

Séance : 10 mars 2026

Numéro : 3

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-six,
Le dix mars,

Les membres du Comité Syndical, légalement convoqués le 26 février 2026, 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 25.

14 membres présents, 3 membres représentés, 8 membres absents.

Membres présents : Michel ARTUS, Roland AYGALLENQ, Bernadette BELIERES-AZEMAR, Jean-Louis BESSIERE, Anne CALMELS, Florence CAYLA, Anne-Marie CONSTANS, Marielle FERAL, Philippe GALTIER, Jean-Louis GRIMAL, Paul MARTY, Jean-Michel REYNES, Anne-Claire SOLIER, Jean-François VIDAL.

Membres représentés : André BORIES, Jean-Louis CALVET, Colette FEYBESSE.

Membres absents : Valérie ABADIE-ROQUES, Sébastien DAVID, Gérard DESCOTTE, Pierre GRIMAL, Jean-Pierre MASBOU, Christine PRESNE, Yannick RECOULES, Thierry SERIN.

Monsieur Michel ARTUS est nommé 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 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 (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

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

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

- DGS
- Ingénieurs territoriaux
- Attachés territoriaux
- Techniciens territoriaux
- Rédacteurs territoriaux
- Adjoints administratifs territoriaux

Article 2 : Modalités de versement

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.

- Congés de maladie ordinaire (traitement à 90% 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),
 - 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

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 Indemnitaire 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					
nombre de points	5	4	3	2	1	0
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					
nombre de points	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					
nombre de points	5	4	3	2	1	0
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 1er avril 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