



SYNDICAT MIXTE DU POLE IMAGE MAGELIS

Comité Syndical du 4 juin 2021

Délibération n°24/2021

L'AN DEUX MILLE VINGT ET UN et le 4 juin à quatorze heures trente, les membres du Comité Syndical se sont réunis aux Ateliers Magelis suivant la convocation qui leur a été adressée par M. Le Président en application des articles L. 2121.9, L. 2121.10, L. 2121.12 et L. 5211-8 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Date de convocation : 21 mai 2021.

Membres présents : Messieurs François NEBOUT, Didier JOBIT, Jérôme SOURISSEAU, Didier VILLAT, Gérard DESAPHY, Xavier BONNEFONT, Philippe BOUTY, Gérard ROY,
Mesdames Martine PINVILLE, Stéphanie GARCIA, Fabienne GODICHAUD.

Membres absents ou excusés : Messieurs Mathieu HAZOUARD, Daniel SAUVAITRE, Samuel CAZENAVE, Jacques CHABOT, William JACQUILLARD, François BONNEAU, Jean-Hubert LELIEVRE,
Mesdames Valérie SCHERMANN, Jeanne FILLOUX.

Membres consultatifs présents : Messieurs Daniel BRAUD, Andréas KOCH.

Membres consultatifs absents excusés : Mesdames Anne FRANGEUL, Cécile FRANCOIS.

**Objet : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise - IFSE et complément indemnitaire annuel - CIA)
Filière technique - Catégories A et B**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a introduit - dans la Fonction Publique de l'Etat (FPE) - un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Ce nouveau cadre se veut simplificateur, en supprimant les diverses primes et indemnités existant aujourd'hui et en les englobant sous une seule appellation.

Au nom du principe de parité, ce nouveau dispositif doit être transposé dans la Fonction Publique Territoriale au fur et à mesure de la publication des arrêtés pour les agents de l'Etat.

Il est rappelé que par délibération du 24 janvier 2018, le Comité Syndicat a validé la mise en place du RIFSEEP pour les agents relevant de la filière administrative (catégories A, B et C), et par délibération du 17 décembre 2019, pour les agents relevant de la filière technique mais uniquement la catégorie C.

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, a pour objet l'actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'Etat des différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale pour la définition des régimes indemnitaires servis aux agents territoriaux, et il procède à la création d'une deuxième annexe permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement

professionnel de pouvoir en bénéficiant. Sont concernés le cadre d'emplois des techniciens territoriaux et celui des ingénieurs territoriaux.

Monsieur le Président propose ainsi de compléter les délibérations prises en date du 24 janvier 2018 et du 17 décembre 2019 pour y intégrer les cadres d'emplois d'ingénieur et de technicien, comme suit :

Article 1^{er} : Date d'effet et bénéficiaires

Il est proposé de mettre en œuvre l'IFSE et le CIA pour les agents relevant de la filière technique, Catégorie A et B à compter du 1^{er} juillet 2021.

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Par ailleurs, et comme précédemment, il est proposé de prévoir également l'attribution de ce régime indemnitaire aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés, en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat à durée déterminée (CDD), exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents contractuels de droit privé (CAE-CUI, apprentis ...) et les vacataires ne peuvent pas percevoir le RIFSEEP.

Mis en place à compter du 1^{er} février 2018 pour les cadres d'emplois des attachés, rédacteurs et adjoints administratifs territoriaux ; et à compter du 1^{er} janvier 2020, pour les cadres d'emplois des adjoints techniques territoriaux et des agents de maîtrise territoriaux, le RIFSEEP proposé au présent rapport concerne **les cadres d'emplois des techniciens et des ingénieurs territoriaux**.

Article 2 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP se compose de deux parts distinctes :

- une Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) - part principale fixe du dispositif liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) - part variable, facultative et non reconductible automatiquement d'une année ou d'un mois sur l'autre dépendant de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Article 3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est déterminée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, les spécificités de la fiche de poste et l'expérience professionnelle des agents.

Sur la base des contraintes réglementaires, le Syndicat Mixte a réparti chacun des postes au sein de groupes de fonctions, lesquels ont été définis à partir des critères professionnels et des sous - items suivants :

1. **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : 40 %**, au regard :
 - ❖ du niveau hiérarchique dans l'organigramme ;
 - ❖ des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'équipe ;
 - ❖ de l'élaboration ou du simple suivi de dossiers stratégiques ou de conduite de projets ;
 - ❖ de l'ampleur du champ d'action (thématiques des dossiers transversales ou non) ;
2. **Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : 40 %**, répartis comme suit :
 - ❖ maîtrise d'un ou de logiciels (de base ou nécessaires à la gestion des dossiers) ;
 - ❖ connaissances techniques particulières (basiques – élémentaires / intermédiaires / expertes) ;
 - ❖ difficultés des tâches et complexité des thématiques abordées (exécution simple / interprétation/ élaboration) ;

- ❖ simultanéité des tâches ou des dossiers ou des projets (ponctuelle – occasionnelle / fréquente / récurrente – habituelle) ;

3. Sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : 20 %, comprenant :

- ❖ horaires particuliers ;
- ❖ tâches avec risques financiers / responsabilité pour soi-même ou pour autrui / délégation de signature.

Chacun des sous-critères a été également pondéré, de manière distincte par cadre d'emplois.

Monsieur le Président suggère de fixer les groupes comme ci-dessous proposés et de retenir les montants maximums annuels d'IFSE suivants :

CADRES D'EMPLOIS	GROUPE	FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE L'IFSE*
INGENIEUR (A)	1	Directeur de services	36 210 €
	2	Cadre	32 130 €
	3	Chargé de mission	25 500 €
TECHNICIENS (B)	1	Responsable des service	17 480 €
	2	Adjoint au Directeur ou Responsable de Pôle	16 015 €
	3	Gestionnaire avec expertise	14 650 €

* Ce montant est également celui retenu pour les groupes de fonction de la FPE pour les agents non logés.

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination après réussite à un concours ou à un examen professionnel.

L'IFSE sera versée mensuellement.

Article 4 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle, de l'investissement et de la manière de servir de l'agent, appréciés entre autres lors de l'entretien professionnel.

Ainsi, le CIA sera déterminé en tenant compte des critères adoptés pour l'entretien professionnel, soit :

1. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs : 40 %, comprenant :

- ❖ Organisation dans le travail (respect des délais et des échéances, méthodes, anticipation, polyvalence, autonomie, prise d'initiatives ...) ;
- ❖ Capacité à réaliser, et/ou à concevoir et/ou à conduire un projet ou un dossier ;
- ❖ Fiabilité et qualité du travail effectué ;
- ❖ Implication dans le travail, disponibilité, rigueur, assiduité et ponctualité ;

2. COMPETENCES PROFESSIONNELLES ET TECHNIQUES : 40 %, répartis comme suit :

- ❖ Connaissances de l'environnement professionnel et expertises réglementaires et / ou techniques ;
- ❖ Respect de l'application des procédures et de la réglementation ;
- ❖ Qualités d'expression écrite et orale – Capacité d'analyse et de synthèse ;
- ❖ Effort de formation – Entretenir et développer ses compétences ;

3. QUALITES RELATIONNELLES : 20 %, comprenant :

- ❖ Capacité à travailler en équipe – Sens de l'écoute et du dialogue ;
- ❖ Capacité d'adaptation professionnelle et esprit d'ouverture au changement ;
- ❖ Sens et respect de la hiérarchie.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

CADRES D'EMPLOIS	GROUPE	FONCTIONS	PLAFOND ANNUEL DE CIA*
INGENIEUR (A)	1	Directeur de services	6 390 €
	2	Cadre	5 670 €
	3	Chargé de mission	4 500 €
TECHNICIENS (B)	1	Responsable des service	2 380 €
	2	Adjoint au Directeur ou Responsable de Pôle	2 185 €
	3	Gestionnaire avec expertise	1 995 €

* Ce montant est également celui retenu pour les groupes de fonction de la FPE pour les agents non logés.

Si les critères sont remplis, le montant individuel du CIA sera compris entre 0 à 100% du montant maximum annuel fixé par groupe de fonctions.

Le CIA sera versé en une seule fois, sur l'année n de l'entretien professionnel. Il ne sera pas automatiquement reconductible d'un mois, ou d'une année sur l'autre.

Article 5 : Conditions de versement

Pour les deux parts, le RIFSEEP sera versé au prorata du temps de travail pour les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, ceux occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année.

Il est proposé que le RIFSEEP (pour ses deux parts) soit maintenu :

- dans son intégralité durant les congés annuels ;
- dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants, conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 :
 - congés de maladie ordinaire ;
 - temps partiel thérapeutique ;
 - congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
 - congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
 - congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ;
 - périodes d'autorisations d'absences exceptionnelles, quel que soit le motif.

Monsieur le Président arrêtera les montants individuels – par arrêté – en tenant compte des critères et sous - items d'attribution de l'IFSE et du CIA.

Le RIFSEEP sera revalorisé automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

Article 6 : Maintien à titre individuel

En application de l'article 88 de la loi n° 84-53, je vous propose de maintenir – à titre individuel- le montant indemnitaire dont certains agents bénéficiaient en application des dispositions antérieures, dans l'hypothèse où celui-ci serait plus favorable.

Article 7 : Cumuls possibles

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Le RIFSEEP ne pourra se cumuler avec la PFR, l'IFTS, l'IAT, l'IEMP, l'ISS ou la PSR.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable 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, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- la nouvelle bonification indiciaire.

Article 8 : Date d'effet

Le Comité Technique (CT), réuni le 22 mars 2021, a émis, à l'unanimité, un avis favorable à ce dossier. Le nouveau régime indemnitaire prendra effet le 1^{er} juillet 2021.

.....

Après en avoir délibéré, les membres du Comité Syndical, à l'unanimité (11 présents – 11 votants – 11 voix « pour ») :

- décide d'instaurer, à compter du 1^{er} juillet 2021, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), pour ses parts IFSE et CIA, pour les cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux, tel que développé ci-dessus ;
- approuvent l'ensemble des propositions du Président, et notamment la possibilité du maintien du RIFSEEP (pour ces deux parts) dans les hypothèses listées à l'article 5 et la conservation du montant indemnitaire antérieur (si les conditions de l'article 6 sont remplies) ;
- autorisent monsieur le Président :
 - à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et celui du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées supra ;
 - à signer tous les documents relatifs à ce dossier ;
- acceptent de prévoir et d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget.

Acte administratif rendu exécutoire
du fait de sa publication le 9 juin 2021
et de sa transmission au
représentant de l'Etat le 9 juin 2021
(Lois de décentralisation des 2 mars et 22 juillet 1982)

Angoulême, le 9 juin 2021

Signé: Le Président

Le Président,
Jérôme SOURISSEAU

