

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL
DU BOIS DE L'AUMÔNE**

Nombre de membres			
Afférents au Comité Syndical	En exercice	Présents	Quorum
85	85	50	43

Date de convocation du Comité Syndical
03 février 2025

Date d'affichage de la convocation au siège
03 février 2025

Nombre de délégués ayant pris part au vote : 50
Nombre de suffrages exprimés : 50
Nombre de délégués ayant voté pour : 50
Nombre de délégués ayant voté contre : 0
Nombre de délégués s'étant abstenu : 0
Nombre de délégués ayant donné pouvoir : 0

SÉANCE DU
10 FÉVRIER 2025

Le 10 février 2025 à 18h00, les membres du Comité Syndical, dûment convoqués, se sont réunis en séance publique au Centre Culturel de la Mouniaude à Châtel-Guyon, sous la présidence de Monsieur Lionel CHAUVIN.

Il a été procédé à l'élection d'un secrétaire de séance au sein du Comité : M. Gilles DOLAT est désigné pour remplir cette fonction, qu'il a acceptée.

ETAIENT PRESENTS (délégués titulaires et suppléants) :

Communauté d'Agglomération Riom Limagne et Volcans : ABELARD Nathalie, ALBERTO Cécile, BAUDRAS Thierry, BOUTET Pierre, CHAMPOUX Bruno, CHAUVIN Lionel, CHRETIEN Jean-Pierre, CIBERT-GOTON Jean-Claude, DESMARETS Pierre, DOLAT Gilles, GEORGEON Hugues, GIANGRECO-BROC Malory, GIRARD Philippe, LAFAYE Patrice, LANGLAIS Gérard, PAZOS-SANTIAGO José, PELLETIER Sophie, RENAULT Laurent, ROULIN Franck, SAHUT Michel, NURY Jacques, STEPHANT Nicolas.

Billom Communauté : DEGOILLE Michel, DUTHEIL Bernadette, HAVART Sylvie, MAILLARD Guy, MARIN Nathalie, STEINERT Michelle, ANGELY Française, MEURINE Daniel.

Communauté de Communes Plaine Limagne : BOURDIER Marie-Pierre, GIBOIN Jérôme, MARTIN Frédéric, MAS Gilles, POINTON Ludovic.

Communauté de Communes Combrailles Sioule et Morge : CANUTO Stéphane, COTTIER Bernard, LOBREGAT Stéphane, MOULIN François, POUZADOUX Jean-Paul, ROUSSELET Joëlle, VALLEIX Philippe, FABRE Jean-Louis.

Communauté de Communes Entre Dore Et Allier : DEVAUX Alexandre, FERNANDES DA SILVA Jean-Claude, ROUVIDANT Jean-Louis, ROZIERE Anne, TRICHARD Dorothée.

Mond'Arverne Communauté : BORDIER Jean-Marc, LAGRU Alain, ROBERT Andrée.

Constituant la majorité des membres en exercice. Le quorum étant atteint, le Comité Syndical peut valablement délibérer.

	À l'ouverture de la séance	À compter de la délibération n°07
Nombre de délégués présents	51	50
Nombre de pouvoirs	0	0
Nombre de suffrages exprimés	51	50

Accusé de réception en préfecture
063-256300161-20250210-DEL2025-19-DE
Date de télétransmission : 17/02/2025
Date de réception préfecture : 17/02/2025

Thème : PERSONNEL

Dél. 2025-19 : Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

VU le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L.714-13 ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

VU le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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 de l'État ;

VU le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU la délibération du Comité Syndical n°2018-18 du 06 octobre 2018 portant adoption du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU la délibération du Comité Syndical n°2023-28 du 22 juin 2023 portant modification du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 24 janvier 2025 ;

VU l'annexe 1 de la présente délibération décrivant la répartition des postes de la collectivité en fonction des critères de technicité et de contraintes retenus ;

CONSIDÉRANT que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.
-

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après ;

CONSIDÉRANT que la somme des deux parts (IFSE+CIA) ne peut excéder le plafond global des primes octroyées aux fonctionnaires d'État ;

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire 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 ;

ARTICLE 2 – MISE EN PLACE DE L'IFSE

• LE PRINCIPE

L'IFSE 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 MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de technicité, contraintes et expérience professionnelle requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents.

Chaque poste de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

- Responsabilité d'encadrement ;
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
- Responsabilité de coordination ;
- Responsabilité de projet ou d'opération ;
- Ampleur du champ d'action (nombre de missions, valeur, etc...) ;
- Fonction stratégique ;

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :

- Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
- Complexité des missions (exécution, interprétations, arbitrages et décisions) ;
- Niveau de qualification requis ;
- Difficulté d'exécution du poste ;
- Autonomie (restreinte, encadrée, large) ;
- Initiative ;
- Diversité des tâches, des dossiers, des projets (mono-métier, poly-métiers, diversité des domaines d'intervention, diversité des domaines de compétences) ;
- Simultanéité des tâches, des dossiers, des projets ;

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- **des contraintes physiques** : postures contraignantes, douloureuses et fatigantes, manutentions manuelles de charges lourdes, gestes répétitifs, efforts importants et prolongés,
- **des contraintes mentales** : exigence attentionnelle de la tâche, concentration soutenue, multiplicité des informations à traiter, modes opératoires imposés, impossibilité de faire des pauses, absence d'autonomie, faible latitude de décision, risque d'agression physique et/ou verbale,
- **des contraintes organisationnelles, d'horaires et de rythmes** : horaires atypiques, travail posté et/ou en horaires décalés, tâches courtes et répétitives, travail imposé à une cadence élevée, délais de productions serrés, variation d'activité importante et/ou incessante, flux tendus, confidentialité, déplacements,
- **des contraintes environnementales** : bruit, températures extrêmes (froid, chaud), pollution atmosphérique (poussières), contact avec des produits toxiques, fumées, cancérogènes, mutagènes,

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds annuels figurant dans le tableau suivant :

Strates	Technicités	Cadre d'emploi	Exemples postes	Montant plafond
3 - Fonctions de direction ou responsable de service	5	A et B+	Direction Générale des Services	20 000 €
	4		Direction	16 000 €
	3		Responsable de service à forte technicité	15 500 €
	2		Adjoint au Directeur	12 500 €
	1		Responsable de service administratif ou responsable technique à forte technicité	12 000 €
2 - Encadrement intermédiaire et poste à forte technicité	5	B et C+	Responsable de pôle/service, Adjoint au responsable de service	11 750 €
	4		Chargé de projet, Responsable administratif ou technique	11 500 €
	3		Responsable fonctionnel, Poste avec expertise ou sujétions à forte technicité	11 250 €
	2		Encadrement de proximité	8 500 €
	1		Agent de terrain à haut degré de technicité	8 250 €
1 - Poste d'exécution avec expertise ou sujétion particulière	5	C	Poste avec expertise ou sujétions particulières	7 000 €
	4		Conseiller administratif ou technique	6 750 €
	3		Chargé d'accueil	6 500 €
	2		Chargé d'entretien	6 250 €
	1		Agent d'exécution de terrain	6 000 €

Ces montants plafonds annuels 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 DE L'IFSE**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions définie par la présente délibération (annexe 1).

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant au sein du tableau précédent.

Ce montant individuel est complété par une part tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- Formation suivie ;
- Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc....) ;
- Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montées en compétence ;
- Conditions d'acquisition de l'expérience ;

Cette part complémentaire est attribuée dans la limite des montants plafonds par groupe de fonctions définis au tableau précédent.

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.

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de grade suite à promotion ;

Mobilité de l'agent :

Le maintien de l'IFSE sera assuré en cas de mobilité de l'agent, lorsque celle-ci est contrainte par une évolution de l'organisation du Syndicat du Bois de l'Aumône. Dans cette hypothèse, le montant du régime indemnitaire versé antérieurement est maintenu s'il lui est plus favorable et ce, jusqu'à ce que son avancement de carrière permette le rattrapage du montant prévu par la présente délibération. En revanche, en cas de mobilité interne à l'initiative de l'agent, il est fait application de la présente délibération pour déterminer le montant du régime indemnitaire versé.

• PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

ARTICLE 3 – MISE EN PLACE DU CIA

• LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

• LA DÉTERMINATION DU MONTANT MAXIMA DU CIA

Pour tous les agents de la collectivité, le plafond annuel individuel du CIA est de 2 000 €.

Le montant attribué à chaque agent sera apprécié en fonctions des critères suivants :

- La réalisation des objectifs liés au contrat de performance établi dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation,
- La contribution individuelle à la performance collective,
- L'engagement professionnel de l'agent tout au long de sa carrière,
- La performance individuelle exceptionnelle,

- La polyvalence de l'agent en cas d'une situation organisationnelle particulière.

Ce montant est établi pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Il est réduit 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**

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

L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA compris entre 0 et 100% du plafond individuel.

Ce coefficient d'attribution individuelle est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents en fonction des critères énumérés précédemment.

Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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

Le CIA est versé selon un rythme semestriel.

ARTICLE 4 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintien partiel (proratisée sur la part contraintes technicités)	Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir.
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintien partiel (proratisée sur la part contraintes technicités)	
Congé Longue maladie	Suspendue	
Congé Longue Durée	Suspendue	
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue au prorata du temps effectif de travail	
Absences de service fait	Suspendue	

Accusé de réception en préfecture
063-256300161-20250210-DEL2025-19-DE
Date de télétransmission : 17/02/2025
Date de réception préfecture : 17/02/2025

ARTICLE 5 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est uniquement cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission) ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...) ;
- La Nouvelle Bonification indiciaire (NBI) ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel ;
- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13ème mois, ...).

Il est proposé au Comité Syndical :

- D'approuver les modifications afférentes au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits dans l'annexe (stagiaires et titulaires), versé selon les modalités définies et ce, à compter de l'obtention du caractère exécutoire de la présente délibération,
- De rappeler que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants,
- D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire,
- D'autoriser le Président à procéder à toutes formalités afférentes.

Le Comité Syndical,
Où l'exposé de la Vice-Présidente en charge des relations humaines,
Après en avoir débattu et délibéré,

À L'UNANIMITÉ

Article 1 : **APPROUVE** les modifications afférentes au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits dans l'annexe (stagiaires et titulaires), versé selon les modalités définies et ce, à compter de l'obtention du caractère exécutoire de la présente délibération.

Article 2 : **RAPPELLE** que l'autorité territoriale fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

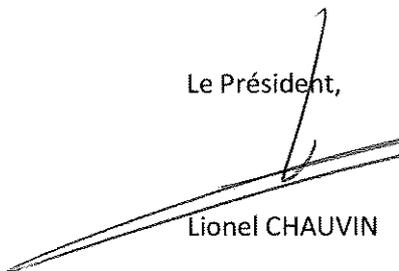
Article 3 : **DÉCIDE** d'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

Article 4 : AUTORISE le Président à procéder à toutes formalités afférentes.

Pour extrait certifié conforme au registre des délibérations,

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus,

Le Président,


Lionel CHAUVIN



La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou affichage et de sa transmission en Préfecture devant le Tribunal Administratif de Clermont-Ferrand.

Accusé de réception en préfecture
063-256300161-20250210-DEL2025-19-DE
Date de télétransmission : 17/02/2025
Date de réception préfecture : 17/02/2025