



## Comité syndical Séance du 02 avril 2025

Par suite d'une convocation en date du 26/03/2025, les membres composant le Comité syndical de la MIFE se sont réunis au siège du Syndicat mixte le mercredi 02 avril 2025 à 17h00, sous la présidence de Madame KETFI-CHARIF.

Membres en fonction :6

Membres Présents : 6

Madame Loubna KETFI-CHARIF, vice-présidente. Madame Marie-France CEFIS, conseillère départementale déléguée-titulaire. Madame Isabelle MOUGIN, conseillère départementale - suppléante Monsieur Sébastien VIVOT, adjoint au Maire de Belfort-Titulaire. Madame CERF Parvin, conseillère municipale ville de Belfort -suppléante. Philippe LEGROS, conseiller municipal ville de BELFORT.

Les absents excusés avec pouvoir donné conformément aux dispositions de l'article L.2121-20 du Code général des Collectivités Territoriales : 1

Monsieur Paul GROSJEAN, Président pouvoir à Madame KETF-CHARIF

Les absents excusés : 4

Madame Samia JABER, conseillère départementale. Madame Marie-Hélène IVOL, Vice-présidente du Conseil départemental du Territoire de Belfort -Suppléante. Monsieur BOUCARD Ian, député. Monsieur Yves VOLA, adjoint au Maire de Belfort

Assistent en outre à la séance : Madame Sabrina FISCHER, Directrice du service de l'Insertion et du Retour à l'Emploi - Conseil départemental. Madame Karine CISZOWSKI, DGA solidarité – Conseil départemental

Secrétariat de séance : Morgane SIFFERLEN, assistante RH/ finances - Nadia GOURDON, directrice générale des services

---

### **Approbation des modifications des modalités d'attribution du Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

#### **1. Le contexte**

**Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20 ;

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment son article 88 ;

**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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 précitée ;

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

**Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité ;

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

**Vu** la circulaire NOR RDFS1427139C 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** les délibérations du comité syndical 2017-10, 2017-13, 2018-30, 2020-20, 2020-41, 2121-34, 2022-15, 2022-26 ;

**Vu** la saisine CST 24-09-24 ;

**Vu** l'avis négatif du comité technique en date du 26 septembre 2024 ;

**Vu** la saisine CST 19-12-24 ;

**Vu** l'avis favorable du Comité Technique en date du 04 février 2025;

**Considérant** que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place au sein de la Fonction Publique de l'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale, en application du principe de parité ;

**Considérant** que le RIFSEEP se compose de deux parties :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et qui constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

**Considérant** que la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents en instaurant la partie IFSE, afin :

- De poser un cadre objectivant les critères d'attribution des montants de prime ;
- De tenir compte du niveau de responsabilité et d'expertise de chaque poste.

Il est proposé au comité syndical d'approuver les modalités suivantes

## 2. La décision

### L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

#### Article 1<sup>er</sup> – Principe de l'IFSE

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

#### Article 2 – Bénéficiaires de l'IFSE

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les agents titulaires, stagiaires de la fonction publique territoriale à temps complet, temps partiel et temps non complet,
- Les agents contractuels à temps complet, temps partiel et temps non complets recrutés dans le cadre d'emplois permanents (articles 3-1, 3-2, 3-3 et 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012),
- Les agents contractuels dans le cadre d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) ou les agents recrutés pour le remplacement d'agents titulaires absents dès lors qu'ils auront occupés leurs fonctions pendant deux mois pleins consécutifs.

#### Article 3 – Détermination par cadre d'emplois des groupes de fonctions et des montants plafonds de l'IFSE et du CIA

En application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité, chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels 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.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

Groupe	Intitulé du poste	IFSE Maxi	CIA Maxi	Plafond RIFSEEP MAXI
		Annuel	Annuel	
A1	Directeur(trice) de structure avec encadrement	36 210	6 390	42 600
A2	Chargé(e) de missions/pilotage de projet avec encadrement	32 130	5 670	37 800
A3	Chargé(e) de missions/pilotage de projet sans encadrement	25 500	4 500	30 000

B1	Coordinateur(trice) mobilité avec encadrement	17 480	2 380	19 860
B2	Facilitateur(trice) de projet / Conseiller(e)	16 015	2 185	18 200
C1	Assistante financière- RH /Webmaster	11 340	1 260	12 600
C2	Agent d'accueil – Assistante administrative /chauffeur	10 800	1 200	12 000

#### Article 4 – Modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

En application des dispositions du décret n° 2010-997 du 26 août 2010 précité :

- En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement ;
- Pendant les congés annuels, un congé pour maternité, un congé pour adoption ou un congé de paternité et d'accueil de l'enfant, l'IFSE sera maintenue intégralement ;
- Pendant un congé de longue maladie, un congé de longue durée ou un congé de grave maladie, l'IFSE sera suspendue.

#### Article 5 – Périodicité de versement de l'IFSE

À l'instar de la fonction publique d'État, l'IFSE est versée selon un rythme mensuel.

#### Article 6 – Clause de revalorisation des plafonds de l'IFSE et du CIA

Les montants plafonds de l'IFSE évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

### Le complément indemnitaire individuel (CIA)

#### Article 7– Principe du CIA

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel. Le CIA sera institué selon les modalités spécifiées ci-après. Il a été mis en place dès le 1er Janvier 2021 conformément à l'avis favorable du comité technique de Juin 2020 après une année de mise en place de l'IFSE afin d'affiner ce processus au regard des objectifs individuels de chacun des collaborateurs.

#### Article 8– Bénéficiaires du CIA

Les bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les agents titulaires, stagiaires de la fonction publique territoriale à temps complet, temps partiel et temps non complet,
- Les agents contractuels à temps complet, temps partiel et temps non complets recrutés dans le cadre d'emplois permanents (articles 3-1, 3-2, 3-3 et 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012),
- Les agents contractuels dans le cadre d'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité (article 3 de la loi du 26 janvier 1984, modifiée par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012) ou les agents recrutés

pour le remplacement d'agents titulaires absents dès lors qu'ils au pendant deux mois pleins consécutifs.

#### Article 9– Détermination des critères d'évaluation du CIA

Le CIA est versé en fonction de la performance personnelle de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel et de l'atteinte des résultats sur l'année N-1. Il tient compte des critères suivants pour un total prévisionnel de 100 points répartis comme suit :

- Communs à tous les collaborateurs notés sur 30 points :

Compétences professionnelles	Inexistant	Faible	Acquis	Maîtrise
Efficacité	0	1	2	3
Polyvalence	0	1	2	3
Ponctualité	0	1	2	3
Valorisation de l'employeur	0	1	2	3
Communication proactive	0	1	2	3
Discretion professionnelle	0	1	2	3
Disponibilité spontanée	0	1	2	3
Capacité à innover	0	1	2	3
Capacité à anticiper et prendre des initiatives	0	1	2	3
Capacité à développer le sens du service public	0	1	2	3
<b>TOTAL POTENTIEL</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>20</b>	<b>30</b>

- Individuels en fonction des attendus de la fiche de poste noté sur 70 points :

Compétences techniques	Inexistant	Faible	Acquis	Maîtrise
Propre à la mission (quantitatifs, qualitatifs) et au service concerné	0	10	20	30
En lien avec le grade <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ <b>Pour les agents de catégorie A :</b> Atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel+ capacité d'encadrement ou de fonction d'un niveau supérieur</li> <li>▪ <b>Pour les agents de catégorie B :</b> Atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel+ capacité d'encadrement ou de fonction correspondant à la catégorie.</li> <li>▪ <b>Pour les agents de catégorie C :</b> Atteinte des objectifs fixés lors de l'entretien annuel+ capacité de fonction correspondant à la catégorie.</li> <li>▪</li> </ul>	0	15	25	40
<b>TOTAL POTENTIEL</b>	<b>0</b>	<b>25</b>	<b>45</b>	<b>70</b>

<b>TOTAL GLOBAL compétences professionnelles et techniques</b>	<b>0</b>	<b>35</b>	<b>65</b>	<b>100</b>
--	----------	-----------	-----------	------------

**Article 10– Détermination des montants plafond du CIA**

Cf. article 3 de la présente délibération.

**Article 11– Périodicité de versement du CIA**

Le complément indemnitaire annuel fait l'objet d'un versement en une seule fois au premier semestre de chaque année.



**Le comité syndical,**

Après en avoir délibéré, à 6 voix pour, 0 contre, 0 abstentions

**APPROUVE** les modifications des modalités d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tels que présentés ;

**AUTORISE** Madame la vice-présidente à signer tous les documents nécessaires à l'exécution de la présente.

---

Pour extrait conforme au registre des délibérations du comité syndical  
Fait à Belfort, le 03 avril 2025

Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en préfecture le 03 avril et de la publication le .....

La vice-Présidente,  
Mme KETFL-CHARIF

**Syndicat Mixte de Gestion  
de la M.J.F.E.**  
Place de l'Europe - BP 90159  
90003 BELFORT Cedex  
Tél. 03 84 90 40 00 - Fax 03 84 90 40 26