

# EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

---

*Création du S.I.V.U. par arrêté préfectoral du 4 avril 2000*

**Séance publique du 15 novembre 2024**

Membres en exercice : 8  
Date de Publicité : 15/11/2024

D/2024-024

Aujourd'hui, Vendredi 15 novembre 2024, à 10 heures 43, s'est réuni au SIVU BORDEAUX-MERIGNAC, 40 avenue de la Gare à Bordeaux et en visio-conférence le comité syndical sous la présidence de :

**Madame Delphine JAMET**

Etaient présents :

*A titre de titulaires :*

*Mesdames BOUVIER, DELUC, DEMANGE, EL KHADIR, JAMET et SCHMITT et Monsieur BELLERON*

*A titre de suppléant :*

*Monsieur FEYTOU*

Etaient en visioconférence :

*A titre de titulaire :*

*Madame FAHMY*

*A titre de suppléant :*

*Madame JUSTOME*

Etaient excusés :

*Mesdames AMOUROUX, DELNESTE, KUHN et LE BOULANGER et Messieurs ARFEUILLE et GIRARD*



***SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE DE BORDEAUX-MERIGNAC***

**D-2024/024**

**MISE A JOUR  
DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE  
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Madame Delphine JAMET, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Constituant une des pierres angulaires du Projet d'Accord de Progrès Social, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est le nouvel outil de référence qui remplace la plupart des primes et indemnités existantes dans la fonction publique. En effet, le système actuel est particulièrement complexe et fragmenté, ce qui nuit à sa lisibilité mais également à la mobilité des fonctionnaires.

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création de ce nouveau dispositif a donc pour objet de rationaliser et simplifier le paysage indemnitaire. Les modalités de mise en œuvre sont définies dans la circulaire du 5 décembre 2014.

Au SIVU, le RIFSEEP a été mis en place dès 2018 et a fait l'objet de mises à jour régulières afin d'intégrer les nouveaux cadres d'emplois ou de nouvelles dispositions liées aux marchés de protection sociale complémentaire. Le RIFSEEP se compose de deux indemnités :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*IFSE*), part obligatoire, qui repose sur les fonctions exercées et constitue l'indemnité principale.
- Le complément indemnitaire annuel (*CIA*), part facultative, qui est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

La définition de la mise en œuvre du RIFSEEP fait partie intégrante de l'ensemble du travail réalisé dans le cadre de l'Accord de Progrès Social régulièrement mise à jour.

Le marché actuel de protection sociale complémentaire a mis en évidence certaines particularités de notre système de modulation du RIFSEEP en cas d'indemnisation de leur part qu'il convient de clarifier. D'autre part, plusieurs délibérations sur le RIFSEEP ont été prises au fil des ans qu'il convient de rassembler pour apporter de la lisibilité sur une seule et même délibération.

Je vous propose donc de valider ce récapitulatif du RIFSEEP au SIVU.

**LE COMITE SYNDICAL**

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant sur les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique ;

Vu les différents arrêtés ministériels pris pour l'application aux différents corps concernés par cette délibération ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 11 juin 2018 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Vu les délibérations n°2018-006, n°2020-021, n°2023-019 portant sur la mise en place et la modification du RIFSEEP ;

**ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Bénéficient du RIFSEEP tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;

Sont concernés, les agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Administrateur
- Attachés
- Ingénieurs
- Diététicien territorial
- Cadre de santé
- Rédacteurs
- Techniciens territoriaux
- Agents de maîtrise
- Adjoint administratifs
- Adjoint techniques

**ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

**LE PRINCIPE**

L'IFSE constitue la part principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

**LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES COTATIONS PAR CADRE D'EMPLOI**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois. Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions, dotés, pour certains, d'un ou plusieurs niveaux de cotation.

L'organigramme de ces fonctions et cotations, tels qu'il est défini pour la collectivité, est le suivant :

Fonction	Filière	Catégorie	Cadre d'emploi	Groupe fonction	Cotation
Directeur général	Administrative	A	Administrateur ou	1	
	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	1	1
	Technique	A	Ingénieur	1	
Directeur technique Directeur administratif	Administrative	A	Attaché	2	
	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	1	2
	Technique	A	Ingénieur	2	
Responsable pôle	Administrative	A	Attaché	3	
	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	2	1
	Technique	A	Ingénieur	3	
	Médico-sociale	A	Diététicien	1	1
	Administrative	B	Rédacteur	1	
	Technique	B	Technicien	1	
	Administrative	A	Attaché	4	

Responsable service Adjoint service Adjoint pôle	Sanitaire et sociale	A	Cadre de santé	2	2
	Technique	A	Ingénieur	4	
	Médico-sociale	A	Diététicien	1	2
	Administrative	B	Rédacteur	2	1
	Technique	B	Technicien	2	1
	Administratif	C	Adjoint administratif	1	1
Responsable secteur	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	1
	Médico-sociale	A	Diététicien	2	
	Administrative	B	Rédacteur	2	2
	Technique	B	Technicien	2	2
	Administrative	C	Adjoint administratif	1	2
Chef d'équipe	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	2
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	3
Chef d'équipe	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	4
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	4
Technicité	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	3
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	1	3
Opérateur régleur	Administrative	B	Rédacteur	3	
	Technique	B	Technicien	3	
Opérateur d'hygiène	Administrative	C	Adjoint administratif	2	1
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	2	1
Opérateur Gestionnaire	Administrative	C	Adjoint administratif	2	2
	Technique	C	Agent de maîtrise ou	2	2
Opérateur régleur	Technique ou	C	Contractuels	2	1
Opérateur ou	Administrative			2	2

### ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale qui procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions et à une cotation, selon la fiche de poste correspondant à sa fonction, conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois telle que présentée ci-dessus.

Conformément à l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, les critères pris en compte pour l'établissement des fonctions et de leurs cotations sont les suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent, dans la limite du plafond individuel annuel, fixée par décret. L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Conformément à l'article 3 du décret susvisé, le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent pourra faire l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;
- Tous les quatre ans au vu de l'expérience acquise.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

### PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée chaque mois par parts égales.

### **ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

#### **LE PRINCIPE**

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

#### **LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS**

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions et cotations. A chaque cadre d'emploi et groupe de fonctions correspondent les montants maxima définis par les textes.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

#### **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DU CIA**

Sur la base du rattachement des agents à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel.

Ce coefficient d'attribution est déterminé annuellement, lors de l'entretien d'évaluation individuel, à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents, en fonction des critères suivants.

- Maîtrise technique ;
- Respect des procédures et/ou des délais ;
- Respect des directives managériales ;
- Organisation du travail : définition ou mise en œuvre ou gestion ;
- Esprit d'équipe ou capacités managériales ;
- Ponctualité, assiduité
- Communication

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel pris chaque année à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels.

#### **PÉRIODICITÉ ET MODALITÉ DE VERSEMENT DU CIA**

Le CIA est versé une fois par an, à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels, durant le courant du 1<sup>er</sup> semestre de chaque année.

### **ARTICLE 4 – DÉTERMINATION DES MONTANTS**

Le montant maximal du complément indemnitaire, fixé par groupe de fonctions, ne doit pas représenter une part disproportionnée du régime indemnitaire total. La somme des deux parts ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État. Les montants par cadre d'emplois et fonctions pour l'IFSE et le CIA pour un agent à temps plein sont ainsi définis :

Montants bruts du RIFSEEP

Directeur général	AA11 - AT1 - ASS11	AA2 - AT2 - ASS12	Directeur technique Directeur administratif	Responsable pôle	Responsables service Adjoint service Adjoint pôle	Responsable secteur	Chef de service opérateur régulier	Chef de service opérateur régulier	Expertise technique Assistan administratif Opérateurs leur Opérateur hygiène	Opérateur Généraliste
	AA11 - AT1 - ASS11	AA2 - AT2 - ASS12	AA3 - AT3 - ASS21 AMS11 - BAI - BT1	AA4 - AT4 - ASS22 - AMS12 - BA21 - BT21 - CA11 - CT11	AMS2 - BA22 - BT22 - CA12 - CT12	CT13	CT14	BA3 - BT3 CA21 - CT21 - CC21	CA22 - CT22 - CC22	
Part IFSE										
Part CIA										

Administrateur 1 700,00 € 1 697,50 €

Attaché

Cadre de santé

Ingénieur

Diététicien

Rédacteur

Rééducateur

Technicien

Adjoint

administratif

Agent de

maîtrise

Adjoint

technique

Contractuel

remplaçant

1 700,00 € 1 697,50 € 1 517,50 € 1 200,00 € 1 000,00 € 550,00 € 598,75 €

900,00 € 695,00 € 632,00 € 646,25 € 550,00 € 598,75 €

632,00 € 646,25 € 550,00 € 598,75 €

632,00 € 646,25 € 550,00 € 598,75 €

632,00 € 646,25 € 550,00 € 598,75 €

284,00 € 415,00 € 190,00 € 400,00 €

384,00 € 598,75 €

384,00 € 415,00 € 322,00 € 400,00 €

384,00 € 415,00 € 322,00 € 400,00 €

384,00 € 415,00 € 322,00 € 400,00 €

284,00 € 415,00 € 190,00 € 400,00 €

## ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

Ne peuvent prétendre au versement du RIFSEEP, les agents placés en :

- congé longue maladie
- congé longue durée
- congé de grave maladie
- demi-traitement pour la partie IFSE
- congé non rémunéré (carence, disponibilité, absence non rémunérée, grève, etc.)

Le RIFSEEP d'un agent placé à temps partiel ou à temps partiel thérapeutique est proratisé en fonction de la quotité effective de travail.

La part IFSE d'un agent cumulant le placement en temps partiel ou temps partiel thérapeutique et en maladie :

- suit le sort du temps partiel ou temps partiel thérapeutique en cas de plein traitement (proratisation en fonction de la quotité effective de travail)
- est supprimé en cas de demi-traitement (agent ne pouvant y prétendre)

La part CIA étant liée à la réalisation de l'entretien professionnel annuel, les agents pour qui cet entretien n'aura pu être réalisé (agents absents plus de 6 mois dans l'année ou agents ayant moins de 6 mois de présence au 31 décembre) ne pourront en bénéficier.

La part CIA sera réduite ou supprimée pour tout agent ayant fait l'objet d'une sanction durant l'année considérée. La part CIA sera proratisée pour les agents placés en temps partiel et en fonction de l'ancienneté sur le poste.

## ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP peut se cumuler avec tous les éléments de rémunérations et primes définis par les textes, et notamment :

- Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)
- Les primes d'astreinte
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- Les indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés
- L'indemnité compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA)
- La prise en charge de tout ou partie de l'abonnement aux transports en commun
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (*emplois fonctionnels de direction, ...*)
- La nouvelle bonification indiciaire pour les agents ayant droit
- L'indemnité de compensation de la hausse de la CSG
- Toute indemnité exceptionnelle (Covid, pouvoir d'achat...)
- 

## ARTICLE 7 - CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

**ARTICLE 8 - DISPOSITIONS FINALES**

La Présidente est autorisée à signer tout document relatif à cette affaire.

Voix pour : 8  
Voix contre : 0  
Abstentions : 0

Fait et délibéré à Bordeaux, au siège du SIVU, le 15/11/2024

La Présidente,  
  
Delphine JAMET