

SYNDICAT MIXTE D'AMÉNAGEMENT DU BASSIN DE LA GARTEMPE ET DE SES AFFLUENTS**Département : Haute-Vienne****le Comité Syndical dûment convoqué, s'est réuni à l'heure de : 18 H 00****en session ordinaire à : Châteauponsac, Salle de réunion de la Maison MAZURIER****Date de la réunion : 7 octobre 2025****Date de convocation du Comité : 23 septembre 2025****Président de la séance : M. FIOUX Alain**

Étaient présents : Mauduit Jean-Luc, Larant Myriam, Nivard Lionel, Saillard Madeleine, Fioux Alain, Paturaud Fabrice, Perichet Daniel, Dauny Jean-Charles, Roch Jean-Marie, Michelet Francis, Gally Bruno, Jouannetaud Gisèle, Perrot Michèle, Martinie Denis, Riffaud Gérard, Baraud Pascal, Tonial Brigitte, Du Puytison Claire Chaput Christophe, Martin Pierre, Caraby Vincent

Donnaient pouvoir :**Nombre de délégués en exercice : 35****Présents : 21****Pouvoirs : 0****Mme DU PUYTISON Claire est secrétaire de séance**

Objet : Délibération cadre relative au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le comité syndical,**Sur rapport de Monsieur le Président,****Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,****Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,****Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,****Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 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'État 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 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 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 délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 23 Septembre 2015,****Vu l'avis du Comité Technique en date du 20 Décembre 2021,****Vu le tableau des effectifs,**

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de de l'établissement, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la commune (ou de l'établissement),

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise de l'agent
- et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

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

Propose au Conseil syndical d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail)
- Ce régime indemnitaire sera également appliqué **aux agents contractuels** relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et occupant un emploi au sein de de l'établissement.

MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

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.**

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique,
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE).

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

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

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini sans pouvoir être inférieur à 1.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

CONDITIONS DE REEXAMEN

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

- 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) ;
- 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 cadre d'emploi suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- du nombre d'années sur le poste occupé ;
- du nombre d'années dans le domaine d'activité ;
- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (voir critères ci-dessous) ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (voir critères ci-dessous) ;
- du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (voir critères ci-dessous).

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Niveau de responsabilité du poste en fonction des missions réalisées (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'un stage, d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste
	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste
	Champ d'application/polyvalence	Niveau de polyvalence demandé par le poste et les missions
	Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour ; Formation suivie (prise en compte du nombre de demandes ou de formations suivies sur le domaine d'intervention...)

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	Risque d'agression physique	L'agent est amené à réaliser des missions présentant un risque d'agression physique (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque d'agression verbale	L'agent est amené à réaliser des missions présentant un risque d'agression verbale (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Exposition aux risques de contagion(s)	L'agent est amené à réaliser des missions pouvant être exposées à des risques de contagion (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Risque de blessure	L'agent est amené à réaliser des missions pouvant être exposées à des risques de blessures (très grave, grave, légère, ...)
	Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	Variabilité des horaires	L'agent est amené à avoir des horaires variables (fréquent, ponctuel, rare, ...)
	Contraintes météorologiques	L'agent est amené à réaliser des missions en extérieur (fortes, faibles, sans objet, ...)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils syndicaux, bureaux ...)
	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	L'agent est amené à réaliser des missions le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des produits reçus.
	Impact sur l'image de la collectivité	Poste en contact direct avec le public qui a potentiellement un impact immédiat car visible

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

♦ **Filière technique**

Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps **des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur** des dispositions 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

Cadre d'emplois des techniciens (B)		
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	Responsable de la structure, fonctions de coordination, de pilotage et d'animation, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, élaboration de projets...	19 660,00 €

Cadre d'emplois des agents de maîtrises (C)		
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	Adjoints techniques des administrations	11 340,00 €

♦ **Filière administrative**

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)		
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	Secrétaires administratifs	17 480,00 €

MODULATION DE L'IFSE DU FAIT DES ABSENCES

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail l'IFSE est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de congé de longue maladie et de congé de longue durée le régime indemnitaire est versé aux agents dans les mêmes proportions que le traitement, sauf en cas de CLM et CLD pendant lesquels **le versement du régime indemnitaire est interrompu**. Toutefois, l'agent en CMO placé **rétroactivement en CLM ou CLD** conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.

- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congés de paternité, le CIA est maintenu intégralement.

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMAUX DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l'agent ;
- la capacité de l'agent à s'adapter aux exigences du poste ;
- 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.

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	Fiabilité et qualité de son activité	Niveau de conformité des opérations réalisées
	Gestion du temps	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	Respect des consignes et/ou directives	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	Adaptabilité et disponibilité	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	Entretien et développement des compétences	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	Recherche d'efficacité du service rendu	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
Qualités relationnelles	Relation avec la hiérarchie	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	Relation avec les collègues	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	Relation avec le public	Politesse, écoute, neutralité et équité
	Capacité à travailler en équipe	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
	Animer une équipe	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail.

	Critères d'évaluation CIA	Définitions
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur		Structurer l'activité, gérer les contenus Capacité à déléguer
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	Superviser et contrôler	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
	Animer et développer un réseau	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
	Gestion de projet	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un projet
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE :

◆ Filière technique

Cadre d'emplois des techniciens (B)		
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	<i>Responsable de la structure, fonctions de coordination, de pilotage et d'animation, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, élaboration de projets...</i>	2 680,00 €

Cadre d'emplois des agents de maîtrises (C)		
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	<i>Adjointes techniques des administrations</i>	1 260,00 €

◆ Filière administrative

Cadre d'emplois des rédacteurs (B)		
Groupes de Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant du CIA
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	<i>Secrétaires administratifs</i>	2 380,00 €

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pendant les 12 derniers mois à compter de la date du précédent versement.

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1^{er} novembre 2025.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Après avoir délibéré, le conseil décide à l'unanimité :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire,
- Que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, sont abrogées les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire.

Au titre du principe de libre administration des collectivités, le comité syndical décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Fait et délibéré en séance, les jours, mois et an susdits.
et ont signé au registre les membres présents.
Pour extrait certifié conforme.

A Châteauponsac, le 7 octobre 2025

Le Président,

