

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

DU COMITÉ DU SIEL-TE

Séance du 12 FEVRIER 2024

Nombre de membres du Comité :

En Exercice : 354
Présents : 165
Pouvoirs : 28
Votants : 193

OBJET

2024_02_12_16C Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) - Mise en place au 01/03/2024

Votes Pour : 454

Votes Contre : 0

Abstention : 0

L'an deux mille vingt-quatre,
Le douze février,
à dix-sept heures,

se sont réunis à Montrond les Bains, Espace Les Forézielles, les membres du Comité du SIEL-TE Loire, sous la Présidence de Madame Marie-Christine THIVANT, Présidente du SIEL-TE Loire, dûment convoqués le vingt-six janvier deux mille vingt-quatre.

Présents :

M. SOUTRENON Bernard, Mme FOURNEL Béatrice, M. GANDILHON Michel, M. FAUCHET Martial, M. SIMONE Pierre, M. FORCHEZ François, M. CHAVANNE Marc, M. GOUBY Thierry, M. DEMMELBAUER Patrick, M. VILLARD Xavier, M. SALHI Rodney, M. BONADA Henri, Mme THIVANT Marie-Christine, Mme CHAUVÉ PATRICIA, M. GIRARD Pascal, M. COFFY Marc, M. GRANGER Pascal, M. POMMIER Gabriel, M. DUBOIS Jacques, M. MAILLAVIN Pierre, M. DUCHE Julien, M. MURAT René, M. BEAU HENRI, M. LEGRAND Michel, M. BRUN Jean-Jacques, M. FOUILLOUX Gilles, M. DUMAS Jean-Marc, M. DUGELET Patrick, M. NONY Roger, M. BESSE Michel, M. CILLUFO Jean-Pierre, M. LYON Christophe, M. GUIRAUD Antoine, M. MURE Jean-Jacques, M. TOURAND Yannick, M. CHARRUEL Serge, M. FAURE Jean-Yves, M. BEYSSAC Jean-Marc, M. PONCET Pascal, M. CHEVALIER Dominique, M. PRUD'HOMME Daniel, Mme DEPLACE Chantal, M. DUMONT François, M. VITURAT Raymond, M. DERORY André, M. BONNICI Vincent, M. VIVERT ARMAND, M. PONCET Didier, M. MAILLARD Bruno, M. CHOUVELLON Jean-Louis, M. SHIMITZ Jean-Marc, M. RAULT Serge, M. DUMAS Serge, M. MOREL Celestin, M. DEMONCHY Jean-Maxence, M. FEY René, M. CHARRONDIÈRE Franck, M. THIEVENT Guy, M. PERRIN Patrick, M. MARDEUIL Jean-Luc, M. GRECO Gilles, M. CANUT Louis, M. SONNTAG Jean-Jacques, M. DELORME Mathieu, M. MORIER Yves, M. CHORAIN Jean François, M. BILLARD James, M. CLERMONT Joël, M. DUBOIS Jean, M. BRIAS Bernard, M. THOLOT Alain, M. GIRAUDET Olivier, M. SEON Joel, M. CHIRAT Alain, M. LOUAT Roger, M.

PEREZ Gérard, M. VERICEL Luc, M. ROLLET Julien, M. BLANC Yves, M. VACHEZ Christian, M. GODINOT Alain, Mme VIDAL Véronique, M. THIMONIER Jean-Paul, M. PETERSEN Yannick, M. BENIER Gabriel, M. PERSIGNY Jean-Luc, Mme ROUX Lorraine, M. JAVELLE Hervé, M. GUILLOT Lucien, M. DURILLON Gérard, M. JACQUEMOT Philippe, M. ALLOIN Christian, M. CAZORLA Dominique, M. BABE Jean-Jacques, M. TACHET Frédéric, Mme MOUNIER Céline, M. SABOT Jacky, Mme GUILLOT Jacqueline, M. CHIGNIER Bernard, M. LAMURE Christophe, M. DUBOST Jean-Christophe, M. CHASSAGNE Jean-Paul, M. VIGNAL Jean-Claude, M. SOUCHON Marcel, M. REY Nicolas, M. MERLE Jean-Gérard, M. ISNARD Michel, M. GUILLAUME Gilles, M. DIMIER RENE, M. REGEFFE Robert, M. DARMET Robert, M. RAVACHOL Jean-Luc, Mme PARDON Nicole, M. DUSSUD Bruno, M. GARNIER Julien, M. CLAIRET Christian, M. DEBATISSE Denis, Mme AUDIN-VERNET Françoise, M. BRUYERE René, M. BOUDOT Patrick, M. BUSSERY Michel, M. BORDET Gérard, M. SOUBEYRAND Daniel, M. LAURENSON Nicolas, M. POIRON Jean-Pierre, M. ROCHETTE Thomas, M. PICARD Christian, M. OJARDIAS Marc, M. BOLERY Alain, Mme CHOUVIER Evelyne, M. GAINETDINOFF Sylvain, Mme VERNIERE Yvette, Mme JOURDY Adèle, M. BUCCO Jean-Pierre, M. DEMURGER Jean-François, M. COCAGNE David, Mme FAYE Sylvie, Mme PERONNEAU-LANDRY Céline, M. BRUNON LAURENT, M. GRANDRIEUX Yves, M. BLACHON Jean-Paul, M. MOURAGNE Mathieu, M. MOREAU Olivier, M. CHAMBON Didier, M. CIRUSSE PHILIPPE, M. BERTHET Frédéric, M. DE STEFANO Hervé, M. DONNARS Jean, M. D'HUISSSEL Sylvain, M. DENIS Alain, M. THEVENET Michel, M. CHARBONNIER Jean-Louis, M. BRUYAS Claude, M. DARDOULLIER Sylvain, Mme PERRIN Géraldine, M. MORETON RAPHAEL, Mme FRERY MARIE, M. ALBERT Hans, M. BLANC Philippe, M. ALBERT Hans, M. LACROIX Jérémie, Mme CHRISTIN LAFOND Simone, M. BONNEFOND Vincent, M. REY Bruno, Mme MONTET Agnès

Formant la majorité des membres en exercice

Pouvoirs :

- Mandant : M. BRIBI Madjid
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard
- Mandant : M. LAPALLUS Marc
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard
- Mandant : M. JUSSELME Jean Paul
- Mandataire : Mme FOURNEL Béatrice
- Mandant : M. BARRIER Jean-Alain
- Mandataire : M. GANDILHON Michel
- Mandant : M. DOMBEY Bruno
- Mandataire : M. FAUCHET Martial
- Mandant : M. RODRIGUE MARC
- Mandataire : M. SIMONE Pierre
- Mandant : M. CHARDON Michel
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard
- Mandant : Mme HALVICK Valérie
- Mandataire : M. FORCHEZ François
- Mandant : M. HEYRAUD Stéphane
- Mandataire : M. CHAVANNE Marc
- Mandant : M. PEUILLON Marcel
- Mandataire : M. GOUBY Thierry
- Mandant : M. PERCET SERGE
- Mandataire : M. DEMMELBAUER Patrick
- Mandant : M. MEUNIER Patrick
- Mandataire : M. VILLARD Xavier
- Mandant : Mme SEGUIN Christiane
- Mandataire : M. SALHI Rodney
- Mandant : M. BAROU Gérard
- Mandataire : M. GOUBY Thierry
- Mandant : M. CORRE Daniel
- Mandataire : M. BONADA Henri
- Mandant : M. BOREL Olivier
- Mandataire : M. SIMONE Pierre
- Mandant : Mme BONJOUR Sylvie
- Mandataire : M. FAUCHET Martial
- Mandant : Mme TREMOULHEAC Estelle
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard
- Mandant : M. VERMEERSCH André
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard
- Mandant : M. TROUILLER Franck
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard
- Mandant : Mme DUFOUR Liliane
- Mandataire : Mme THIVANT Marie-Christine
- Mandant : M. BERLIVET Eric
- Mandataire : Mme THIVANT Marie-Christine
- Mandant : M. CHARGUEROS Nicolas
- Mandataire : Mme CHAUVE PATRICIA
- Mandant : M. LE GRIS Sébastien
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard

- Mandant : M. VERICEL Pierre
- Mandataire : M. SOUTRENON Bernard

- Mandant : Mme FAYOLLE Sylvie
- Mandataire : Mme THIVANT Marie-Christine

- Mandant : M. POINT Jean
- Mandataire : M. GANDILHON Michel

- Mandant : M. TISSOT Jean-Paul
- Mandataire : M. REGEFFE Robert

Absents :

M. GAGNAIRE Christian, M. BOURDIER de BEAUREGARD Dominique, M. MARRET Pierre Julien, M. TRICHARD Jacques, M. LAURENT Christian, M. MATRAY Jean-Luc, M. CHATAGNON Philippe, M. PERRONNET Gilles, M. CHEMINAL Carl, M. BOUDARD GILLES, Mme BESSON FAYOLLE Corinne, M. CHARNEAU Samson, Mme JACQUET Delphine, Mme CHAVE Frédérique, M. GOUTTESOULARD Teddy, M. MOLETTE Marc, M. TROTTET JEREMIE, M. JOUSSERAND Emilien, M. CHEVET Alain, M. BOULOT-TULOUP Dominique, M. LAGET Bernard, M. YAHIAOUI Kamel, M. BARCET Gilles, M. SENECLAUZE Jean-Paul, Mme BRUN-JARRY Christiane, M. CHOUVELLON Olivier, M. SANUDO Patrice, M. MOULARD Stéphane, M. VANET Patrick, Mme DOSSON Florence, M. TAMET Marcel, M. ROSSETTI Alain, Mme REYNAUD Séverine, Mme DARFEUILLE Marianne, M. CHABRY Julien, M. CHAUX Mickael, Mme GARNIER Ghislaine, Mme COTTE Sylvie, M. BUTAUD Jean-Charles, M. MASSON Robert, M. GIROUD Pierre, M. POYET Stéphane, M. CHALAND Christophe, M. MAILLET Geoffroy, M. CASSULO Christian, M. RIBBA Michel, M. COSTON Pascal, M. VASSAL Julien, M. MONTAGNE Jean-Philippe, M. BONNEVAL Marc, Mme DUGELET ISABELLE, M. FAVIER Daniel, M. CHOMIER Yves, M. PODEVIN Daniel, M. JAMBIN Aymeric, M. FROSSARD Jean-Paul, BENIERE Henri, M. PINEL Henri, Mme BOUFFARON Kinnie, Mme PERRIN Sylvie, M. RAPHAEL Stéphane, M. CHAUX Michel, M. BOUCHET Pascal, M. LUMIA Michel, M. CHERIET Farid, M. LIMOUSIN Alain, M. RICHARD Christophe, M. MOULIN Jean-Yves, M. HURET Jean-Claude, M. VILLE Noël, M. PERAT Jean-Claude, M. PONCET Jean-Marc, M. DUBOST Daniel, M. NOAILLY René, M. BLANCHON Yann, M. MATRAT Martine, M. DUBOEUF Aymeric, M. DEGOUT Julien, M. RIVIERE Cedric, M. DUCROT Jean-Claude, M. JOLY Patrick, M. MONTET Alain, M. PLACE Bernard, M. CHERBLAND Henri, M. MOUILLER Catherine, M. CHOULAT Paul, M. PICARD Didier, M. LICTEVOUOT François-Xavier, M. LASSAIGNE Pascal, Mme CHARLES Cindy, M. SOUTRENON Sébastien, M. BLANCHARD Jacques, M. LAVAL JEAN-LUC, M. BROSSE Jean-Marc, M. BRET Richard, M. DEGOUTTE Vincent, M. CHATRE Philippe, M. FLACHER Annick,

M. BLANCHON Christian, M. MOULIN Raphaël, M. MARNAT Jean-Jacques, M. PIERSON Jean-Paul, M. LEFRANC Jean-Louis, M. LARGERON Olivier, M. SIMON Gilles, M. PERRIER Grégory, M. AVRIL Serge, M. COLLET Christophe, M. BOUCHET Jean-Luc, M. KER Daniel, Mme POYET Geneviève, M. PRAST Lionel, M. GOUTAGNY Olivier, Mme THOMAS Lara, M. TISSOT Jean-Claude, Mme SIRGUEY Laure, A DESIGNER A DESIGNER, M. CHENAUD FABRICE, M. PALIARD Rambert, M. HENRIOT Patrick, M. GEAY Walter, M. PELLEGRIN Jacques, M. ROCHE André, M. PERACHE Gilles, M. DUPUY Jean-Paul, M. PEDRINI Patrick, M. DE OLIVEIRA Frédéric, M. PONCET Christophe, M. PATURAL Christian, M. BRANCATO Joseph, M. PEYRAT Pascal, M. DELORME Daniel, M. ROLLAND Yann, M. CORCY Stéphane, M. GAUME Marie-Françoise GAUME, M. BOISSET Jacques, Mme BERTHON Corinne, M. LAVAL David, M. JURY Marc, M. CAPITAN Jean-Paul, Mme GASDON Christine, M. BERNAT Georges, M. DEY Frédéric, M. VALLAS Robert, M. REY André, M. LACROIX ERIC, M. Jacques LAFFONT, M. VIOLANTE Roger, M. BAROU JACKY, M. FRANCOIS Luc, M. CHAMBE Denis, M. THIZY Gilles, M. SARDAT Jean-Marc, M. JANDOT Marc, Mme FAYOLLE Sylvie, M. DESHAYES Sébastien, M. COLOMBAT Christophe, M. MICHALET Thierry, M. GROSDENIS Henri

Le secrétariat a été assuré par : Pierre SIMONE

Madame la Présidente expose :

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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

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,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 15 janvier 2024,

CONSIDERANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

CONSIDERANT que, compte tenu des enjeux de valorisation de l'expertise et de l'expérience professionnelle, d'équité de rémunération et d'attractivité de recrutement, la refonte du RIFSEEP mis en place par la délibération du 25 septembre 2017 est nécessaire,

CONSIDERANT que cette refonte, appelée à être mise en œuvre le 1^{er} mars 2024, permettrait également de clarifier les règles d'application pour les encadrants et les agents et aussi de réduire l'impact de l'inflation,

PARTIE 1 : Dispositions communes

Pour rappel, le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (**IFSE**) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle de l'agent,
- Le Complément Indemnitaire Annuel (**CIA**) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir

1. Les bénéficiaires

Le RIFSEEP est attribué aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, partiel et non complet, au prorata de leur quotité de temps de travail
- Contractuels de droit public sur emploi permanent ou non permanent, au prorata de leur quotité de temps de travail

Ne sont pas concernés par le RIFSEEP :

- Les agents sous contrat de droit privé (apprentis, contrats aidés, ...)
- Les agents contractuels de droit public recrutés pendant la période estivale sur un motif emploi saisonnier,
- Les agents vacataires.

2. Les modalités d'attribution individuelle

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

3. Détermination des groupes de fonction

Le groupe de fonctions est l'élément principal du dispositif indemnitaire : il définit le cadre professionnel au sein duquel évolue l'agent.

Le nombre de groupes de fonctions, tel que défini au niveau de l'Etat, est déterminé au regard de la variété des missions propres à chaque catégorie hiérarchique.

La répartition des fonctions au sein des différents groupes est réalisée sur la base de critères objectifs, fixés dans le décret du 20 mai 2014 :

1. Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
2. La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
3. Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ils ont été définis tels qu'indiqués ci-dessous :

Groupe	Définition des fonctions et missions	Postes concernés
EF	Fonctions de direction générale en emploi fonctionnel	Directeur·trice général·e des services Directeur·trice général·e adjoint·e
G1	Fonctions de direction opérationnelle : Participe au collectif de la direction générale. Coordonne les pôles opérationnels et par délégation, met en œuvre, régule, contrôle et évalue leur activité.	Directeur·trice technique opérationnel et stratégie
G2	Fonctions de responsabilité d'un pôle : Participe au collectif de direction générale et représente son domaine au sein de la collectivité. Coordonne les services de son pôle et par délégation, met en œuvre, régule, contrôle et évalue leur activité.	Responsable de pôle
G3	Fonctions de responsabilité adjointe d'un pôle : Assure une coordination intermédiaire du pôle en lien avec la ou le responsable de pôle.	Responsable adjoint·e de pôle
G4	Fonctions de responsabilité d'un service / Chargé·e de mission : Impulse, organise, décline les orientations stratégiques en mise en œuvre d'actions concrètes en fonction des objectifs définis par la direction et encadre l'activité au sein d'un service / Occupe une fonction à responsabilités pour organiser et concrétiser un projet, une mission dans son secteur d'activité	Responsable de service / Chargé·e de mission
G5	Fonctions de responsabilité adjointe d'un service ou de responsabilité d'une unité / Expert·e : Assure une coordination intermédiaire d'un service en lien avec la ou le responsable / Assure l'encadrement d'une unité / Apporte un support technique à son responsable, est reconnu·e en tant qu'expert·e par ses pair·es.	Responsable adjoint·e de service / Responsable d'unité / Expert·e
G6	Fonctions d'étude de projet et de conseil : Conçoit et réalise des actions de conseil, d'appui et d'étude technique/administratif et/ou de contrôle permettant la bonne exécution et/ou l'optimisation de projets, du fonctionnement interne et/ou des partenaires extérieurs.	Chargé·e de (domaine technique ou administratif) / Assistant·e
G7	Fonctions opérationnelles spécialisées : Réalise des missions techniques, administratives et/ou comptables définies et encadrées, pouvant nécessiter la maîtrise d'outils informatiques spécifiques. Assiste les collaborateurs dans la préparation, la gestion et le traitement des dossiers	Gestionnaire (administratif·ve ou technique)

4. Les montants maximums du RIFSEEP applicables au SIEL-TE

Les montants ci-dessous sont indiqués en euros brut annuel pour un agent à temps complet. Ils correspondent au montant maximum pouvant être versé aux agents, selon le groupe fonction et la catégorie de l'agent, et ce dans les limites des plafonds des cadres d'emplois de l'Etat. Ils sont proratisés pour un agent à temps partiel ou à temps non complet.

Groupes fonctions	Intitulés des fonctions	Catégories	Montants bruts annuels (IFSE + CIA)
EF	DGS	Catégorie A	45 000 €
	DGA	Catégorie A	40 000 €
G1	Directeur·trice technique opérationnel·le et stratégique	Catégorie A	35 900 €
G2	Responsable de pôle	Catégorie A	33 400 €
G3	Responsable adjoint·e de pôle	Catégorie A	25 000 €
		Catégorie B - Filière technique	22 340 € (*)
		Catégorie B - Filière administrative	19 860 € (*)
G4	Responsable de service / Chargé·e de mission	Catégorie A	23 700 €
		Catégorie B	19 860 € (*)
G5	Responsable adjoint·e de service / Responsable d'unité / Expert·e	Catégorie A	17 700 €
		Catégorie B	17 700 €
		Catégorie C	12 600 € (*)
G6	Chargé·e de (domaine technique ou administratif) / Assistant·e	Catégorie B	15 000 €
		Catégorie C	12 600 € (*)
G7	Gestionnaire administratif·ve ou technique	Catégorie C	11 400 €

(*) Montants correspondant aux plafonds globaux (IFSE + CIA) des fonctionnaires de l'État que les collectivités ne peuvent pas dépasser.

5. Les effets de l'absence sur le régime indemnitaire

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, applicable aux agents de l'Etat, le régime indemnitaire sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- Congés annuels - RTT,
- Autorisations spéciales d'absence,
- Congés maladie ordinaire,
- Congés pour accident de service,
- Accident de travail ou maladie professionnelle,
- Congé maternité,
- Congé d'adoption et de paternité,
- Temps partiel thérapeutique.

Exemple en cas de maladie ordinaire selon le statut de l'agent :

- **Pour les agents fonctionnaires :**
 - Maintien du régime indemnitaire à 100% pour les 90 premiers jours d'absence
 - Réduction de 50% du régime indemnitaire à compter du 91ème jour d'absence
- **Pour les agents contractuels de droit public :** l'article 7 du décret n°88-145 garantit la rémunération suivante :
 - Moins de 4 mois d'ancienneté de service : pas de droit à rémunération (ni traitement ni RIFSEEP □ possible perception des indemnités journalières de la Sécurité Sociale)
 - Après 4 mois d'ancienneté : 1 mois à plein traitement et 1 mois à ½ traitement (50% traitement - 50% RIFSEEP)
 - Après 2 ans d'ancienneté : 2 mois à plein traitement et 2 mois à ½ traitement (50% traitement - 50% RIFSEEP)
 - Après 3 ans d'ancienneté : 3 mois à pleins traitement et 3 mois à ½ traitement (50% traitement - 50% RIFSEEP)
 - - suppression du traitement et du régime indemnitaire pour les mois suivants.

En revanche, le régime indemnitaire cessera d'être versé en cas de :

- Grève,
- Suspension conservatoire,
- Exclusion temporaire au titre d'une sanction disciplinaire,
- Absence non autorisée et service non fait,
- Congé de longue maladie,
- Congé de grave maladie
- Congé de longue durée,
- Congé de présence parentale,
- Congé parental,
- Disponibilité.

Dans l'hypothèse où l'agent bascule en congé longue maladie ou longue durée et que ce congé recouvre une période de congé en maladie ordinaire, le régime indemnitaire versé sera réputé acquis.

PARTIE 2 : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

1. La composition de l'IFSE

L'IFSE constitue l'indemnité principale du RIFSEEP. Elle tend à valoriser l'exercice des fonctions ainsi que l'expérience professionnelle des agents. Elle est attribuée en fonction du groupe de fonctions auquel est rattaché l'agent ainsi que du niveau d'expérience de celui-ci.

L'IFSE au SIEL-TE est composée de deux parts :

- Une part poste, 60% de l'IFSE
- Une part expérience professionnelle, 40% de l'IFSE

La part poste, qui constitue une part fixe, est évaluée à partir des 3 grandes familles de critères ci-dessous :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Ces 3 grandes familles ont permis d'établir un certain nombre de critères pour déterminer la part poste :

- Niveau hiérarchique dans la structure,
- Responsabilité d'encadrement direct (nombre de collaborateurs encadrés directement)
- Conduite de projet et/ou animation de réunion
- Niveau de technicité du poste et de prise de décision
- Diplôme requis sur le poste
- Niveau de compétences requises
- Sujétions particulières : relations internes, externes, contraintes horaires, délais impératifs, risque d'accident, d'agression verbale, travail sur écran en continu
- Environnement du poste : engagement de la responsabilité juridique et/ou financière de l'établissement, délégation de signature, intérim du responsable
- Mission transversale et stratégique à l'échelle de l'ensemble de la collectivité

La part expérience professionnelle, qui constitue une part variable, est basée sur des critères liés à l'agent :

- Diplôme obtenu par l'agent
- Ancienneté de travail
- Expérience dans le domaine de façon qualitative évaluée selon 5 niveaux :
 - Non évaluable
 - Notions
 - Opérationnel
 - Maîtrise
 - Expertise
- Une évaluation de la part expérience professionnelle des encadrants, selon 4 niveaux :
 - Non évaluable
 - Insatisfaisant
 - A améliorer
 - Satisfaisant
 - Très satisfaisant

2. Modalités de versement

Les modalités de versement de l'IFSE sont les suivantes :

- Versement mensuel,
- Proratisé en fonction de la quotité de travail,

3. Conditions de réexamen

L'IFSE sera réexaminée au minimum une fois chaque fin d'année au vu de l'expérience acquise par l'agent·e, notamment au regard de l'évolution de son ancienneté et de son expérience professionnelle de manière qualitative.

Elle sera également réexaminée dans d'autres cas selon l'évènement survenu :

- Evolution importante des responsabilités et/ou du périmètre du poste (ex : mobilité interne)
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois, notamment si les missions et/ou responsabilités évoluent
- En cas de mobilité interne contrainte

Le réexamen n'implique pas l'obligation de revalorisation systématique.

PARTIE 3 : Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA est une partie facultative du RIFSEEP, elle est prévue par la délibération mais son versement n'est pas obligatoire. La circulaire ministérielle précise que le CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie B
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les agents de catégorie C

Pour les agents bénéficiaires selon leur engagement et leur manière de servir, le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel, versé en une fois en décembre. Le montant est proratisé en fonction du temps de présence.

1. Les conditions d'attribution

Peuvent bénéficier du CIA les agents stagiaires, fonctionnaires et contractuels de droit public sur emploi permanent et non permanent.

Pour pouvoir évaluer le CIA :

- L'agent nouvellement recruté doit faire partie des effectifs au 31 juillet de l'année concernée, compte tenu de l'organisation de la procédure d'évaluation annuelle par les encadrants ;
- Dans le cas d'un départ en cours d'année : l'agent doit avoir exercé ses missions pendant 3 mois minimum de manière effective ; s'il bénéficie d'un CIA après évaluation, il le percevra sur son dernier bulletin de paie.

Si l'agent est absent (hors congé maternité, maladie professionnelle et accident de service) plus de 7 mois dans l'année civile, le CIA pourra être considéré comme non évaluable.

Modalités de versement : les agents qui bénéficieront d'un CIA le percevront une fois par an en fin d'année.

2. Le processus d'attribution

Afin de fixer le niveau du CIA de l'agent, l'encadrant se base sur les critères suivants :

	Insuffisant	Encourageant	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
Missions sans encadrement	L'agent ne donne pas satisfaction tant en termes de résultats professionnels que de savoir-être (ne respecte pas les consignes, les horaires, l'autorité hiérarchique...).	L'agent ne remplit pas ses objectifs et missions en totalité mais fait preuve de bonne volonté. Il se forme, est assidu, ponctuel et respecte les consignes données par sa hiérarchie. Il entretient de bonnes relations en interne et en externe (collègues, hiérarchie, élus, usagers...)	L'agent atteint ses objectifs et remplit ses missions au quotidien. Il fait le travail qui lui est demandé en répondant à la hauteur des exigences du poste en termes d'autonomie, de fiabilité, de qualité, dans le respect des délais impartis. Il commet des erreurs et oublis ponctuels, il les reconnaît et fait le nécessaire pour les résoudre. Il entretient de bonnes relations en interne et en externe (collègues ou collaborateurs, hiérarchie, élus, usagers...).	L'agent remplit parfaitement ses objectifs et missions au quotidien. Particulièrement impliqué, il est proactif, force de proposition et a le sens des initiatives dans son périmètre d'intervention. Il est réactif, efficace. Il adapte son organisation selon les nécessités de service. Il entretient de bonnes relations en interne et en externe. Il participe activement au travail d'équipe et à la bonne cohésion. Il partage l'information, ses connaissances/compétences au sein de son service et en transversalité au sein du syndicat.	L'agent dépasse les attentes du poste. Ses résultats professionnels sont excellents. Il s'implique dans des projets et missions en dehors de son périmètre d'intervention et/ou dans la vie collective du syndicat. Il crée des outils et méthodes innovantes et les partage en interne et en externe au sein de son réseau professionnel.
Évaluation complémentaire pour les encadrants afin d'évaluer également la compétence managériale		Il a su écouter et entretenir de bonnes relations avec ses collaborateurs	Il a animé, piloté, délégué et évalué les missions de son équipe. Il a su écouter, faire preuve d'empathie. Il a communiqué de façon efficace avec les membres de son équipe.	Il a su donner du sens aux missions de ses agents. Motiver, dynamiser l'équipe. Accompagner les collaborateurs dans le développement de leurs compétences. Anticiper et prévenir les situations conflictuelles	Il détient une vision prospective de son domaine lui permettant de proposer une orientation dans le cadre de la stratégie du syndicat. Il impulse et est pro-actif sur le déploiement de la stratégie de l'établissement en actions opérationnelles en prenant en compte le contexte financier, humain présent et à venir du syndicat.

3. Les montants

Les montants de CIA sont fixés selon le groupe métiers de l'agent :

	Insuffisant	Encourageant	Satisfaisant	Très satisfaisant	Excellent
EF	0	150 €	800 €	1 700 €	2 000 €
G1	0	150 €	750 €	1 600 €	1 900 €
G2	0	150 €	750 €	1 500 €	1 800 €
G3	0	150 €	750 €	1 500 €	1 800 €
G4	0	150 €	700 €	1 350 €	1 700 €
G5	0	150 €	700 €	1 350 €	1 700 €
G6	0	150 €	600 €	1 100 €	1 500 €
G7	0	150 €	550 €	950 €	1 400 €

Les montants sont indiqués en euro brut annuel pour un agent à temps complet, ils sont proratisés pour un agent à temps partiel ou à temps non complet.

Agents de prévention :

Un CIA supplémentaire pourra être versé aux agents impliqués dans le domaine de la prévention santé sécurité au travail, tel qu'indiqué ci-dessous :

	Insuffisant	Encourageant	Satisfaisant	Très satisfaisant
Assistant de prévention	0	100 €	300 €	500 €
Conseiller de prévention	0	150 €	400 €	700 €

Le niveau d'implication pour ces missions sera évalué par le ou la responsable RH et la Direction et répondra aux mêmes modalités de versement qu'indiquées ci-dessus.

Complément de CIA pour circonstances exceptionnelles :

Dans certaines situations particulières et exceptionnelles ayant eu un impact important sur la vie professionnelle de l'agent au cours de l'année écoulée, un complément peut être attribué en sus du CIA ci-dessus en attribuant en plus un montant entre 300 € à 1 000 € dans la limite des plafonds prévus par la présente délibération. Ce complément de CIA sera proposé par l'encadrant et arbitré par la commission d'harmonisation composée de la Direction, des responsables de pôles et du ou de la responsable RH. Les demandes seront formulées par les évaluateur·trices pour les cas suivants (liste non exhaustive) :

- Remplacement d'un collègue absent (plus d'un mois d'absence, autre que congés annuels)
- Formation nouveaux arrivants
- Forte implication sur un projet ou réussite particulière à valoriser

Les agents évalués « à améliorer » et « insuffisant » sont exclus de ce dispositif.

Après en avoir délibéré, le Comité du SIEL-Territoire d'Energie, à l'unanimité / ~~la majorité~~ ;

ABROGE la délibération antérieure relative au RIFSEEP datant du 25 septembre 2017

APPROUVE le nouveau cadre du régime indemnitaire à compter du 1^{er} mars 2024 tel exposé ci-dessus ;

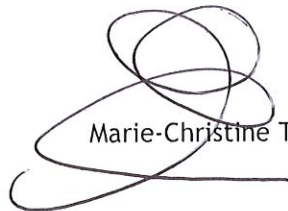
AUTORISE Mme La Présidente à signer toutes pièces à intervenir relative à ce dossier.

Fait et délibéré en séance

Le 12 février 2024

Ont signé au registre tous les membres présents

Pour extrait confirme, La Présidente



Marie-Christine THIVANT

Publiée le

Madame la Présidente certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif de LYON dans un délai de deux mois à compter sa publication et de sa transmission aux services de l'État.