

SYNDICAT MIXTE DU POLE IMAGE
MAGELIS

Comité Syndical du 13 décembre 2024

Délibération n°53/2024

L'an deux mille vingt-quatre, le 13 décembre 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

Date de convocation : 29 novembre 2024.

Membres présents : messieurs Philippe BOUTY, Patrick MARDIKIAN, Michel BUISSON, Fabrice POINT, Michel CARTERET, François BONNEAU, François NEBOUT, Jérôme SOURISSEAU, Gérard DESAPHY, Gérard ROY, Gérard LEFEVRE, Mesdames Martine PINVILLE, Virginie LEBRAUD, Stéphanie GARCIA, Zalissa ZOUNGRANA.

Membre absent ou excusé : monsieur Jean-François DAURE, Mesdames Nicole BONNEFOY, Fabienne GODICHAUD, Charline CLAVEAU, Caroline COLOMBIER.

Membre consultatif présent : monsieur Andreas KOCH.

Membre consultatif absent : monsieur Alain LEBRET.

Secrétaire de séance : monsieur Gérard DESAPHY.

Nombre de délégués en exercice	20
Présents	15
Pouvoir(s)	0
Absent(s)	5
Votants	15

Objet : Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

L'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique dispose que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires, **dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.**

Ainsi, dès lors qu'un texte prévoit les conditions de modulation ou de suppression d'une prime pendant les absences, les employeurs territoriaux sont alors tenus de les appliquer.

En revanche, en l'absence de dispositions spécifiques, il appartient à la collectivité de déterminer les modalités de maintien des primes en cas d'absences (QE, JOAN, n°20512 du 26/11/2019).

Compte tenu du principe de parité, ces modalités ne doivent pas être plus favorables que celles prévues dans la Fonction Publique de l'État (CE, 4 juillet 2024, n°462452).

Au sein de la Fonction Publique de l'État, le dispositif de maintien des primes en cas d'absence est prévu principalement par le décret n°2010-997 du 26 août 2010.

Jusqu'à présent, ce décret prévoyait qu'en cas de placement en congé de longue maladie (CLM), de grave maladie (CGM) ou de longue durée (CLD), le versement du régime indemnitaire était suspendu.

Une collectivité territoriale ne pouvait donc pas prévoir le maintien des primes à un agent pendant l'un de ces congés (CE, 22 novembre 2021, n°448779).

Tout au plus, elle pouvait indiquer, qu'en cas de placement rétroactif en congé de longue maladie ou de longue durée, les primes et indemnités versées au fonctionnaire durant son congé de maladie ordinaire lui demeuraient acquises (article 2 du décret n°2010-997 du 26 août 2010).

Conformément à l'accord interministériel du 20 octobre 2023 et à l'article L.822-8 du Code Général de la Fonction Publique, le décret n° 2024-641 du 27 juin 2024 est venu **améliorer les garanties de prévoyance dans la Fonction Publique de l'État**.

Il modifie notamment, les dispositions du décret du 26 août 2010, afin de prévoir que, pendant les périodes de congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM), les fonctionnaires de l'État bénéficieront du **maintien du régime indemnitaire** dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 60 % les deuxième et troisième années.

En revanche, les primes resteront suspendues en cas de placement en congé de longue durée (CLD).

Compte tenu du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant **peut** modifier la décision régissant les primes versées aux agents afin de transposer, au plus tôt à compter du 1er septembre 2024, les règles applicables à la Fonction Publique de l'État.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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'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 du RIFSEEP 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 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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu les arrêtés du 3 juin 2015 (attachés territoriaux), du 19 mars 2015 (rédacteurs territoriaux), du 20 mai 2014 (adjoints administratifs territoriaux), du 5 novembre 2021 (Ingénieurs et techniciens territoriaux), du 25 avril 2015 (agents de maîtrise et adjoints techniques territoriaux) ;

Vu la délibération n°56/2021 du 7 décembre 2021 adoptant le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au SMPI MAGELIS ;

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 12 novembre 2024 ;

Considérant qu'il y a lieu de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) au SMPI MAGELIS ;

.....

Article 1 : Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), comprenant l'IFSE et le CIA, est mis en œuvre au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois prévus à l'article 3.

Le RIFSEEP est versé :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée (CDI) et en contrat à durée déterminée (CDD), occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 2 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP se compose :

- d'une **indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)** : part principale fixe du dispositif tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle ;
- d'un **complément indemnitaire annuel (CIA)** : part variable tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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

Les attributions individuelles d'IFSE sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire définie suivant les critères suivants :

- 1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (40 %) :**
 - 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 %) :**
 - 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 %) :**
 - 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.

Les montants plafonds de versement de l'IFSE retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils seront réévalués automatiquement en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

FILIERE ADMINISTRATIVE			
Cadres d'emplois	Groupe	Fonctions	Montant annuels plafonds de l'IFSE
ATTACHES A	1	Directeur Général des Services	36 210 €
	2	Directeur de service	32 130 €
	3	Cadre	25 500 €
	4	Chargé de mission	20 400 €
REDACTEURS B	1	Responsable de service	17 480 €
	2	Adjoint au Directeur ou Responsable de Pôle	16 015 €
	3	Gestionnaire avec expertise	14 650 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS C	1	Assistant expert	11 340 €
	2	Assistant	10 800 €

FILIERE TECHNIQUE			
Cadres d'emplois	Groupe	Fonctions	Montant annuels plafonds de l'IFSE
INGENIEUR A	1	Directeur de service	40 290 €
	2	Cadre	36 000 €
	3	Chargé de mission	31 450 €
TECHNICIENS B	1	Responsable de service	19 660 €
	2	Adjoint au Directeur / Responsable de Pôle	18 580 €
	3	Gestionnaire avec expertise	17 500 €
ADJOINTS TECHNIQUES C / AGENTS DE MAITRISE C	1	Assistant expert	11 340 €
	2	Assistant	10 800 €

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

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

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

L'IFSE est versée mensuellement.

Article 4 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Les attributions individuelles du CIA sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon la valeur professionnelle et l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

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

- 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. Compétences professionnelles et techniques (40 %) :

- 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. Qualités relationnelles (20 %) :

- 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.

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant individuel attribué 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.

Le CIA est versé en une seule fois en fin d'année après l'entretien professionnel.

Les montants plafonds de versement du CIA retenus sont ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils seront réévalués automatiquement en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel, ainsi que les agents recrutés dans l'établissement en cours d'année.

FILIERE ADMINISTRATIVE			
Cadres d'emplois	Groupe	Fonctions	Montant annuels plafonds du CIA
ATTACHES	1	Directeur Général des Services	6 390 €
	2	Directeur de services	5 670 €
	3	Cadre	4 500 €
	4	Chargé de mission	3 600 €
REDACTEURS	1	Responsable de service	2 380 €
	2	Adjoint au Directeur ou Responsable de Pôle	2 185 €
	3	Gestionnaire avec expertise	1 995 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS	1	Assistant expert	1 260 €
	2	Assistant	1 200 €

FILIERE TECHNIQUE			
Cadres d'emplois	Groupe	Fonctions	Montant annuels plafonds du CIA
INGENIEUR A	1	Directeur de service	7 110 €
	2	Cadre	6 350 €
	3	Chargé de mission	5 550 €
TECHNICIENS B	1	Responsable de service	2 680 €
	2	Adjoint au Directeur / Responsable de Pôle	2 535 €
	3	Gestionnaire avec expertise	2 385 €
ADJOINTS TECHNIQUES C / AGENTS DE MAITRISE C	1	Assistant expert	1 260 €
	2	Assistant	1 200 €

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.

Article 5 : Modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

En application des règles du décret n° 2010-997 du 26/08/2010 applicable à la FPE, le **principe du maintien des primes et indemnités est applicable comme suit :**

- l'IFSE et le CIA sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés annuels, le temps partiel thérapeutique, les congés de maladie ordinaire (les congés de maladie pour les contractuels de droit public), le congé pour accident de service ou de maladie professionnelle et de maternité, paternité ou adoption ;
- l'IFSE est maintenue en cas de congé longue maladie (CLM) ou de grave maladie (CGM), à hauteur de 33% la 1^{ère} année et 60% les 2^{ème} et 3^{ème} années.

L'IFSE est suspendue en cas de congé de longue durée.

Lorsque l'agent est placé rétroactivement en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'IFSE qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

Article 6 : Cumuls possibles

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 préfetures (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.

En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités car elles ont le caractère de remboursement de frais, de compensation de pouvoir d'achat ou sont liées à des sujétions ponctuelles (visées dans l'arrêté du 27 août 2015). Il est également possible de le cumuler avec les dispositifs d'intéressement collectif.

Article 7 : Date d'effet

Cette délibération prend effet dès sa transmission au contrôle de légalité et sa publication.

Après en avoir délibéré, les membres du Comité Syndical, à l'unanimité :

- modifient le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités fixées ci-dessus ;
- abrogent, en conséquence, la délibération n°56/2021 du 7 décembre 2021 ;
- autorisent Monsieur le Président à signer tout document se rapportant à la présente décision.

Acte administratif rendu exécutoire
du fait de sa publication le 16 déc. 2024
et de sa transmission au
représentant de l'Etat le 16 déc. 2024
(Lois de décentralisation des 2 mars et 22 juillet 1982)

Angoulême, le 16 décembre 2024

Signé: Le Président

Le Président,
Patrick MARDIKIAN

