

**Extrait du Registre des Délibérations  
Comité Syndical  
Séance du 1<sup>er</sup> juillet 2024**

**Date de la convocation** : 25 juin 2024

**ETAIENT PRESENTS :**

**Membres Titulaires :**

Victor DUDRET, *Président*  
Thierry CARRERE, Bernard PEYROULET, *Vice-Présidents*

Patrick BURON, Marie-Pierre CABANNE, Michel CAPERAN, Jean-Yves COURREGES, Jean-Marc DENAX, Marc GAIRIN, Philippe LABORDE RAYNA, Philippe LALANNE, Xavier LEGRAND-FERRONNIERE, Marie-Claire NÉ, Martine RODRIGUEZ.

**Membres Suppléants :**

Jean-Claude BOURIAT (a suppléé Valérie REVEL), Isabelle PEGUILHE (a suppléé André LANUSSE-CAZALÉ).

**ETAIENT EXCUSES :**

Nicolas PATRIARCHE, Francis PEES, Jean-Louis PERES, Josy POUEYTO, Monique SEMAVOINE.

**ETAIENT EXCUSES / ABSENTS :**

Mohamed AMARA, François BAYROU, Michel BERNOS, Christine CONTE, Didier LARRAZABAL, Véronique LIPSOS-SALLENAVE, Jérôme MARBOT, Nicolas PATRIARCHE, Francis PEES, Jean-Louis PERES, Josy POUEYTO, Eric SAUBATTE, Monique SEMAVOINE, Alain TREPEU.

**N°3 – MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX  
FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, À L'EXPERTISE ET À  
L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP) POUR LES  
AGENTS DU SYNDICAT MIXTE DU GRAND PAU**

**Rapporteur** : Monsieur le Président

Mesdames, Messieurs,

Vu le Code général des collectivités territoriales,  
Vu le Code général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L.714-4 et suivants,  
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 portant dispositions applicables 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 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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 dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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 dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 modifié pris en application de l'article 7 du décret 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 dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu les arrêtés ministériels portant création au sein des différents corps de la Fonction Publique d'Etat d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, notamment :

Filière administrative

- Administrateurs (Arrêté du 29 juin 2015)
- Attachés (Arrêtés du 3 juin et du 17 décembre 2015)
- Rédacteurs (Arrêtés du 19 mars et du 17 décembre 2015)
- Adjoint administratifs (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)

Filière technique

- Ingénieurs en chef (Arrêté du 14 février 2019)
- Ingénieurs (Arrêté du 5 novembre 2021)
- Techniciens (Arrêté du 5 novembre 2021)
- Agents de maîtrise (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
- Adjoint techniques (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)

Vu la délibération en date du 13 mai 2009, approuvant la création d'un régime indemnitaire pour les agents du Syndicat mixte du Grand Pau,

Vu les délibérations du 15 mars 2010, 9 juillet 2010, 29 septembre 2010 et 23 février 2011, approuvant les modifications du régime indemnitaire des agents du Syndicat mixte du Grand Pau,

Vu l'avis du Comité social territorial intercommunal,

Considérant la nécessité d'instaurer le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, afin de se conformer à la réglementation en vigueur,

\*\*\*

Il est exposé ce qui suit :

Par délibération du 13 mai 2009, le Syndicat mixte du Grand Pau a souhaité mettre en place un régime indemnitaire au bénéfice de ses agents. Par délibérations successives, les conditions de mise en œuvre ont été modifiées afin de tenir compte des évolutions réglementaires.

Néanmoins, aucune disposition n'avait été prise pour se conformer au nouvel outil de référence en vigueur désormais dans la fonction publique, à savoir le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Il est rappelé à l'assemblée que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'État, par application du principe de parité.

Il appartient donc au comité syndical de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

## **I - BÉNÉFICIAIRES**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les administrateurs
- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs en chef
- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les agents de maîtrise
- Les adjoints techniques

Les primes et indemnités seront versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public du syndicat sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

## **II – INDEMNITE LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À L'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés au poste et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents du syndicat sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères 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 du poste au regard de son environnement professionnel.

***La liste des fonctions est proposée en Annexe 1***

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Le montant de l'IFSE individuel attribué par l'autorité territoriale aux membres d'un même groupe de fonctions est susceptible d'être différent entre ces agents pour tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

***Les montants d'IFSE sont proposés en Annexe 2***

## **III – COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est conditionné par l'atteinte des critères d'appréciation.

Seront appréciés :

- L'assiduité
- L'implication
- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du syndicat

- Les démarches d'évolution dans le domaine d'intervention
- La disponibilité

Les attributions individuelles du CIA seront comprises entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au mois de février de l'année N+1, après réalisation de l'entretien professionnel de l'année N. Il ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel.

***Les montants de CIA sont proposés en Annexe 3***

#### **IV – CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

##### **a. Réexamen**

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

- 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 à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

##### **b. Périodicité de versement**

L'IFSE sera versée mensuellement et dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, au mois de février.

##### **c. Modalités de maintien ou de suppression en cas d'absences**

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010.

Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- les périodes de temps partiel thérapeutique

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie

ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Le régime indemnitaire sera maintenu en cas de période préparatoire au reclassement.

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" sera maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

#### **d. Modulation selon le temps de travail**

Pour les agents employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

#### **e. Cumuls**

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- les indemnités d'astreintes,
- les indemnités d'intervention,
- les indemnités de permanence,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

#### **f. Maintien des montants du régime indemnitaire antérieur**

Lors de la 1<sup>ère</sup> application du RIFSEEP, il est proposé de maintenir, à titre individuel, aux agents concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

**Au regard des éléments énoncés ci-dessus, et après avis du Comité social territorial intercommunal en date du 28 juin 2024, il appartient au Comité syndical de bien vouloir :**

- 1- Approuver la mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel) pour les agents du Syndicat mixte du Grand Pau, en lieu et place des anciennes primes attribuées ;**
- 2- Approuver l'ensemble des conditions d'attribution, de versement et les montants tels que proposés ;**
- 3- Décider d'une prise d'effet à compter du 1er août 2024 ;**
- 4- Décider que les dépenses correspondantes seront prélevées sur les crédits figurant au budget, chapitre 012 ;**
- 5- Abroger l'ensemble des délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire.**

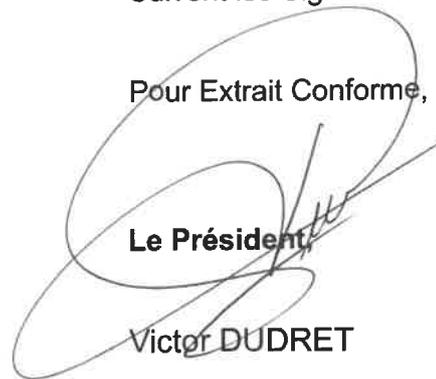
Conclusions adoptées à l'unanimité

Suivent les Signatures

Pour Extrait Conforme,

**Le Président,**

Victor DUDRET



**- ANNEXE 1 -****LISTE DES FONCTIONS**

A	A1	Directeur
	A2	Chef de projet
		Chef de service
		Chef d'opération
	A3	Cadre expert
		Chargé de mission
		Chargé de projet
		Chargé d'étude
	B	B1
B2		Gestionnaire financier
		Gestionnaire administratif
B3	Chargé de communication / d'évènementiel	
C	C1	Faisant fonction de B
		Assistant de direction
	C2	Assistant administratif
		Agent polyvalent
		Chargé d'accueil

**- ANNEXE 2 -****TABLEAU DES MONTANTS D'IFSE**

	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2
Niveau 1+	-	14 153,24 €	-	7 841,24 €	-	-	5 993,24 €	-
Niveau 1	17 273,24 €	11 765,24 €	9 185,24 €	6 989,24 €	6 749,24 €	5 369,24 €	4 697,24 €	3 905,24 €
Niveau 2	16 049,24 €	9 569,24 €	6 821,24 €	6 365,24 €	5 957,24 €	5 117,24 €	4 373,24 €	3 653,24 €
Niveau 3	14 825,24 €	7 769,24 €	6 257,24 €	5 945,24 €	5 369,24 €	4 877,24 €	4 061,24 €	3 485,24 €

Les montants présentés ci-dessus correspondent aux montants bruts annuels perçus par les agents à temps complet.

Ce sont des montants minimums définis par groupe de fonctions et par niveau, les plafonds étant fixés par la réglementation.

**- ANNEXE 3 -****TABLEAU DES MONTANTS DE CIA**

	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2
Montant	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	300,00 €	300,00 €