

Séance : 11 décembre 2025

Numéro : 7

Objet : RIFSEEP révision

**DU COMITÉ SYNDICAL DU SYNDICAT MIXTE POUR LA MODERNISATION
NUMÉRIQUE ET L'INGÉNIERIE INFORMATIQUE DES COLLECTIVITÉS ET
ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ADHÉRENTS**

L'an deux mille vingt-cinq,
Le onze décembre,

Les membres du Comité Syndical, légalement convoqués le 1^{er} décembre 2025, se sont réunis à la salle de réunion du SMICA, 10 rue du Faubourg Lo Barri, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis GRIMAL.

Nombre de membres en exercice 26.
11 membres présents, 6 membres représentés, 9 membres absents.

Membres présents : Michel ARTUS, Bernadette BELIERES-AZEMAR, André BORIES, Florence CAYLA, Anne-Marie CONSTANS, Marielle FERAL, Colette FEYBESSE, Philippe GALTIER, Jean-Louis GRIMAL, Paul MARTY, Jean-François VIDAL.

Membres représentés : Roland AYGALENQ, Jean-Louis BESSIERES, Jean-Louis CALVET, Christine PRESNE, Jean-Michel REYNES, Anne-Claire SOLIER.

Membres absents : Valérie ABADIE-ROQUES, Anne CALMELS, Sébastien DAVID, Gérard DESCOTTE, Pierre GRIMAL, Jean-Pierre MASBOU, Yannick RECOULES, Thierry SERIN, Eric TRANNOIS.

Madame Florence CAYLA est nommée secrétaire.

Vu les articles L.714-4 à L.714-13 du code général de la fonction publique, relatifs au régime indemnitaire dans la Fonction publique territoriale ;

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

Vu le décret n°2010-997 du 10 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 (le cas échéant),

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 21 janvier 2025 venant compléter la liste des indemnités pouvant être cumulées avec le RIFSEEP (modification de 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 RIFSEEP dans la fonction publique de l'Etat),

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu le dossier de mise en place du RIFSEEP au 1er janvier 2017 présenté au Comité Technique du CDG 12,

Vu l'avis de ce Comité Technique en date du 30 novembre 2016 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du SMICA.

Vu la délibération 20161212_7 portant adoption du RIFSEEP au sein du SMICA,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 décembre 2025 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du SMICA,

Le Président propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP de la manière suivante :

Article 1 : Les bénéficiaires (rappel)

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Le RIFSEEP est applicable à l'ensemble des cadres d'emploi en vigueur au SMICA, à savoir :

- Ingénieurs territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjointes administratifs territoriaux

Article 2 : Modalités de versement (rappel)

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat et/ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants),
- Congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence (plein traitement),
- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement),

Accusé de réception en préfecture
012-251200861-20251211-20251211_7-DE
Reçu le 22/12/2025

- Congés de maternité, de paternité, états pathologiques et congés d'adoption.
Il sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Article 3 : Structure du RIFSEEP (rappel)

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle,
- Le Complément Indiciaire Annuel (CIA), facultatif, pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Article 4 : L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE, part fixe mensuelle, se décompose en :

- une part objective liée au poste occupé tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise,
- une majoration liée à l'expérience professionnelle de l'agent,
- une pondération fonction du statut de l'agent (titulaire ou contractuel).

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

| Indicateur pris en compte | Echelle d'évaluation | | | | | |
|---|----------------------|-----------------------|----------------------------------|------------------|--------------------|-------------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| nombre de points | | | | | | |
| Niveau hiérarchique | Directeur Général | Directeur | Resp. de domaine | Chef de service | Agent référent | Agent d'exécution |
| Nombre de collaborateurs (encadrés directement) | | | 6 à 10 | 3 à 5 | 1 à 2 | 0 |
| Type de collaborateurs encadrés | Cadres supérieurs | Cadres intermédiaires | Cadres de proximité | Agents référents | Agents d'exécution | aucun |
| Niveau d'encadrement | Financière | Stratégique | Coordination transversale projet | Hiérarchique | Produit | Sans |
| Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique) | | Déterminant | Fort | Modéré | Faible | aucun |
| Niveau d'influence sur les résultats collectifs | | | Déterminant | Partagé | Faible | aucun |
| Soit 25 maximum | | | | | | |

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

| Indicateur pris en compte | Echelle d'évaluation | | | | | |
|---------------------------|----------------------|-----------|----------|----------------|-----------|--------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| Connaissance requise | | expertise | maîtrise | poussée | verniss | aucune |
| Niveau de difficulté | Décision | Arbitrage | Conseil | Interprétation | Exécution | |

| | | | | | | |
|----------------------------------|---|--|---------------|-----------------------------|------------|--------|
| champ d'application | | diversité domaines de Compétence | polysectoriel | Polymétier /mono secteur | monométier | |
| niveau de diplôme/poste | I | II | III | IV | V | aucun |
| autonomie | | | large | encadrée | restreinte | aucune |
| Influence/motivation d'autrui | | | Forte | suffisante | faible | aucune |
| Rareté de l'expertise/marché | | | | | OUI | NON |
| Soit 25 maximum | | | | | | |

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

| Indicateur pris en compte | Echelle d'évaluation | | | | | |
|---|----------------------|-------------------|-------------|------------|------------|------------|
| | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| nombre de points | | | | | | |
| impact sur l'image de la collectivité | | | immédiat | | différé | Aucun |
| risque d'agression physique | | | élevé | modéré | faible | aucun |
| risque d'agression verbale | | | élevé | modéré | faible | aucun |
| itinérance/déplacements | quotidienne | quasi-quotidienne | fréquente | ponctuelle | rare | sans |
| variabilité des horaires | quotidienne | quasi-quotidienne | fréquente | ponctuelle | rare | sans |
| contraintes météorologiques | | | | fortes | faibles | sans objet |
| liberté pose congés | | | imposée | restreinte | encadrée | totale |
| obligation d'assister aux instances | | récurrente | | ponctuelle | rare | Non |
| engagement de la responsabilité financière | | | élevé | modéré | faible | aucun |
| engagement de la responsabilité juridique | | | élevé | modéré | faible | aucun |
| niveau de joignabilité | | | élevé | modéré | faible | aucun |
| Actualisation des connaissances | | indispensable | | nécessaire | encouragée | sans objet |
| Formations /présentations données | | | fréquemment | souvent | rarement | sans objet |

| nombre de points | 1 point par type d'interlocuteur | | | | | |
|--|----------------------------------|----------------|--------------|------------------------|----------------------------|----------------------|
| Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs) | Institutionnels nationaux | Elus instances | Fournisseurs | Institutionnels locaux | Décisionnels Collectivités | Agents Collectivités |
| Soit 50 maximum | | | | | | |

Le montant mensuel de la part objective liée au poste occupé est calculé en fonction du plafond SMICA et de la somme des points obtenus selon la cotation des 3 critères professionnels (fonctions, sujétions et expertise) pour chacun des postes, à savoir :

Montant part objective liée au poste occupé = Plafond SMICA x Σ points obtenus / 100

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique. Chaque agent est donc noté individuellement sur cette expérience professionnelle selon la cotation suivante :

| Indicateur pris en compte | Echelle d'évaluation | | | | | |
|--|---|------------------------|--|--|------------------------|-----------------------------|
| nombre de points | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| diversité privé/public | | | | OUI | | NON |
| mobilité : nb employeurs | | 10 et plus | 5 à 9 | 2 à 4 | 1 | |
| Expérience acquise avant le SMICA | plus de 20 ans | 11 à 20 ans | 6 à 10 ans | 3 à 5 ans | 1 à 2 ans | aucune |
| Domaines explorés | | | plusieurs métiers ou domaines | 1 seul métier, plusieurs domaines techniques | 1 seul métier | |
| Expérience acquise au SMICA | plus de 20 ans | 11 à 20 ans | 6 à 10 ans | 3 à 5 ans | 1 à 2 ans | < 1 an |
| Qualification de l'expérience au SMICA | | | diversifiée avec compétences transférables | diversifiée | mono compétence | faible |
| Connaissance de l'environnement de travail | expert | | approfondi | bon | basique | non évaluable |
| Capacité à exploiter les acquis de l'expérience | expertise (transmission des savoirs, formulation de propositions) | | maîtrise | opérationnel | moyenne | non évaluable |
| Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies | expertise (transmission des savoirs, formulation de propositions) | | maîtrise | opérationnel | moyenne | non évaluable |
| Capacité à exercer les activités de la fonction | | supérieur aux attentes | conforme aux attentes | non évaluable | inférieur aux attentes | très inférieur aux attentes |
| Soit 40 maximum | | | | | | |

La note obtenue est valorisée en pourcentage de majoration en fonction de la catégorie de l'agent comme suit :

| Catégorie A | Catégorie B | Catégorie C |
|---|--------------|-------------------|
| 1,5 points = 1% soit 1 point = 0,67% | 1 point = 2% | 1 point = 2,5% |

La majoration est calculée ainsi :

Majoration = Montant part objective liée au poste occupé x nombre de points x pourcentage fonction de la catégorie

Le montant mensuel théorique de l'IFSE obtenu après majoration est pondéré en fonction du statut de l'agent comme suit :

| Statut de l'agent | Pondération |
|---|---|
| Titulaire | 100% |
| CDI | 40% la 1 ^{ère} année puis 5% par année supplémentaire |
| 2 ^{ème} CDD de trois ans | 10% la 1 ^{ère} année, 20% la 2 ^{ème} année et 30% la 3 ^{ème} année |
| Autres CDD (1 an, 3 ans) ou Contrats de droit privé | 0% |

Le montant de l'IFSE (*) est obtenu ainsi :

Montant IFSE = (Montant part objective liée au poste occupé + Majoration) x Taux pondération

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonction,
- Tous les quatre ans au moins, en l'absence de changement de fonctions, au vu de l'expérience acquise par l'agent et de la modification de la pondération liée à l'ancienneté des contractuels,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels pour l'IFSE sont fixés comme suit :

| Cadre d'emplois | Groupe | Emploi | Montant maximal individuel annuel |
|-------------------------|--------|---|-----------------------------------|
| Ingénieurs | A1 | Directeur Général | 28200 € |
| | A2 | Directeur | 25200 € |
| | A3 | Responsable de domaine | 19200 € |
| | A4 | Chargé de mission | 13200 € |
| Techniciens | B1 | Responsable support avec équipe (> 1 agent) | 10800 € |
| | B2 | Responsable support sans équipe ou 1 agent | 9000 € |
| | B3 | Agent référent produit ou chargé de mission | 8400 € |
| Rédacteurs | B1 | Assistant(e) Ressources | 10800 € |
| Adjoints Administratifs | C1-1 | Responsable support | 9000 € |
| | C1-2 | Agent référent produit | 8400 € |
| | C2 | Agent d'exécution ou agent d'accueil | 4200 € |

L'IFSE sera maintenu en cas de temps partiel thérapeutique.

Article 5 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le CIA sera versé annuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fondera sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés (de façon cumulative) :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe,
- Sa contribution au collectif de travail,

- La réalisation de travaux exceptionnels (mentorat, tutorat, surcharge de travail liée à l'absence d'un collègue de plus de 6 mois).

Le CIA pourra être modulé en fonction des absences.

Les plafonds annuels du Complément Indemnitaire Annuel pour un service à temps complet sont fixés comme suit :

| Cadre d'emplois | Groupe | Emploi | Montant maximal individuel annuel |
|----------------------------|--------|---|-----------------------------------|
| Ingénieurs/ Attachés | A1 | Directeur Général | 3500 € |
| | A2 | Directeur | 3000 € |
| | A3 | Responsable de domaine | 2000 € |
| | A4 | Chargé de mission | 1500 € |
| Techniciens | B1 | Responsable support avec équipe (> 1 agent) | 1000 € |
| | B2 | Responsable support sans équipe ou 1 agent | 900 € |
| | B3 | Agent référent produit ou chargé de mission | 800 € |
| Rédacteurs | B1 | Assistant(e) Ressources | 1000 € |
| Adjoints Administratifs | C1-1 | Responsable support | 900 € |
| | C1-2 | Agent référent produit | 800 € |
| | C2 | Agent d'exécution ou agent d'accueil | 400 € |

Article 6 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Où l'exposé de Monsieur le Président, après en avoir délibéré et à l'unanimité des membres présents ou représentés, le Comité Syndical réuni ce jour :

- DECIDE**
- de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2026,
 - que la présente délibération abroge les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire,
 - de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget,

AUTORISE le Président à signer toutes les pièces relatives au règlement de cette affaire, notamment à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versée aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

Ainsi fait et délibéré les jours mois et an susdits.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse, dans un délai de 2 mois à compter de son affichage ou de sa publication. La juridiction administrative compétente peut également être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr

Le Président du S.M.I.C.A

Acte dématérialisé

Jean-Louis GRIMAL