

REPUBLIQUE FRANCAISE  
Département du Puy de Dôme

## 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	46	43

SEANCE DU  
22 JUIN 2023

Date de convocation du Comité Syndical  
16 juin 2023

Date d'affichage de la convocation au siège  
16 juin 2023

Nombre de délégués ayant pris part au vote : 46  
Nombre de délégués ayant voté pour : 47  
Nombre de délégués ayant voté contre : 0  
Nombre de délégués s'étant abstenu : 0  
Nombre de délégués ayant donné pouvoir : 1

Le 22 juin 2023 à 18h00, les membres du Comité Syndical dûment convoqués, se sont réunis en séance publique, à la Salle de l'Ancien Marché de Randan, sous la présidence de Monsieur Lionel CHAUVIN.

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

### ÉTAIENT PRÉSENTS (délégués titulaires et suppléants) :

**Communauté d'Agglomération Riom Limagne et Volcans :** ALBERTO Cécile, BAUDRAS Thierry, BOUTET Pierre, CAZALS Jean-Claude, CHAMPOUX Bruno, CHAUVIN Lionel, CHRETIEN Jean-Pierre, DESMARETS Pierre, DOLAT Gilles, GEOGEON Hugues, GIRARD Philippe, LAFAYE Patrice, MAUBLANT Alain, RENAULT Laurent, SAHUT Michel, BIONNIER Cédric, NURY Jacques, SAUSSAC Cyril.

**Billom Communauté :** DEGOILLE Michel, DUTHEIL Bernadette, GONZALEZ Cyril, HAVART Sylvie, MAILLARD Guy, MARIN Nathalie, STEINERT Michelle.

**Communauté de Communes Plaine Limagne :** BOURDIER Marie-Pierre, GAYET David, LE GOUGUEC Franck, MARTIN Frédéric, MAS Gilles.

**Communauté de Communes Combrailles Sioule et Morge :** COTTIER Bernard, LASSET Paul, LOBREGAT Stéphane, POUZADOUX Jean-Paul, RODRIGUES Anne-Sophie, VALLEIX Philippe, GEORGES Denis.

**Communauté de Communes Entre Dore Et Allier :** DEVAUX Alexandre, FERNANDES DA SILVA Jean-Claude, LUCAS Antoine, ROUVIDANT Jean-Louis, ROZIERE Anne, SOALHAT Didier.

**Mond'Arverne Communauté :** BORDIER Jean-Marc, LOCUSSOL Jacques, GUILMAN Marie-Aimée.

### Pouvoir(s) :

- Mme Joëlle ROUSSELET donne procuration à M. Stéphane LOBREGAT

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

Accusé de réception en préfecture  
063-256300161-20230622-DEL2023-28-DE  
Date de télétransmission : 03/07/2023  
Date de réception préfecture : 03/07/2023

**Thème : PERSONNEL**

**Dél. 2023-28 : Modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

**VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;

**VU** le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8 ;

**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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

**VU** le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du 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 NOR : RFFF1427139C 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'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 de l'Etat ;

**VU** l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

**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 n°2022-43 du Comité Syndical en date du 29 septembre 2022 portant modifications du régime indemnitaire applicable aux agents titulaires et stagiaires du Syndicat du Bois de l'Aumône à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 ;

**VU** l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 13 juin 2023 ;

**CONSIDÉRANT** qu'il y a lieu d'ajuster la délibération n°2022-43 du Comité Syndical en date du 29 septembre 2022 portant modification du régime indemnitaire applicable aux agents titulaires et stagiaires du Syndicat du Bois de l'Aumône ;

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la Fonction Publique de l'Etat est transposable à la Fonction Publique Territoriale, pour différents cadres d'emplois.

Ce régime indemnitaire se compose :

- D'une part fixe : indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- D'une part variable : complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

La délibération n°2022-43 du Comité Syndical en date du 29 septembre 2022 portant modification du régime indemnitaire applicable aux agents titulaires et stagiaires du Syndicat du Bois de l'Aumône doit être ajustée dans le Chapitre III- Le complément indemnitaire – 1 Les modalités de versement du complément indemnitaire annuel.

Le paragraphe :

#### **L'impact des absences**

Le CIA lié à l'assiduité n'est pas versé en cas d'absences sur les périodes prédéfinies (mensuelles) supérieures à deux jours calendaires liées à :

- la maladie ordinaire,
- la longue maladie,
- la maladie longue durée,
- les accidents de service ou de trajet,
- la maladie professionnelle,
- le placement en disponibilité,
- les absences de service fait.

est remplacé par celui-ci :

#### **L'impact des absences**

Le CIA lié à l'assiduité n'est pas versé en cas d'absences sur les périodes prédéfinies (mensuelles) **à compter du 2<sup>ème</sup> jour calendaire** liées à :

- la maladie ordinaire,
- la longue maladie,
- la maladie longue durée,
- les accidents de service ou de trajet,
- la maladie professionnelle,
- le placement en disponibilité,
- les absences de service fait.

Le Président propose à l'assemblée délibérante d'approuver cet ajustement et de valider le régime indemnitaire des agents titulaires et stagiaires du Syndicat du Bois de l'Aumône selon les modalités définies dans l'annexe, dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat et des maxima réglementaires, à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022.

Il précise que la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2022 est subordonnée à une clause de revoyure. Son application est provisoire jusqu'au 31 décembre 2023. Au-delà, le dispositif sera maintenu si le taux d'absentéisme n'augmente pas (taux actuel : 13%). En revanche, si le taux d'absentéisme augmente, le dispositif initial sera remis en place selon les modalités de la délibération n°2018-48 du Comité Syndical du 06 octobre 2018.

## Sommaire

Sommaire.....	4
Introduction.....	4
I- Les bénéficiaires du RIFSEEP :.....	4
II- L'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise.....	5
1-Les conditions de versement de l'IFSE liée au poste occupé.....	7
2-Les conditions de versement de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle.....	8
3-Les conditions de ré examen de l'IFSE :.....	8
4- La périodicité du versement de l'IFSE :.....	8
5- L'impact des absences sur l'IFSE :.....	9
6-L'exclusivité de l'IFSE.....	10
7-L'attribution de l'IFSE.....	10
III- Le complément indemnitaire.....	11
1-Les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) :.....	11
a- Le complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité.....	11
b- Le complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective.....	12
c- Le complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle.....	13
d- Dispositions communes au complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective et au complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle.....	14
2-Les modalités de versement du complément indemnitaire exceptionnel.....	14
a- Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle.....	14
b- Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels.....	15
c- Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels de fin de carrière.....	15
d- Le complément indemnitaire pour services rendus liés à une distinction.....	15
3-Les modalités de versement du complément indemnitaire lié à la polyvalence.....	15
a- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour remplacement d'un responsable.....	15
b- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour changement de poste et de pôle d'affectation.....	16
c- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences.....	16
4- L'exclusivité du complément indemnitaire.....	16
5-L'attribution du complément indemnitaire.....	17
IV- Le maintien à titre individuel.....	17
V- Revalorisation.....	17

### Introduction

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) comprend 2 parties :

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

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

### I- Les bénéficiaires du RIFSEEP :

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- emploi fonctionnel de directeur général des services,
- attaché territorial,
- rédacteur territorial,
- adjoint administratif territorial,
- agent de maîtrise territorial,
- adjoint technique territorial
- ingénieur territorial,
- technicien territorial.

## II- L'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise

L'IFSE est une indemnité liée au poste occupé par l'agent et à son expérience professionnelle.

Les montants de référence de l'IFSE sont définis selon des grilles de cotation liées :

- au poste occupé (voir II-1) ;
- à l'expérience professionnelle (voir II - 2)

et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat et des maxima réglementaires rappelés ci-après :

FILIERE	C A T E G O R I E	CADRE D'EMPLOIS	GRADE	REGIME INDEMNITAIRE DE REFERENCE
ADMINISTRATIVE	A	Emploi fonctionnel	Directeur général des services	Décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du 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 de l'Etat
ADMINISTRATIVE	A	Attaché territorial	Attaché hors classe	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés

			Attaché principal	d'administration de l'Etat des dispositions du 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 de l'Etat
			Attaché	
ADMINISTRATIVE	B	Rédacteur territorial	Rédacteur principal 1ère classe	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 de l'Etat
			Rédacteur principal 2ème classe	
			Rédacteur	
ADMINISTRATIVE	C	Adjoint administratif territorial	Adjoint administratif principal 1ère classe	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du 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 de l'Etat
			Adjoint administratif principal 2ème classe	
			Adjoint administratif	
TECHNIQUE	A	Ingénieur territorial	Ingénieur principal	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 dès publication des arrêtés portant application du nouveau régime indemnitaire à ces corps de l'Etat.
			Ingénieur	
TECHNIQUE	B	Technicien territorial	Technicien principal 1ère classe	Et dans l'attente de parution des dispositions réglementaires : Décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement et arrêté ministériel du 15 décembre 2009, Décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité
			Technicien principal 2ème classe	
			Technicien	

Accusé de réception en préfecture  
063-256300161-20230622-DEL2023-28-DE  
Date de télétransmission : 03/07/2023  
Date de réception préfecture : 03/07/2023

				spécifique de service modifié par le décret n°2014-1404 du 26 novembre 2014 et arrêté du 25 août 2003 modifié par l'arrêté du 31 mars 2011.
TECHNIQUE	C	Agent de maîtrise territorial	Agent de maîtrise principal	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du 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 de l'Etat.
			Agent de maîtrise	
TECHNIQUE	C	Adjoint technique territorial	Adjoint technique principal 1ère classe	
			Adjoint technique principal 2ème classe	
			Adjoint technique	

### 1-Les conditions de versement de l'IFSE liée au poste occupé

La technicité est cotée selon quatre strates :

- **Strate I : strate d'exécution de premier niveau**  
Exécution des tâches d'opérations simples.
- **Strate II : strate d'exécution de deuxième niveau**  
Exécution d'activités complètes et déterminées nécessitant de mettre en œuvre des savoir-faire ou des savoir-agir préalablement acquis. La fonction exige une qualification minimale (formation acquise ou reconnue – titre de niveau V ou IV) et / ou une expérience validée dans une fonction similaire.
- **Strate III : strate de management intermédiaire ou fonctionnel**  
Réalisation d'activités complexes impliquant de combiner ou de transposer des savoirs, des savoir-faire, des savoir-agir pour répondre avec pertinence à une situation. La fonction exige un niveau de formation (formation acquise ou reconnue – niveau III / niveau II) et / ou une expérience professionnelle.
- **Strate IV : strate de direction et management :**  
Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique. La fonction exige un niveau de formation (niveau II / niveau I) et / ou une expérience professionnelle.

et trois degrés de compétences selon le niveau attendu dans la strate de rattachement du poste de travail en matière de :

- technicité / expertise,
- responsabilité,
- autonomie,
- communication,
- management.

Les contraintes sont cotées selon 5 degrés :

- contrainte normale,
- contrainte soutenue,
- contrainte élevée,
- contrainte très élevée,
- contrainte intense,

évaluées en fonction de la pénibilité du poste et plus particulièrement :

- 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,
- des contraintes environnementales : bruit, températures extrêmes (froid, chaud), pollution atmosphérique (poussières), contact avec des produits toxiques, fumées, cancérogènes, mutagènes,
- Au-delà des contraintes avérées et objectives, il peut s'agir également d'une pénibilité ressentie, tout aussi importante à prendre en compte.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

## 2-Les conditions de versement de l'IFSE liée à l'expérience professionnelle

L'IFSE est modulée en fonction de l'expérience professionnelle estimée selon 11 niveaux et selon les critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent,
- La capacité à exploiter l'expérience acquise,
- La connaissance de l'environnement de travail,
- L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

## 3-Les conditions de réexamen de l'IFSE :

Le montant annuel de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- au regard de l'expérience professionnelle,
- 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 d'un concours,
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Lors d'un réexamen, l'autorité territoriale n'est toutefois pas tenue de revaloriser le montant de l'IFSE de l'agent.

## 4- La périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel.

## 5- L'impact des absences sur l'IFSE :

Depuis 2015, la prise en compte des risques psychosociaux a conduit le Syndicat du Bois de l'Aumône à initier une démarche systémique d'évaluation et de prévention. Elle vise à améliorer le bien-être, la santé et la sécurité au travail mais aussi à prévenir l'absentéisme et s'accompagne de mesures portant sur l'attribution du régime indemnitaire. Dans ce cadre, l'IFSE est impactée par les absences selon les modalités suivantes :

L'IFSE liée au poste (technicité et contraintes) est impactée, le mois suivant, au prorata de l'absence selon la règle du 30<sup>ème</sup> sur la part variable en cas de :

- maladie ordinaire,
- longue maladie,
- maladie longue durée,
- placement en disponibilité,
- absences de service fait.

En revanche, l'IFSE liée au poste (technicité et contraintes) est maintenue en cas d'absence liée aux :

- congés annuels,
- congés maternité,
- congés paternité,
- congés pour adoption,
- autorisations d'absence,
- actions de formation,
- récupérations pour dépassement du temps de travail,
- accidents de travail ou de trajet,
- maladie professionnelle

Le maintien de l'IFSE liée au poste (technicité et contraintes) est pris en charge dans la limite d'un an pour les événements de type maladies professionnelles et accidents de travail ou de trajet survenus à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

L'IFSE liée à l'expérience professionnelle est impactée au prorata de l'absence selon la règle du 30<sup>ème</sup> et le mois suivant en cas de :

- longue maladie,
- maladie de longue durée,
- placement en disponibilité,
- absence de service fait.

En revanche, l'IFSE liée à l'expérience professionnelle est maintenue en cas d'absence liée aux :

- congés annuels,
- congés maternité,
- congés paternité,
- congés pour adoption,
- autorisations d'absence,
- actions de formation,
- récupérations pour dépassement du temps de travail,
- maladie ordinaire,

- accidents de service ou de trajet,
- maladie professionnelle.

## 6-L'exclusivité de l'IFSE

- ❖ **L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables :**

### **La prime mensuelle maintenue au titre des avantages acquis dans les conditions de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984**

#### **Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires**

Le Syndicat du Bois de l'Aumône dispose d'un instrument automatisé de décompte du temps de travail. Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du responsable dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires peuvent être versées aux cadres d'emplois et grades de :

- adjoint administratif, adjoint administratif principal de 2ème classe, adjoint administratif principal de 1ère classe,
- rédacteur, rédacteur principal de 2ème classe, rédacteur principal de 1ère classe,
- adjoint technique, adjoint technique principal de 2ème classe, adjoint technique principal de 1ère classe,
- agent de maîtrise, agent de maîtrise principal,
- technicien, technicien principal de 2ème classe, technicien principal de 1ère classe,

Ces indemnités ne sont pas cumulables avec un repos compensateur. Elles sont versées le mois suivant après service fait, constaté par un état mensuel établi par la hiérarchie de l'agent.

#### **Les primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières :**

- Indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- Indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés,
- Indemnité d'astreinte,
- Indemnité d'intervention,

Elles sont versées le mois suivant après service fait, constaté par un état mensuel établi par la hiérarchie de l'agent.

Elles évoluent conformément aux textes réglementaires.

- ❖ **En revanche, l'IFSE est cumulable avec :**

- le Supplément Familial de Traitement,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire,
- le remboursement transport,
- la garantie individuelle du pouvoir d'achat (Gipa).

## 7-L'attribution de l'IFSE

Les primes et indemnités sont attribuées individuellement par l'autorité territoriale dans le respect des maxima réglementaires applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

### III- Le complément indemnitaire

Une démarche structurante dénommée « Service Public de la Performance » a été engagée dès 2012 afin de favoriser la performance de chaque agent au service du projet collectif. Dans ce cadre, sont établis :

- un plan stratégique, pour la durée du mandat et à l'échelle de l'organisation,
- des plans d'actions prioritaires, chaque année à l'échelle de la direction générale. Ces derniers donnent lieu à la détermination d'engagements à la performance :
  - à l'échelle de l'organisation,
  - à l'échelle de chaque unité de travail,
  - à l'échelle individuelle.

Ces engagements prennent la forme de « contrats de performance » et sont établis en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation.

Dans ce contexte, un complément indemnitaire pourra être attribué par l'autorité territoriale en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique de l'Etat et des maxima réglementaires, et en tenant compte des critères suivants :

- l'assiduité,
- la contribution au projet de l'organisation,
- l'implication dans le projet du service,
- la performance individuelle en faveur de la qualité de service,
- la capacité à faire preuve de polyvalence.

Le complément indemnitaire peut comprendre trois volets :

- un complément indemnitaire annuel (voir III - 1),
- un complément indemnitaire exceptionnel (voir III - 2)
- un complément indemnitaire lié à la polyvalence (voir III - 3),

#### 1-Les modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel (CIA) peut comprendre trois parts :

- le CIA lié à l'assiduité,
- le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective,
- le CIA lié à la performance individuelle.

#### a- Le complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité

##### **Les conditions d'attribution**

La mesure de l'assiduité est mensuelle du 1<sup>er</sup> juin de l'année N-1 au 31 mai de l'année N.

Le montant du complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

A l'occasion du recrutement ou du départ d'un agent (retraite, mobilité...), le complément indemnitaire annuel lié à l'assiduité est versé au prorata du temps de présence au Syndicat du Bois de l'Aumône lequel doit être a minima de 6 mois consécutifs sur la période de 12 mois considérée.

### L'impact des absences

Le CIA lié à l'assiduité n'est pas versé en cas d'absences sur les périodes prédéfinies (mensuelles) à compter du 2<sup>ème</sup> jour calendaire liées à :

- la maladie ordinaire,
- la longue maladie,
- la maladie longue durée,
- les accidents de service ou de trajet,
- la maladie professionnelle,
- le placement en disponibilité,
- les absences de service fait.

En revanche, son versement est maintenu en cas de :

- congés annuels,
- congés maternité,
- congés paternité,
- congés pour adoption,
- autorisations d'absence,
- action de formation,
- récupération pour dépassement du temps de travail.

### La périodicité de versement

Le CIA lié à l'assiduité est versé annuellement en juin.

#### b- Le complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective

##### Les conditions de versement

Des contrats de performance sont établis chaque année en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation. Ils fixent :

- un objectif commun à tous les agents.

Cet objectif est assorti d'indicateurs de mesure spécifiques, mesurables, adaptés, réalisables sur la période selon 4 niveaux :

Objectif COMMUN à tous les agents		
Enoncé de l'objectif :	Indicateur de résultat à atteindre :	Part du montant plafond attribuée
	1 <sup>er</sup> niveau d'indicateur	0 %
	2 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	50 %
	3 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	75 %
	4 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	100 %

Les contrats de performance établis chaque année en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation fixent également :

- un objectif collectif portant sur l'activité courante de chaque unité de travail.

Cet objectif est assorti d'indicateurs de mesure spécifiques, mesurables, adaptés, réalisables sur la période selon 4 niveaux :

<b>Objectif COLLECTIF portant sur l'activité courante de l'unité de travail</b>		
<b>Enoncé de l'objectif :</b>	<b>Indicateur de résultat à atteindre :</b>	<b>Part du montant plafond attribuée</b>
	1 <sup>er</sup> niveau d'indicateur	0 %
	2 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	50 %
	3 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	75 %
	4 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	100 %

Le montant du CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

A l'occasion du recrutement ou du départ d'un agent (retraite, mobilité...), le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est versé au prorata du temps de présence au Syndicat du Bois de l'Aumône lequel doit être a minima de 6 mois consécutifs sur la période de 12 mois considérée.

#### **La périodicité de versement**

Le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est versé annuellement en novembre.

#### **c- Le complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle**

##### **Les conditions de versement**

Des contrats de performance établis chaque année en parallèle de l'entretien annuel d'évaluation. Ils fixent :

- un objectif individuel

Cet objectif est assorti d'indicateurs de mesure spécifiques, mesurables, adaptés, réalisables dans l'année selon 3 niveaux :

<b>Objectif INDIVIDUEL</b>		
<b>Enoncé de l'objectif :</b>	<b>Indicateur de résultat à atteindre :</b>	<b>Part du montant plafond attribuée</b>
	1 <sup>er</sup> niveau d'indicateur	0 %
	2 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	50 %
	3 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	75 %
	4 <sup>ème</sup> niveau d'indicateur	100 %

Le montant du CIA lié à la performance individuelle est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

A l'occasion du recrutement ou du départ d'un agent (retraite, mobilité...), le CIA lié à la performance individuelle est versé au prorata du temps de présence au Syndicat du Bois de l'Aumône lequel doit être a minima de 6 mois consécutifs sur la période de 12 mois considérée.

#### **La périodicité de versement**

Le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective est versé annuellement en novembre.

#### **Les possibilités de recours**

Chaque agent a la possibilité de formuler des observations suite à la mesure de l'atteinte de ses objectifs individuels. Cette forme de recours gracieux est réalisée par écrit auprès du

Accusé de réception en préfecture  
063-256300161-20230622-DEL2023-28-DE  
Date de télétransmission : 03/07/2023  
Date de réception préfecture : 03/07/2023

Service Ressources Humaines et sous couvert de la hiérarchie. La demande sera examinée par l'autorité territoriale.

- d- Dispositions communes au complément indemnitaire annuel lié à la contribution individuelle à la performance collective et au complément indemnitaire annuel lié à la performance individuelle

#### **L'impact des absences**

Depuis 2015, la prise en compte des risques psychosociaux a conduit l'organisation à initier une démarche systémique d'évaluation et de prévention. Elle vise à améliorer le bien-être, la santé et la sécurité au travail mais aussi à prévenir l'absentéisme.

Il est estimé que les absences limitent les possibilités de réalisation des objectifs fixés. Pour autant, afin de prendre en compte l'investissement personnel et de maintenir la motivation à atteindre les objectifs, le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective et le CIA lié à la performance individuelle sont impactés par les absences, à raison de 1 euro par jour d'absence, en cas de :

- maladie ordinaire,
- longue maladie,
- maladie de longue durée,
- accidents de service ou de trajet,
- maladie professionnelle,
- placement en disponibilité,
- absences de service fait.

Le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective et le CIA lié à la performance individuelle ne sont pas versés à compter du 90ème jour d'absence.

En revanche, le CIA lié à la contribution individuelle à la performance collective et le CIA lié à la performance individuelle ne sont pas impactés par les absences liées :

- aux congés annuels,
- aux congés maternité,
- aux congés paternité,
- aux congés pour adoption,
- aux autorisations d'absences,
- aux actions de formation,
- aux récupérations pour dépassement du temps de travail.

## 2-Les modalités de versement du complément indemnitaire exceptionnel

- a- Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle

#### **Les conditions de versement**

Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle peut permettre à la hiérarchie de valoriser l'engagement des agents les plus investis dans la collectivité et présentant une manière de servir très satisfaisante. Cette valorisation complémentaire peut être accordée à titre individuel sur proposition d'un rapport adressé au Directeur Général des Services.

#### **La périodicité de versement**

Le complément indemnitaire exceptionnel lié à la performance individuelle est versé en novembre.

Accusé de réception en préfecture  
063-256300161-20230622-DEL2023-28-DE  
Date de télétransmission : 03/07/2023  
Date de réception préfecture : 03/07/2023

b- **Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels**

**Les conditions de versement**

L'autorité territoriale se réserve la possibilité de verser, à titre individuel, un complément indemnitaire pour résultats exceptionnels à raison de la qualité des services rendus dans l'exercice d'évènements ou missions inhabituels. Cet avantage sera pris en compte au budget chaque année.

**La périodicité de versement**

Le complément individuel pour résultats exceptionnels est versé en novembre.

c- **Le complément indemnitaire pour résultats exceptionnels de fin de carrière**

**Les conditions de versement**

Un complément indemnitaire pour résultats exceptionnels de fin de carrière peut être attribué, à titre individuel, à un agent qui exerce ses fonctions au moment de son départ en retraite à raison de la qualité des services rendus tout au long de sa carrière.

d- **Le complément indemnitaire pour services rendus liés à une distinction**

**Les conditions de versement**

Un complément indemnitaire pour services rendus liés à une distinction peut être attribué, à titre individuel, à un agent qui exerce ses fonctions au moment de la remise de la médaille d'honneur régionale, départementale et communale, en vue de récompenser sa compétence professionnelle et son dévouement au service de la collectivité. En cas d'attribution, le montant de cette prime varie selon le niveau de distinction.

**3-Les modalités de versement du complément indemnitaire lié à la polyvalence**

La polyvalence valorisée par le complément indemnitaire est à distinguer d'une polyvalence intégrée à la fiche de poste qui est d'ores et déjà prise en compte dans l'attribution de l'IFSE technicité et contraintes.

a- **Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour remplacement d'un responsable**

**Les conditions de versement**

Cette forme de polyvalence est qualifiée de polyvalence verticale.

Elle fait l'objet d'un appel à candidature, d'un entretien préalable et d'un positionnement formalisé. Elle est réalisée selon les besoins de l'organisation et dans une perspective d'avancement de carrière.

Elle est valorisée lorsqu'elle est effectivement exercée par l'attribution de l'IFSE du responsable remplacé pendant la durée du remplacement constaté en jours.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

**La périodicité de versement**

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour remplacement d'un responsable est versé, le mois suivant, en cas de réalisation effective.

b- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour changement de poste et de pôle d'affectation.

**Les conditions de versement**

Cette forme de polyvalence est qualifiée de polyvalence horizontale.

Elle correspond à un besoin ponctuel du Syndicat du Bois de l'Aumône. Elle fait l'objet d'une demande individuelle de la hiérarchie auprès des agents qui disposent des compétences nécessaires à l'exercice du poste.

Elle est valorisée lorsqu'elle est effectivement exercée. Son montant varie en fonction du niveau de cotation en « IFSE contraintes » des postes de l'agent polyvalent et de l'agent remplacé, tel qu'indiqué ci-après :

- Lorsque le poste de l'agent polyvalent est moins coté en « IFSE contraintes » que le poste de l'agent remplacé, l'agent polyvalent perçoit le montant de la part « IFSE contraintes » de l'agent remplacé pendant la durée du remplacement constaté en jours,
- Lorsque le poste de l'agent polyvalent est autant ou davantage coté en « IFSE contraintes » que le poste de l'agent remplacé, l'agent polyvalent perçoit le montant « IFSE contraintes » correspondant au degré supérieur à sa cotation habituelle pendant la durée du remplacement constaté en jours,
- Lorsque le poste de l'agent polyvalent est coté au niveau de plus élevé en « IFSE contraintes », l'agent polyvalent perçoit, en supplément, le montant de « IFSE contraintes » correspondant à la différence entre une contrainte intense et une contrainte très intense.

Le montant de la polyvalence horizontale est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

**La périodicité de versement**

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour changement de poste et de pôle d'affectation est versé, le mois suivant, en cas de réalisation effective.

c- Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences.

**Les conditions de versement**

Cette forme de polyvalence correspond à l'investissement d'un agent expert dans un domaine de compétences pour transmettre son savoir-faire en interne. Elle permet de faire face à un besoin de développement de compétences identifié au sein de la collectivité, prévu au plan de formation annuel et validé au préalable par la Direction des Relations Humaines.

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences est versé lorsque l'agent a réalisé au moins une action de formation durant le mois.

Le montant de la polyvalence pour transmission de compétences est proratisé en fonction du temps de travail selon les dispositions prévues à l'article 60 de la loi du 26 janvier 1984.

**La périodicité de versement**

Le complément indemnitaire lié à la polyvalence pour transmission de compétences est versé, le mois suivant, en cas de réalisation effective.

4- L'exclusivité du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

## 5-L'attribution du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire est attribué individuellement par l'autorité territoriale dans le respect des maxima réglementaires applicables aux agents de la fonction publique d'Etat.

### IV- Le maintien à titre individuel

En application de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-avant conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement, au titre des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu. Ce maintien perdurera jusqu'à ce que l'avancement de carrière de l'agent permette le rattrapage du montant prévu par la présente délibération.

Le maintien sera aussi 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.

### V- Revalorisation

Les montants de référence seront valorisés ou modifiés conformément aux textes réglementaires. Les montants maxima évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Afin de favoriser le dialogue social, l'autorité territoriale s'engage à mener périodiquement avec les organisations représentatives du personnel de nouvelles discussions liées au régime indemnitaire.

Il est proposé au Comité Syndical :

- D'approuver le 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 du 1<sup>er</sup> juillet 2022,
- 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 du Président,  
Après en avoir débattu et délibéré,

**À L'UNANIMITÉ**

**Article 1** : **DÉCIDE** de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus pour les agents titulaires et stagiaires, versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1er juillet 2022.

**Article 2** : **RAPPELLE** que le Président fixera, par arrêtés individuels, la cotation afférente à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

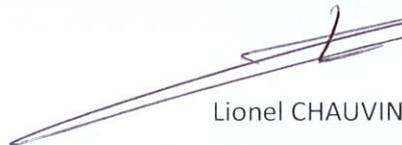
**Article 3** : **DÉCIDE** d'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

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

Pour extrait certifié conforme au registre des délibérations,

Fait et délibéré le 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.*