024 ;

Vu le tableau des emplois ;

Considérant que les primes et indemnités sont attribuées sur la base d'une décision de l'organe délibérant : elles se distinguent, en cela, des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire et éventuellement le supplément familial servis aux agents territoriaux ;

Considérant que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale ;

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu par décret ;

Considérant le transfert des agents de la CABA au Syndicat Mixte ;

Considérant le dispositif mis en place par la collectivité d'origine (CABA) et la nécessité de maintenir au moins les mêmes conditions de rémunération ;

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité, décide :

- d'instaurer le RIFSEEP au sein du Syndicat Mixte du SCoT BACC et pour ses personnels à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 ;
- d'instaurer l'IFSE, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- d'instaurer le CIA, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025, dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- de dire que les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au budget ;
- d'autoriser Monsieur le Président ou son représentant à signer tout document utile relatif à ce dossier et à procéder annuellement à la fixation des montants individuels attachés à la mise en œuvre des présentes dispositions.



Au registre sont les signatures,  
Pour extrait certifié conforme,

Le Président,  
Pierre MATHONIER