

Séance du : 18 mars 2021

n° 09/2021

L'an deux mille vingt et un, le dix-huit mars à 17 heures 30.

Le Comité syndical, régulièrement convoqué le 10 mars 2021, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en visio-conférence, conformément aux dispositions de l'article 6 de l'ordonnance n° 2020-391 du 1er avril 2020, sous la présidence de M. Gilbert HEBRARD.

Mme Sophie ADROIT est désignée comme secrétaire de séance.

**Etaient présents :**

**Délégués titulaires :**

**Mmes Sophie ADROIT, Christine BIGNON, Catherine LATCHE, Martine MARECHAL, Hélène MARTY, Estelle VILESPY, Nathalie NACCACHE**

**MM. Pierre BODIN, Jean-Clément CASSAN, Gilbert HEBRARD, Serge KONDRYSZYN, Christian MAZAS, Christian PORTET, Daniel RUFFAT, Rémy ZANATTA, Christian FABRE, Michel FERRET, Jean-Luc GOUXETTE, Laurent HOURQUET, Christian LAGENTE, Jean LAGOUTTE, Jean-Marie PETIT, Alain SCHMIDT, Brice ASENSIO, Serge CAZENAVE, Olivier JULLIN, Robert BATIGNE, Guy BONDOUY, Christian CESSSES, François DEMANGEOT, Raymond VELAND**

**Délégués suppléants représentant un délégué titulaire :**

**Mme Isabelle REUSSER**

**MM. Gérard LAVIGNE, Patrick PALLEJA, Hervé RAMONDA**

**En exercice : 63**

**Présents : 35**

**Avaient donné pouvoir :**

**Mme Florence SIORAT à Mme Sophie ADROIT**

**Nombre de voix : 36**

**Excusés :**

**Mme Florence SIORAT**

**MM. John STEIMER, Pierre MONOD**

**Objet : Actualisation du RIFSEEP pour extension aux agents relevant de la filière technique**

---

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'État 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 le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale.

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 la délibération N°27/2018 du 26 mars 2018 portant mise en place du RIFSEEP,

Vu la délibération N°04/2019 du 25 février 2019 portant ajout du cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux,

Vu l'avis du comité technique en date du 14 février 2018 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 PETR du Pays Lauragais,

Vu le nouvel avis rendu par le comité technique en date du 2 mars 2021 dans le cadre de l'actualisation du RIFSEEP dans la structure visant intégration du cadre d'emploi des techniciens

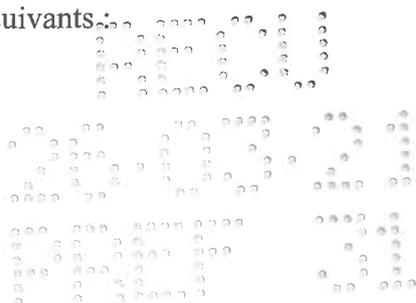
Le président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

**Article 1 : les bénéficiaires**

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- techniciens territoriaux
- Ingénieurs territoriaux



## **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 collectivité territoriale ou l'établissement public 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 consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- congé pour invalidité temporaire imputable au service.

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 congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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, l'organe délibérant 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. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

#### **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 Indemnitare 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.

	INDICATEUR	DESCRIPTION DE L'INDICATEUR
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme.
	<b>Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions</b>	humaine, financière, juridique, politique ...
	<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	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
	<b>Conseil aux élus</b>	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
<b>Technicité, qualification, expertise</b>	<b>Technicité / niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste
	<b>Champ d'application / polyvalence</b>	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"
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser <u>régulièrement</u> de <u>manière confirmée</u> un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	<b>Habilitation / certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ?
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste

	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>  <b>(issues de la fiche de poste et du document unique)</b>	<b>Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)</b>	Variété des interlocuteurs
	<b>Risque d'agression verbale</b>	
	<b>Itinérance/déplacements</b>	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.
	<b>Variabilité des horaires</b>	
	<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses
	<b>Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)</b>	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail
	<b>Gestion de l'économat (stock, fournitures)</b>	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 et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus.
<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité	

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est entendue comme la connaissance acquise par la pratique, « le temps passé sur un poste » met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences ».

L'expérience est différente de l'ancienneté (qui se matérialise par l'avancement d'échelon) et de l'engagement et manière de servir (valorisé au moyen du CIA). Il est également important de différencier l'expérience professionnelle de la « qualification nécessaire à l'exercice des fonctions », critère lié à la technicité de la part fonction. L'expérience professionnelle est individuelle, liée l'agent, et non à une fonction.

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial	Approfondi
		Courant
		Basique
		Non évaluable

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 pour l'ensemble des agents, excepté les agents du groupe C2 pour qui, du fait de leurs fonctions, l'IFSE est versée annuellement au mois de décembre.

### 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 (*liste non exhaustive*) :

- *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.*

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre pour l'ensemble des agents.

## Article 7 : Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

CATEGORIE	Groupe	Cadre d'emploi	Intitulé des fonctions	Plafond annuel total autorisé	Dont IFSE	Dont CIA
Catégorie A	Groupe A1	Ingénieurs	Directeur, Directrice	42 500 €	36 210 €	6 390 €
	Groupe A2	Attachés	Chef de projet, Coordonnateur, responsable...	37 800 €	32 130 €	5 670 €
	Groupe A3	Attachés	Charge Mission avec expertise ou contractualisation	30 000 €	25 500 €	4 500 €
	Groupe A4	Attachés	Charge Mission, assistant, conseiller...	24 000 €	20 400 €	3 600 €
Catégorie B	Groupe B1	techniciens	Directeur, Directrice	19 860 €	17 480 €	2 380 €
	Groupe B2	techniciens, rédacteurs	Charge Mission avec expertise ou contractualisation, gestionnaires	18 200 €	16 015 €	2 185 €
	Groupe B3	techniciens, rédacteurs	Charge Mission, assistant, conseiller...	16 645 €	14 650 €	1 995 €
Catégorie C	Groupe C1	adjoint administratifs	assistant de gestion	12 600 €	11 340 €	1 260 €
	Groupe C2	adjoints techniques	agent d'exécution, agent d'entretien	12 000 €	10 800 €	1 200 €

## 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 horaire pour travail supplémentaire.

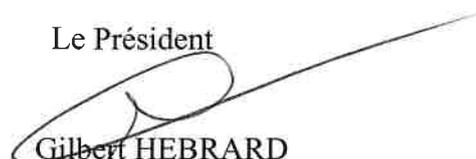
**Après en avoir délibéré, le Comité Syndical décide, à l'unanimité :**

- 1°) **d'actualiser** le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- 2°) **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 ;
- 3°) **d'abroger** les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- 4°) **de prévoir et d'inscrire** les crédits correspondants au budget.

**Ainsi délibéré les jours, mois et an que dessus.**

Fait à Avignonet-Lauragais, le 18 mars 2021.

Le Président



Gilbert HEBRARD

Pôle d'Equilibre Territorial et Rural du Pays Lauragais

Siège : Mairie d'Avignonet Lauragais

Siège Administratif : 3 Chemin de l'Obélisque, 11320 Montferrand - Tél. : 04,68,60,56,54

Courriel : pays.lauragais@orange.fr