

Séance du : 26 mars 2018

n° 27/2018

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

Le Comité Syndical, régulièrement convoqué le 16 mars 2018, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à la Mairie d'Avignonet Lauragais, siège du Pôle d'Equilibre Territorial et Rural, sous la présidence de Monsieur Georges MERIC.

M. Jean-François PAGES est désigné comme secrétaire de séance.

**Etaient présents :**

**Délégués titulaires :**

Mmes Sophie ADROIT, Isabelle COUTUREAU, Nicole DURY, Marie-Claire GAROFALO, Marie-Françoise GAUBERT, Michèle TOUZELET.

Mrs Georges MERIC, Guy BONDOUY, Jean-Claude de BORTOLI, Michel BROUSSE, François CALMEIN, Jacques DANJOU, François DEMANGEOT, Michel FERRET, Bertrand GELI, Jean-Luc GOUXETTE, Michel HUGONNET, Jean-Claude LAUTRE, Jean-François PAGES, Patrick de PERIGNON, Jean-Marie PETIT, Christian PORTET, Pierre POUNT-BISET, Christophe PRADEL, Armand de PRADIER D'AGRAIN, Alain ROUQUAYROL, Marc SIE, Etienne THIBAUT, Bernard VALETTE, Pierre VIDAL, Daniel VIENNE.

**Avaient donné pouvoir :**

C.CABROL à JP.FLUMIAN, G.HEBRARD à JC.LANDET, C.PUIG à P.MONOD.

En exercice : 63

Présents ou représentés : 34

**Délégués suppléants :**

Mmes Nelly CALMET, Maryse MOUYSSET.

Mrs Roger DUFOUR, Jean-Pierre FLUMIAN, Jean-Claude LANDET, Pierre MONOD, Michel TOUJA.

**Excusés :**

Mmes Pierrette ESPUNY, Bernadette STUDER.

Mrs Serge CAZENAVE, Michel GALANT, Robert LIGNERES, Marc MENGAUD.

**Objet : Mise en place du RIFSEEP**

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 (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,

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 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,

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;

### **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 (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

Il sera suspendu :

- en cas congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.
- pour toute absence non justifiée
- en cas de jour de grève, et ce dès lors du 1<sup>er</sup> jour de grève, au prorata des journées non effectuées
- à l'agent faisant l'objet de sanction disciplinaire et portant éviction momentanée des services ou fonction et ce dès le premier jour et jusqu'au dernier jour sanctionné.

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

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 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.

	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)

Filière administrative	Groupe	Cadre d'emploi	Intitulé des fonctions	Plafond annuel total autorisé	Plafond annuel total proposé pour le PETR	Dont IFSE	Dont CIA	nombre ETP concerné
Catégorie A	Groupe A2	Attachés	Coordonnateur, Chef de projet...	37 800 €	37 800 €	32 130 €	5 670 €	1
	Groupe A3	Attachés	Charge Mission avec expertise ou contractualisation	30 000 €	30 000 €	25 500 €	4 500 €	1
	Groupe A4	Attachés	Charge Mission, assistant, conseiller...	24 000 €	24 000 €	20 400 €	3 600 €	2
Catégorie C	Groupe C1	adjoint administratifs	assistant de gestion	12 600 €	12 600 €	11 340 €	1 260 €	1

Filière technique	Groupe	Cadre d'emploi	Intitulé des fonctions	Plafond annuel total autorisé	Plafond annuel total proposé pour le PETR	Dont IFSE	Dont CIA	nombre ETP concerné
Catégorie C	Groupe C2	adjoints techniques	agent d'exécution, agent d'entretien	12 000 €	12 000 €	11 340 €	660 €	0,1

### 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'instaurer** un 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 sauf celles concernant le cadre d'emploi des techniciens, en attente de la parution des décrets pour l'application à la filière technique ;

4°) **de prévoir et d'inscrire** les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tard au 01/06/2018 (*au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département*).

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

Fait à Avignonet-Lauragais, le 26 mars 2018.

Le Président



Georges MERIC