

SYNDICAT MIXTE
DU FORUM DES MARAIS ATLANTIQUES

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS n° 60/2024

Séance du 4 décembre 2024 - 9h00

Mise en place du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

L'an deux mille vingt-quatre, le 4 décembre 2024 à 9h00, le Comité syndical du Forum des Marais Atlantiques s'est réuni au siège à Rochefort sur convocation ordinaire en date du 27 novembre 2024, sous la présidence de Rémi JUSTINIEN.

Membres présents :

Rémi JUSTINIEN, Élise LAURENT-GUÉGAN, Jean-Philippe PLEZ, Joëlle MARIE-REINE SCIARD, Stéphane TRIFILETTI, et Richard GUERIT, Région Nouvelle-Aquitaine ;
Denis ROUYER, Communauté d'Agglomération Rochefort-Océan
Bruno BESSAGUET, UNIMA.

Membres excusés :

Thierry LESAUVAGE et Alain BURNET, Ville de Rochefort ;
Margarita SOLA, Région Nouvelle-Aquitaine ;
Anne BRACHET et Jean PROU, Conseil Départemental de Charente-Maritime ;
Jean-Louis LÉONARD, UNIMA.

Membres absents :

Jean-Claude DESRENTES, Chambre d'agriculture de Charente-Maritime

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein du Forum des Marais Atlantiques, conformément au principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et L714-5 du code général de la fonction publique, 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 (IFSE) et le cas échéant, d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre,
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de définir le cadre général de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois, ainsi que les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Le président propose au Comité syndical d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Article 1 : les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire concerne les agents titulaires et stagiaires et les agents contractuels s'ils sont sur des postes permanents, qu'ils soient à temps complet, temps non complet ou temps partiel. Les agents de droits privés ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire.

Article 2 : Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée au poste de l'agent et son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent.

Les plafonds sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions ci-dessous. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Les plafonds applicables à chacune des parts ainsi que le nombre de groupes sont définis dans cette présente délibération conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Article 3 – l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

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

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition au poste au regard de son environnement professionnel

A. – L'IFSE Fonction

Maximum 40 points	INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR
Critère n°1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme
	Nombre de collaborateurs encadrés de manière hiérarchique	Agents directement sous la responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés de manière hiérarchique	L'agent encadrant peut être amenés à manager différents types de collaborateurs
	Nombre de collaborateurs encadrés de manière hiérarchique ou non	Agents directement sous la responsabilité
	Organisation du travail, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du moment et des actualités
	Gestion de convention	Activité de chef de projet en responsabilité d'une convention
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus

Maximum points	21	INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR
Critère Technicité, expertise, expérience qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	n°2 : ou à des	Compétences techniques / niveau de difficultés	Niveau de technicité du poste
		Champ d'application / polyvalence	Le poste fait-il appel à un ou plusieurs métiers
		Diplôme	Niveau de diplôme sur le poste, et non pas le niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
		Animation de formation, journée technique, webinaire – Participation à des conférences, tables rondes	Concevoir et animer des formations, journées d'information, interventions spécifiques
		Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
		Compétences relationnelles	Niveau des relations professionnelles sur le poste
		Autonomie	L'agent exerce ses activités sans constante supervision, et s'organise en prenant des initiatives dans un cadre défini

Maximum points	21	INDICATEUR	DEFINITION DE L'INDICATEUR
Critère sujétions particulières ou degré d'exposition au poste au regard de son environnement professionnel	n°3 : ou de son	Relations externes	L'agent entretient des relations professionnelles régulières avec des personnes externes au FMA
		Travail terrain à risque ou sous intempéries	Exposition à des risques de contamination de l'eau, chutes, piqûres d'insecte, maladie de Lyme
		Déplacements	L'agent est amené à se déplacer régulièrement
		Astreintes	Contraintes particulières d'astreintes liées à des mises en production de traitements informatiques lourds nécessitant une attention particulière ou liée à des contraintes financières
		Obligation d'assister aux instances	Comités syndicaux, comités de pilotage
		Engagement de la responsabilité	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale. Responsabilité politique, humaine, juridique, financière, délégation de signature
		Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité, tout poste avec une relation extérieure (physique ou téléphonique) et soumis à une représentativité extérieure

Le premier critère est évalué sur 40 points, le deuxième et le troisième sur 21 points. Le poste est donc coté sur un maximum de 82 points.

Chaque poste est ainsi évalué en fonction de l'ensemble de ces critères et des points associés afin d'obtenir un nombre de points qui positionne le poste dans un groupe (A-G1, A-G2, A-G4, A-G5, B-G1, B-G2, B-G3, C-G1)

Groupes	A-G1	A-G2	A-G3	A-G4	A-G5	B-G1	B-G2	B-G3	C-G1
Intervalles en points	65 et +	64 à 46	45 à 34	33 à 21	20 à 0	30 à 18	18 à 11	10 à 0	25 à 0

Pour obtenir l'IFSE fonction, ce nombre de points obtenus pour chaque poste est ensuite multiplié par la valeur du point de la catégorie à laquelle l'agent appartient. Le produit de cette multiplication détermine le montant annuel de la part IFSE Fonction.

Les valeurs de points applicables sont les suivantes :

- 250 € pour le groupe A-G1
- 150 € pour le groupe A-G2
- 100 € pour le groupe A-G3
- 50 € pour le groupe A-G4
- 30 € pour le groupe A-G5
- 100 € pour le groupe B-G1
- 50 € pour le groupe B-G2
- 30 € pour le groupe B-G3
- 50 € pour le groupe C-G1

B – L'IFSE Expérience professionnelle

La part IFSE expérience professionnelle est calculée au cas par cas au vu de l'expérience de chaque agent dans son poste ou lors de son recrutement. Ce montant sera décidé par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds prévus à l'article 6.

L'IFSE Fonction et l'IFSE expérience professionnelle sont additionnés afin d'obtenir le montant annuel de l'IFSE. Ce montant fera l'objet d'un arrêté individuel.

L'IFSE est réexaminée :

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les deux ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion.

Article 4 – Le complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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 annuel d'évaluation. Dès lors, la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs sera prise en compte.

Plus généralement, les agents sont évalués sur les catégories suivantes :

- Evaluation de la performance individuelle
- Implication dans le service
- Engagement et investissement personnel
- Résultats obtenus par l'unité ou le service

Article 5 – Modalités de versement

Le versement du RIFSEEP s'effectue comme suite au prorata de la durée effective de travail :

- La part IFSE est versée mensuellement répartie sur douze mois ;
- La part CIA est versée annuellement au mois de juin. Le montant versé est défini à la suite des entretiens annuels de l'année précédente.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes instituées au prorata de leurs temps de service.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Catégorie	Groupe	Cadre d'emplois	Montants Max annuels IFSE	Montants annuels CIA	Plafonds réglementaires (IFSE + CIA)	
A	G1	Attachés	36 210 €	6 390 €	42 600 €	
	G2		32 130 €	5 670 €	37 800 €	
	G3		25 500 €	4 500 €	30 000 €	
	G4		20 400 €	3 600 €	24 000 €	
	G1	Ingénieurs en chef	57 120 €	10 080 €	67 200 €	
	G2		49 980 €	8 820 €	58 800 €	
	G3		46 920 €	8 280 €	55 200 €	
	G4		42 330 €	7 470 €	49 800 €	
	G1	Ingénieurs	46 920 €	8 280 €	55 200 €	
	G2		40 290 €	7 110 €	47 400 €	
	G3		36 000 €	6 350 €	42 350 €	
	G4		31 450 €	5 550 €	37 000 €	
	G5		31 450 €	5 550 €	37 000 €	
	B	G1	Assistants de conservation du patrimoine et des Bibliothèques	16 720 €	2 280 €	19 000 €
		G2		14 960 €	2 040 €	17 000 €
G1		Techniciens	19 660 €	2 680 €	22 340 €	
G2			18 580 €	2 535 €	21 115 €	
G3			17 500 €	2 385 €	19 885 €	
C	G1	Adjointes administratifs	11 340 €	1 260 €	12 600 €	
	G2		10 800 €	1 200 €	12 000 €	

Article 6 – Répartition par groupe de fonction (IFSE et CIA)

Les montants des plafonds maximums évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctions de l'Etat de cadre d'emploi équivalent.

Article 7 – Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir dont :

- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (CIA) ;
- L'indemnité Spécifique de Service (ISS) ;
- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) ;
- La prime de Service ;

- La Prime de Service et de Rendement (PSR) ;
- La prime Spéciale de Sujétion (PSSuj) ;
- L'indemnité de travaux insalubres ;
- L'indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP) ;
- La Prime de Technicité Forfaitaire des Personnels de Bibliothèque (PTFPB) ;
- L'indemnité de responsabilité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

A contrario, le RIFSEEP est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- L'indemnité pour travail dominical régulier ;
- L'indemnité pour service de jour férié ;
- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- La prime d'encadrement éducatif de nuit ;
- L'indemnité d'astreinte ;
- L'indemnité de permanence ;
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- La prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections

Articles 8 : les agents régisseurs

Puisque l'indemnité de responsabilité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes disparaît avec l'apparition du RIFSEEP, les agents exerçant les fonctions de régisseurs titulaires et suppléants se verront ajouter à leur régime indemnitaire, un montant correspondant aux sommes de l'avance et/ou de recettes effectuées, selon le tableau ci-dessous. Cette somme est proratisée en fonction du nombre de jours travaillées et revue chaque année.

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RECETTES RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440		110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050

Article 9 – Maintien à titre individuel

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, à l'agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Il est proposé de décider le maintien à titre individuel les montants indemnitaires perçus antérieurement à l'entrée en vigueur de ce nouveau régime.

Article 10 – les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP évolue dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congés pour accident de service et maladie professionnelle
- Congés annuels
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption

Il est suspendu lors de sanctions disciplinaires avec éviction momentanée.

Décision du Comité Syndical

Après délibération, les membres du Comité Syndical décident :

- D'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- D'autoriser le président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus
- D'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire des grades et filières dont tous les arrêtés ministériels seront parus à l'exception des primes cumulables à l'article 7
- De prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget
- D'autoriser le Président à signer les conventions et à conduire les démarches nécessaires.

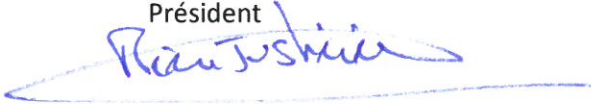
Nombre de membres :

En exercice : 13
Présents : 8
Votants : 8

Votes :

Pour : 14
Contre : 0
Abstentions : 0

Pour extrait conforme,
Rémi JUSTINIEN
Président



Le secrétaire de séance
Bruno BESSAGUET



TÉLÉTRANSMIS AU CONTRÔLE DE LÉGALITÉ
Sous le N° 017-251710398-2024 _ _ _ _ -- _ _ _ _ _ _ _ _ _ _
Accusé de Réception Préfecture Reçu le : _ _ / _ _ / 2024