

DÉLIBÉRATION DU CONSEIL SYNDICAL

D2022/42

L'an deux mille vingt-deux, et le 1^{er} décembre, à 18 heures, le Conseil Syndical, régulièrement convoqué en date du 24 novembre 2022, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis RÉMY, au siège du syndicat sur la commune de Montgeard (31560).

Étaient présents : Laurette BEAUMONT, Patrick BECOURT, Daniel BELONDRADE, Henri-Pierre BRANCOURT, Claude DIDIER, Eric GALAUP, Jean-Jacques GIMENO, Sylvain JUSTAUT, Serge KONDRYSZYN, Muriel LACHEROY, Denis LEMOINE, Dominique LLANAS, Jean-Louis MAGGILOLO, Serge MARQUIER, Eric MARTY, Joël MASSACRIER, Olivier MEROU, Hubert MESPLIE, René PACHER, Mickaël PAGNAC, Jean-Louis REMY, Nadine ROUGE, Jean-Pierre WASSER.

Étaient absents ou excusés : Christian ANDRIEU, Serge BERENGUER, Thierry BONCOURRE, Aurélie CANTIE, Danielle DALE, Serge DEJEAN, Michel DEL PONTE, Christophe DEMESSANCE, Christophe FREZOU, Béatrix GIRAULT, Gisèle GIUGLARDO ANTONY, Didier LAURENS, Louis MARETTE, Dominique MARQUET, Guy MERCADIE, Marc METIFEU, Marc MIRANI, Patrick PALLEJA, Marielle PEIRO, Francette ROS NONO, Delphine TATREAU, Christine VALLES.

Pouvoirs :

- Aurélie CANTIE procuration à René PACHER
- Marc METIFEU procuration à Jean-Louis REMY
- Marielle PEIRO procuration à Sylvain JUSTAUT
- Gisèle GIUGLARDO ANTONY procuration à Serge KONDRYSZIN
- Mahcer ABDELRAÏI procuration à Muriel LACHEROY

Envoyé en préfecture le 02/12/2022

Reçu en préfecture le 02/12/2022

Publié le 05/12/2022

ID : 031-200079804-20221201-D2022_42-DE



Secrétaire de séance : Monsieur Sylvain JUSTAUT

INSTAURATION DU RIFSEEP – RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88 ;

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 ;

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 ;

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 l'avis du Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Haute-Garonne en date du 18/12/2019 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 Service Public de l'Eau Hers Ariège ;

Vu la délibération du 19/12/2019 du conseil syndical du SPEHA instaurant la mise en place du RIFSEEP.

Vu l'avis du Comité Technique du Centre de Gestion de la Fonction Publique de Haute-Garonne en date du 15 décembre 2020 relatif à la modification du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et notamment l'ajout des cadres d'emplois des Techniciens et des Ingénieurs Territoriaux, bénéficiaires de ce régime indemnitare ;

Le Président propose au Comité Syndical de modifier les modalités de versement du CIA en remplaçant à l'article 6 « Le CIA est versé semestriellement aux mois de juin et de novembre » par « Le CIA est versé en une seule fois après les entretiens professionnels » et de conserver les critères d'attribution sur les articles suivants :

ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES :

Le présent régime indemnitare est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné,
- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et recrutés sur un emploi permanent,
- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné et recrutés sur un emploi non permanent.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjoints techniques territoriaux,
- Adjoints administratifs territoriaux,
- Attachés territoriaux,
- Ingénieurs
- Rédacteurs territoriaux
- Techniciens

ARTICLE 2 – MODALITÉS DE VERSEMENT :

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 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 structure publique territoriale 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, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

ARTICLE 3 – MAINTIEN À TITRE INDIVIDUEL :

Au titre du principe de libre administration des collectivités, le conseil syndical décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

ARTICLE 4 – 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), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

ARTICLE 5 – L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) :

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. 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 ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme : direction générale, chef d'équipe, agent d'exécution
Nombre de collaborateurs encadrés	Agents directement ou indirectement sous sa responsabilité selon organigramme établi
Type de collaborateurs encadrés	Cadres, chef d'équipe technique, agents d'exécution
Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Déterminant, fort, ou faible selon le poste
Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature
Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle
Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques

Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste : conseil/interprétation ou exécution
Champ d'application/polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors « monométier ». Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors « plurimétiers ».
Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités
Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et/ ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour : indispensable, nécessaire ou encouragée
Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste : Expertise / Maîtrise
Rareté de l'expertise	Il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi.
Autonomie	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) → autonomie large, encadrée ou restreinte

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Exemples de critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	C'est la variété des interlocuteurs (élus, administrés, partenaires extérieurs) qui fait varier le nombre de points : points à cumuler pour un total maximum de 3
Risque d'agression physique	Risque fréquent, ponctuel ou rare
Risque d'agression verbale	Risque fréquent, ponctuel ou rare
Exposition aux risques de contagion(s)	Risque fréquent, ponctuel ou rare
Risque de blessure	Risque fréquent, ponctuel ou rare
Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
Variabilité des horaires	Variabilité ponctuelle, rare ou sans objet sur ce critère
Contraintes météorologiques	Contraintes de type fortes, faibles, ou sans objet
Travail posté	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement
Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils syndicaux / commissions, bureaux, ...) Avec fréquence récurrente, ponctuelle ou rare
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité, avec niveau d'engagement élevé, modéré, faible ou sans objet
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité avec niveau d'engagement élevé, modéré, ou faible
Acteur de la prévention (assistant	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des

ou conseiller de prévention)	risques professionnels en assistance territoriale et le cas échéant les règles de santé et de sécurité au travail
Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, passer des commandes d'approvisionnement, réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus
Impact sur l'image de la collectivité	Impact du poste sur l'image de la collectivité (impact direct ou indirect)

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience (ou de la connaissance de l'environnement territorial ou de l'expérience dans d'autres domaines).

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

ARTICLE 6 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés, selon le niveau d'encadrement de l'agent :

Critères d'évaluation du CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	Connaissance des savoir-faire techniques
	Connaissance de son travail : connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées, capacité à assurer techniquement les tâches/missions demandées sur la fiche de poste (polyvalence), capacité à travailler de manière autonome.
	Fiabilité et qualité de son activité conformité des dossiers traités, capacité à fournir un travail consciencieux
	Prise d'initiative
	Souci d'efficacité et de résultat, capacité à fournir des efforts réguliers en prenant en compte la finalité de son travail
	Respect des consignes et/ou directives : ordre d'exécution, règlement intérieur, hygiène/sécurité, etc.
	Adaptabilité et disponibilité : Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service.
Qualités relationnelles	Capacité à travailler en équipe
	Relation avec la hiérarchie : respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité.
	Capacité à développer des relations positives et constructives et à assurer la continuité du service

**Capacités d'encadrement
ou d'expertise ou le cas
échéant à exercer des
fonctions de niveau
supérieur**

Capacité d'expertise

Encadrement

La part CIA a vocation à être réajustée, après chaque évaluation annuelle de la valeur professionnelle de l'agent effectuée lors de l'entretien professionnel, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

Le CIA est versé en une seule fois après les entretiens professionnels.

ARTICLE 7 – RÉPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE ET CIA) :

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA
A	A1	Attachés territoriaux	- Directeur Général des Services	36.210,00 €	6.390,00 €
	A2	Attachés territoriaux	- Directeur adjoint - Chef de service - Responsable de service	32.130,00 €	5.670,00 €
	A3	Attachés territoriaux	- Chargé de mission	25.500,00 €	4.500 €
	A4	Attachés territoriaux	- Chargé d'études - Adjoint au responsable de service	20.400,00 €	3.600 €
A	A1	Ingénieurs	- Directeur Général des Services	36.210,00 €	6.390,00 €
	A2	Ingénieurs	- Directeur adjoint - Chef de service - Responsable de service	32.130,00 €	5.670,00 €
	A3	Ingénieurs	- Adjoint au responsable de service	25.500,00 €	4.500,00 €
B	B1	Techniciens	- Responsable de service	17.480,00 €	2.380,00 €
		Rédacteurs territoriaux			
	B2	Techniciens	- Adjoint au responsable de service - Chargé de mission	16.015,00 €	2.185,00 €
		Rédacteurs territoriaux			
B3	Techniciens	- Géomaticien - Gestionnaire	14.650,00 €	1.995,00 €	

		Rédacteurs territoriaux	- Assistant de direction - Agent administratif - Comptable		
C	C1	Agents de maîtrise	- Responsable de service - Adjoint au responsable de service - Gestionnaire RH - Electromécanicien - Comptable - Gestionnaire d'administration générale - Agent urbanisme	11.340,00 €	1.260,00 €
		Adjoints administratifs			
		Adjoints techniques			
	C2	Agents de maîtrise	- Gestionnaire RH - Gestionnaire d'administration générale - Agent administratif - Agent en charge de l'urbanisme - Gestionnaire des abonnés - Agent d'accueil - Agent d'entretien - Magasinier - Agent d'entretien du réseau d'eau potable - Agent technique usine	10.800,00 €	1.200,00 €
		Adjoints administratifs			
		Adjoints techniques			

ARTICLE 8 – CUMULS POSSIBLES :

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

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (IHTS) ;

Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical décide à l'unanimité :

- d'abroger la délibération n°D2020/45 du 23/12/2020 et d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire.
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2023.

Ampliation de la présente sera affichée au siège du Syndicat et transmise à Monsieur le Préfet de la Haute-Garonne pour le contrôle de sa légalité.

Fait et délibéré, les jours mois et an que dessus.

Le Président
Jean-Louis RÉMY



Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.