

L'ALBÈRE  
AMÉLIE-LES-BAINS  
ARGELÈS-SUR-MER  
ARLES-SUR-TECH  
BANYULS-DELS-ASPRES  
BANYULS-SUR-MER  
LE BOULOU  
BROUILLA  
CALMEILLES  
CERBÈRE  
CÉRET  
LES CLUSES  
COLLIOURE  
CORSAVY  
COUSTOUGES  
ELNE  
LAMANÈRE  
LAROQUE-DES-ALBÈRES  
MAUREILLAS-LAS ILLAS  
MONTBOLO  
MONTESQUIEU-DES-ALBÈRES  
MONTFERRER  
ORTAFFA  
PALAU-DEL-VIDRE  
LE PERTHUS  
PORT-VENDRES  
PRATS-DE-MOLLO-LA PRESTE  
REYNÈS  
SAINT-ANDRÉ  
SAINT-GENIS-DES-FONTAINES  
SAINT-JEAN-LASSEILLE  
SAINT-JEAN-PLA-DE-CORTS  
SAINT-LAURENT-DE-CERDANS  
SAINT-MARSAL  
SERRALONGUE  
SORÈDE  
TAILLET  
TAULIS  
LE TECH  
TRESSERRE  
VILLELONGUE-DELS-MONTS  
VIVÈS

REF/AP/IF n° 2021 -247-

Céret, le 29 Septembre 2021

**Monsieur le Président**  
**Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales**  
**HYGIENE - SECURITE - CTP**  
35 boulevard St Assisclé  
Centre del mon  
B.P. 901  
66020 PERPIGNAN Cedex

Monsieur le Président,

Je me permets de formuler une demande de saisine du Comité Technique Paritaire dans le cadre du projet d'instauration du RIFSEEP au sein de notre structure.

Je vous remets pour cela les pièces sollicitées en ce sens par vos services, à savoir :

- X - projet de délibération,
- ~~- organigramme,~~
- ~~- fiches métiers (référentiel CNFPT)~~
- ~~et - Tableau des critères d'évaluation professionnelle des agents.~~

Je reste bien entendu à votre disposition pour tout complément que vous jugeriez utile.

Vous en souhaitant bonne réception et vous remerciant du traitement diligent de ce dossier, je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, mes cordiales salutations.



Alexandre PUIGNAU  
Maire de LES CLUSES

**DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL  
DU SYNDICAT MIXTE DE GESTION & D'AMÉNAGEMENT  
TECH-ALBÈRES**

Date de convocation : xx/xx/2021

Nb de membres en exercice :	63
Présents :	36
Nb de suffrages exprimés :	42
VOTE :	
Pour :	42
Contre :	0
Abstentions :	0

**Séance du xx xxxxxxxx 2021**

L'an deux mille vingt et un, le xxxxxxxx, à dix sept heures trente, le comité syndical du Syndicat Mixte de Gestion et d'Aménagement Tech-Albères, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, Salle xxxxxxxx à xxxxxxxxxx, en session ordinaire sous la présidence de Monsieur Alexandre PUIGNAU.

**OBJET : MISE EN PLACE D'UN REGIME INDEMNITAIRE FONCTION DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP**

**Étaient présents avec droit de vote :**

**Étaient représentés / ayant donné procuration :**

**Autres participants :**

**Absents excusés :**

M. xxxxxxxxxx a été nommé secrétaire de séance, conformément à l'article L2121-15 du CGCT.

**OBJET : MISE EN PLACE D'UN REGIME INDEMNITAIRE FONCTION DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL - RIFSEEP**

**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<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

**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° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

**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 dans la fonction publique d'Etat,

**VU** la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

**VU** Les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat,

**VU** l'avis du Comité Technique en date du .....,

**Vu** le tableau des effectifs

Monsieur le Président expose 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 au nom du principe de parité découlant de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Il se compose :

- d'une part fixe : l'IFSE, Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience de l'agent,
- d'une part variable : le CIA, Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, basé sur l'entretien professionnel.

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la nouvelle bonification indiciaire.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes/permanences et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000- 815 du 25/08/2000.

Monsieur Le Président informe le Comité Syndical qu'une démarche a été engagée visant à instaurer l'IFSE et le CIA pour les agents de la structure afin de remplir les objectifs suivants :

- Reconnaître les spécificités de certains postes,
- Fidéliser et mobiliser les agents.

Il explique que ce nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste. A chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA).

La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

## **I. L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)**

### **1 – Bénéficiaires**

La prime pourra être versée aux fonctionnaires titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP pour la structure sont les suivants:

- Les attachés,
- Les rédacteurs,
- Les adjoints administratifs,
- Les ingénieurs,
- Les techniciens,
- Les agents de maîtrise,
- Les adjoints techniques.



## **2 – Groupes de fonction et Montants de référence**

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier

Les 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 montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

Critère1	Critère2	Critère3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice de fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Responsabilité d'encadrement direct</li> <li>• Niveau d'encadrement dans la hiérarchie</li> <li>• Responsabilité de coordination</li> <li>• Responsabilité de projet ou d'opération</li> <li>• Responsabilité de formation d'autrui</li> <li>• Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)</li> <li>• Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissances (de niveau élémentaire à expertise)</li> <li>• Complexité</li> <li>• Niveau de qualification requis</li> <li>• Temps d'adaptation</li> <li>• Difficulté (exécution simple ou interprétation)</li> <li>• Autonomie</li> <li>• Initiative</li> <li>• Diversité des tâches, des dossiers ou des projets</li> <li>• Influence et motivation d'autrui</li> <li>• Diversité des domaines de compétences</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vigilance</li> <li>• Risques d'accident</li> <li>• Risques de maladie professionnelle</li> <li>• Responsabilité matérielle</li> <li>• Valeur du matériel utilisé</li> <li>• Responsabilité pour la sécurité d'autrui</li> <li>• Valeur des dommages</li> <li>• Responsabilité financière</li> <li>• Effort physique</li> <li>• Tension mentale, nerveuse</li> <li>• Confidentialité</li> <li>• Relations internes</li> <li>• Relations externes</li> <li>• Facteurs de perturbation</li> </ul>

**L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle :** Monsieur le Président propose de retenir les critères suivants qui seront évalués lors de l'entretien professionnel annuel :

- Diplômes obtenus,
- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise, quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition, ...),
- les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examen),
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la structure, relations avec les partenaires extérieurs, avec les élus, ...),
- l'approfondissement des savoirs techniques.

**Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :**

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- 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 suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.



Cat.	Groupe	Niveau de responsabilité/ fonctions induisant :	Plafond réglementaire IFSE*	Plafond IFSE SMIGATA* 75% plafond réglementaire
A		Direction générale des services	36 210€	27 157
	A2	Responsable de service ou Chargé de missions avec expertise ou des responsabilités particulières	32 130€	24 097€
	A3	Chargé de missions	25 500€	19 125€
B	B1	Responsabilité ou coordination d'un service	17 480€	13 110€
	B2	De l'expertise, des responsabilités particulières ou la maîtrise d'une compétence spécifiques	16 015€	12 011€
	B3	Autres fonctions non mentionnées dans les groupes B1 et B2	14 650€	10 988€
C	C1	Agent d'exécution avec des responsabilités spécifiques	11 340€	8 505€
	C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	10 800€	8 100€

\* montant maximal brut annuel

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

### **3 - Modalités ou retenues pour absence**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

- le versement de l' IFSE :

- est maintenu intégralement pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, de congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption,
- est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pour les congés de maladie ordinaire, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle,
- suivra le sort du traitement en cas de sanction disciplinaire,

- les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé maladie ordinaire lui demeurent acquises.

### **4 – Périodicité de versement**

L'IFSE sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

## **2. – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

### **1 – Bénéficiaires**

Le Complément Indemnitaire Annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Ce complément pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux contractuels de droit public.



## **2 - Montants de référence**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

La part variable « CIA », lorsqu'elle sera attribuée en année N+1, sera modulée en tenant compte des critères suivants, appréciés au regard de l'entretien professionnel de l'année N :

- Efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs ;
- Compétences professionnelles et techniques (effort de développement, approfondissement et adaptation...);
- Capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Ces montants ne sont pas reductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Cat.	Groupe	Niveau de responsabilité/ fonctions induisant :	Plafond réglementaire CIA*	Plafond CIA SMIGATA* 75% plafond réglementaire
A	A1	Direction générale des services	6 390€	4 792€
	A2	Responsable de service ou Chargé de missions avec expertise ou des responsabilités particulières	5 670€	4 252€
	A3	Chargé de mission	4 500€	3 375€
B	B1	Responsabilité ou coordination d'un service	2 380€	1 785€
	B2	De l'expertise, des responsabilités particulières ou la maîtrise d'une compétence spécifiques	2 185€	1 639€
	B3	Autres fonctions non mentionnées dans les groupes B1 et B2	1 995€	1 496€
C	C1	Agent d'exécution avec des responsabilités spécifiques	1 260€	945€
	C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	1 200€	900€

\* montant maximal brut annuel

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

## **3 - Les modalités de maintien ou de suppression du CIA**

Il sera fait application des mêmes modalités que pour l'IFSE.

## **4- Périodicité de versement du complément indemnitaire**

Le CIA fera l'objet d'un versement unique après les entretiens professionnels planifiés en début d'année.

Il n'est pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Monsieur Le Président propose de délibérer pour instaurer ce nouveau régime indemnitaire tel que décrit ci-dessus.

**Le Comité Syndical, à l'unanimité, après avoir délibéré décide :**

**D'INSTAURER** un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus. Les dispositions de la présente délibération prendront effet au ..... ,

**D' AUTORISER** Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus, et en fonction des 3 critères réglementaires définis dans les textes :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

**DE PRÉVOIR** la possibilité du maintien à titre individuel, aux agents concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

**D' INSCRIRE** au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

**DE DONNER** pouvoirs à Monsieur le Président pour effectuer toutes démarches et signer tous documents nécessaires à ce dossier.

Fait et délibéré à xxxxxx, les jour, mois et an que dessus.

Pour expédition conforme,

**Le Président**  
**Alexandre PUIGNAU**  
**Maire de Les Cluses**

**Certifié exécutoire compte tenu :**

De la transmission en Sous-Préfecture le : \_\_\_\_\_

De la publication le : \_\_\_\_\_