



EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

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

Séance publique du 10 juin 2025

Membres en exercice : 8

Date de Publicité : 10 juin 2025

D/2025-010

Aujourd'hui, mardi 10 juin 2025, à 09 heures 39, 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, JAMET et Messieurs BELPERRON, FEYTOUT

Etaient excusés :

Mesdames AMOUROUX, DELNESTE, EL KHADIR, FAHMY, JUSTOME, KUHN, LE BOULANGER et SCHMITT et Monsieur ARFEUILLE, GIRARD

www.sivu-bordeauxmerignac.fr

40, avenue de la gare - 33200 BORDEAUX

Tél 05 57 00 04 00 - sivubm@sivubm.com

SIRET 253 306 187 00035

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

D-2025/010

**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.

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. Or, le poste de chef d'équipe maintenance vient d'être créé et son régime indemnitaire doit être prévu.

Il est donc proposé d'accorder un montant d'IFSE mensuelle de 498€ brut soit la moitié de la différence entre un responsable secteur et un opérateur de maintenance en plus de l'IFSE d'un opérateur de maintenance. Les cotations et montants correspondant sont donc modifiés aux articles 2 et 4 de la présente 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 les délibérations n°2018-006, n°2020-021, n°2023-019, n°2024-024 et n°2025-003 portant sur la mise en place et la modification du RIFSEEP ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 20 mai 2025 ;

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	Modalités de mise en œuvre
Directeur général	Administrative	A	Administrateur	1		L'IFSE → est versé mensuellement → est pris en charge dans tous les cas d'exclusion maladie par le contrat de garantie prévoyance auquel le SIVU participe → est majoré de 10 %, pour tout agent qui ne pourra accéder au
	Sanitaire et	A	Cadre de	1	1	
	Technique	A	Ingénieur	1		
Directeur technique Directeur administratif	Administrative	A	Attaché	2		
	Sanitaire et	A	Cadre de	1	2	
	Technique	A	Ingénieur	2		
Responsable pôle	Administrative	A	Attaché	3		
	Sanitaire et	A	Cadre de	2	1	
	Technique	A	Ingénieur	3		
	Médico-	A	Diététicien	1	1	
	Administrative	B	Rédacteur	1		
Responsable service Adjoint service Adjoint pôle	Technique	B	Technicien	1		
	Administrative	A	Attaché	4		
	Sanitaire et	A	Cadre de	2	2	
	Technique	A	Ingénieur	4		

	México-	A	Diététicien	1	2	grade requis par l'autorité territoriale et correspondant à une fonction déjà occupée, pour des raisons de quotas de nomination Le CIA → peut être individuellement modulé à la hausse ou à la baisse, par l'autorité, en fonction de la réponse aux objectifs évalués annuellement lors de l'entretien professionnel → est versé une fois par an, au plus tard le 30
	Administrative	B	Rédacteur	2	1	
	Technique	B	Technicien	2	1	
	Administratif	C	Adjoint	1	1	
	Technique	C	Agent de	1	1	
Responsable secteur	México-	A	Diététicien	2		
	Administrative	B	Rédacteur	2	2	
	Technique	B	Technicien	2	2	
	Administrative	C	Adjoint	1	2	
	Technique	C	Agent de	1	2	
Chef d'équipe maintenance	Technique	C	Agent de	1	3	
Chef d'équipe opérateur	Technique	C	Agent de	1	4	
Chef d'équipe	Technique	C	Agent de	1	5	
Opérateur de maintenance	Technique	C	Agent de	1	6	
			Contractuels	1		
Technicité Opérateur régleur Opérateur d'hygiène Assistant	Administrative	B	Rédacteur	3		
	Technique	B	Technicien	3		
	Administrative	C	Adjoint	2	1	
	Technique	C	Agent de	2	1	
Opérateur Gestionnaire	Administrative	C	Adjoint	2	2	
	Technique	C	Agent de	2	2	
Opérateur régleur ou	Technique ou Administrative	C	Contractuels	2	1	
Opérateur ou Gestionnaire				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 modulable 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 (notamment disciplinaire), en fonction des critères suivants :

- Maîtrise technique et application sur le poste ;
- Respect des procédures ;
- Organisation du travail : définition ou mise en œuvre ou gestion ;
- Respect des directives managériales ;
- Respect des délais ou prises d'initiatives ;
- Communication ;

Et pour les agents manageant des équipes :

- Capacité à accompagner les agents ;
- Capaciter à fixer des objectifs et à en assurer le suivi ;
- Innovation ou prises d'initiatives ;

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^{er} 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 :

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. Cette part pourra être modulé

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.

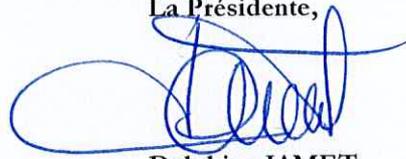
Voix pour : 6

Voix contre : 0

Abstentions : 0

Fait et délibéré à Bordeaux, au siège du SIVU, le 10 JUIN 2025

La Présidente,



Delphine JAMET