

<p>1</p> 	<p><b>SIVOM DE LA BURE</b>  <b>2 place de la Patte d'Oie</b>  <b>31370 RIEUMES</b></p>
<p align="center"><b>EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBÉRATIONS  DU CONSEIL SYNDICAL DU SIVOM DE LA BURE</b></p>	
<p><u>Nombre de délégués en exercice</u> : 27  <u>Présents</u> : 14  <u>Absents</u> : 13</p> <p><u>Procurations</u> : 3  <u>Votants</u> : 17</p> <p><u>Date de la convocation</u> : 22/08/2022</p>	<p align="center"><b><u>SEANCE DU 31 AOUT 2022</u></b></p> <p align="center"><b>N° 2022-08-30-001</b></p>

L'an deux mille vingt deux, le trente août à 20 heures, le Comité Syndical, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Halle aux Marchands à Rieumes, sous la présidence de Madame Jennifer COURTOIS-PERISSE, Présidente.

**Etaient Présents** : Alain FOURIGNAN, William LARRIEU, Serge BONNEMAISON, Gilbert PAGAN, Chantal FABRE, Patricia TOUROLLE, Jennifer COURTOIS-PERISSE, Thierry CHANTRAN, Rémi MANGIN, Louise GASTON, Michel BALLONGUE, Didier GENEAU, Martine LABARRERE, Amandine ROUQUETTE.

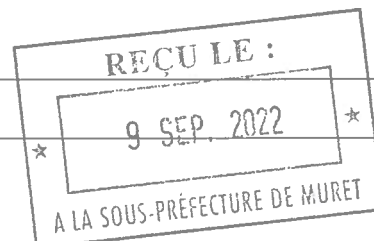
**Etaient absents/excusés** : Christine FERRE, Isabelle AVERLANT, Marc HAVRANEX, Sébastien POGGIALLI, Ludovic THOMAS, Eric CASTILLON, Marie-Pierre JULIEN, Olivier LEDUC, Corinne PAYSSERAND, Martine LEZAT, Stéphanie BILLIET, Jean-Luc BOULAY, Christophe GIRAUD.

**Ayant Donné procuration** : Christine FERRE à Alain FOURAIGNAN, Isabelle AVERLANT à William LARRIEU, Stéphanie BILLET à Michel BALLONGUE.

**A été désigné secrétaire de séance** : Thierry CHANTRAN

**Assistante de séance** : Isabelle MONTEMBAULT

**OBJET :**  
**INSTAURATION DU RIFSEEP**



- **Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,
- **Vu** le Code Général de la Fonction Publique,
- **Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du Code Général de la Fonction Publique,
- **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) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de l'établissement,
- **Vu** l'avis du Comité Technique en date du 6 juillet 2022 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 SIVOM de la Bure,

Madame la Présidente propose au Comité Syndical d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution suivants :

Acte certifié exécutoire, qui peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de TOULOUSE dans un délai de deux mois à compter de la publication et de sa réception par la Sous-Préfecture de MURET

## **ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES**

### **A/ LES BENEFICIAIRES**

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail).
- Aux agents contractuels de droit public (au prorata de leur temps de travail).
- Aux agents quittant ou étant recrutés dans l'établissement public en cours d'année au prorata de leur temps de service.

### **B/ MODALITES D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

### **D/ MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL**

Au titre de la 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.

### **C/ CONDITIONS DE CUMUL**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La Prime de Fonction et de Résultats (PRF)
- L'Indemnité Forfaire pour Travaux Supplémentaire (IFTS)
- L'indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)
- L'indemnité d'Exercice des Missions des Préfectures (IEMP)
- La Prime de Service et de Rendement (PSR)
- L'Indemnité Spécifique de Service (ISS)
- La Prime de Fonction Informatique
- L'Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- L'Indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime pourra en revanche être cumulé avec :

- L'Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement).
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (IHTS, astreintes, etc...)
- La Prime de Responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- L'Indemnité Forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (FCE)
- Les primes régies par l'article L. 714-11 du Code Général de la Fonction Publique Territoriale (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, etc...)
- La prime « Grand Age »
- La prime exceptionnelle COVID-19

**ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS MAXIMA**

**A/ CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une Indemnité de Fonctions, de Sujétion et d'Expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1 et définis selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Indicateur	Echelle d'évaluation			
	Niveau hiérarchique	Direction générale	Chef de service	Chef d'équipe	Agent d'exécution
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement ou indirectement)	> 20	15 à 20	10 à 15	1 à 10
	Type de collaborateurs encadrés	Chef de service	Chef d'équipe	Agents d'exécution	Aucun
	Niveau d'encadrement	Opérationnel	Coordination	sans	
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Fort	Modéré	Faible	Sans
	Organisation du travail des agents, gestion des planning	Oui	Non		
	Conduite de projets	Oui	Non		
	Préparation et/ou animation de réunions	Oui	non		
	Conseil aux élus	Oui	Non		

Technicité, Expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Indicateur	Echelle d'évaluation		
	Technicité/Niveau de difficulté	Elevé	Modéré	Faible
	Champ d'application/polyvalence	Plurimétier	Monométier	
	Niveau de formation	Elevé	Modéré	Faible

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Indicateur	Echelle d'évaluation			
	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	Elus	Administrés	Partenaires extérieurs	Sans objet
	Risque d'agression physique	Fréquent	Ponctuel	Rare	Sans objet
	Risque d'agression verbale	Fréquent	Ponctuel	Rare	Sans objet
	Exposition aux risques de contagion	Fréquent	Ponctuel	Rare	Sans objet
	Risque de blessures	Très grave	Grave	Légère	Sans objet
	Itinérance/déplacements	Fréquente	Rare	Sans objet	
	Variabilité des horaires	Fréquente	Ponctuelle	Rare	Sans objet
	Contraintes météorologiques	Fortes	Faibles	Sans objet	
	Obligation d'assister aux instances	Récurrentes	Ponctuelles	Sans objet	
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commande, actes d'engagement, etc...)	Elevé	Modéré	Faible	Sans objet
	Engagement de la responsabilité juridique	Elevé	Modéré	Faible	Sans objet
	Régisseur de recettes et/ou d'avances	Oui	non		

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

## **B/ CONDITIONS DE VERSEMENT**

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

## **C/ CONDITIONS DE REEXAMEN**

Le montant annuel de l'IFSE vers aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité, de sujétions ou mobilité vers un autre poste relevant du même groupe de fonctions).
- A minima, tous les trois ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent (cette disposition devrait également être applicables aux emplois fonctionnels à l'issue de la première année de détachement).
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion interne ou à la réussite d'un concours.

## **D/ CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Bénéficieront de l'IFSE tous les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

### ✓ Filière administrative :

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Rédacteurs Territoriaux.
- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Adjoints Administratifs Territoriaux.

### ✓ Filière technique :

- Arrêté ministériel du 30.12.2015 pris pour l'application aux corps des Techniciens Supérieurs du Développement Durable de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Techniciens Territoriaux.
- Arrêté ministériel du 28.04.2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Agents de Maîtrise Territoriaux.
- Arrêté ministériel du 28.04.2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques Territoriaux.

### ✓ Filière médico-sociale :

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le

régime indemnitaire est pris en référence pour les Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles Territoriaux

<b>Cadres d'emplois Catégorie A</b>		
<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montant de l'IFSE Plafonds annuels</b>
<b>Groupe 1</b>	Directeur Général des Services	36 210 €
<b>Cadres d'emplois Catégorie B</b>		
<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montant de l'IFSE Plafonds annuels</b>
<b>Groupe 1</b>	Directeur Général des Services	17 480 €
<b>Cadres d'emplois Catégorie C</b>		
<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montant de l'IFSE Plafonds annuels</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de la restauration scolaire Responsable des agents d'entretien des locaux	11 340 €
<b>Groupe 2</b>	Assistante administrative Agent d'entretien des locaux Agent de restauration ATSEM Agent technique polyvalent Second de cuisine	10 800 €

#### **E/ MODULATION DE L'IFSE EN CAS D'ABSENCE**

- Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :
  - Le temps partiel thérapeutique
  - Les congés annuels ou les RTT
  - Les congés de maladie ordinaire
  - Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle
  - Les congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- L'IFSE est suspendue pour les agents :
  - En disponibilité pour convenances personnelles, de droit, d'office, les agents en congé parental, les agents exclus temporairement de leurs fonctions.
  - En congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie
- L'IFSE est maintenue pour les agents en congés de maternité, de paternité, en congés d'adoption et d'accueil de l'enfant et lors des autorisations spéciales d'absence.

#### **ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS**

##### **A/ CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

##### **B/ CONDITIONS DE VERSEMENT**

Le CIA fera l'objet d'un versement à l'issue des entretiens professionnels de fin d'année. Ce CIA n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

**C/ PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR**

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

	INDICATEURS	Echelle d'évaluation				
		Excellent niveau	Très bon niveau	Bon niveau	Niveau à améliorer	Niveau non maîtriser ou sans objet
SAVOIR (Connaissances requises)	Maîtrise des connaissances professionnelles					
	Connaissance et maîtrise de l'outil					
	Connaissance de l'environnement professionnel					
SAVOIR-FAIRE (Aptitudes professionnelles)	Aide à la décision : force de proposition, analyse, synthèse					
	Animation et pilotage					
	Organisation et gestion du temps					
	Capacité à rendre compte de ses missions					
	Capacité à concevoir des modes opératoires					
	Capacité à respecter et à appliquer les modes opératoires					

	INDICATEURS	Echelle d'évaluation				
		Excellent niveau	Très bon niveau	Bon niveau	Niveau à améliorer	Niveau non maîtriser ou sans objet
SAVOIR-ETRE (Aptitudes professionnelles)	Aptitudes générales					
	Esprit d'initiatives					
	Autonomie/Anticipation/Capacité d'adaptation					
	Qualité du travail					
	Rapidité/réactivité					
	Qualité d'expression écrite et orale					
	Rigueur/fiabilité					
	Compréhension des consignes					
	Conscience professionnelle					
	Intérêt porté à ses missions					
	Respect des règles de sécurité					
	Assiduité					

		Echelle d'évaluation				
INDICATEURS		Excellent niveau	Très bon niveau	Bon niveau	Niveau à améliorer	Niveau non maîtriser ou sans objet
SAVOIR-ETRE (Qualité relationnelle et sens du service public)	Sens du service public					
	Ponctualité					
	Sens des relations humaines					
	Sens du travail					
	Relation avec le public					
	Comportement valorisant l'image de la collectivité (politesse, courtoisie, respect)					
	Présentation, attitude					
	Qualité du contact					

		Echelle d'évaluation				
INDICATEURS		Excellent niveau	Très bon niveau	Bon niveau	Niveau à améliorer	Niveau non maîtriser ou sans objet
SAVOIR FAIRE (Aptitudes à l'encadrement)	Gestion d'équipe					
	Capacité à fixer des objectifs et à organiser l'activité					
	Capacité à accompagner les équipes					
	Capacité à animer l'équipes					
	Rôle de relais / diffusion de l'information					
	Capacité à former et à faire former ses agents					
	Disponibilité pour ses équipes/fiabilité					
	Aptitude à prendre et à assumer ses décisions					
	Capacité à définir les orientations stratégiques et/ politiques et/ou organisationnelles					
	Capacité à contribuer à la définition d'objectifs					
Capacité à traduire les objectifs en plans d'actions						

#### **D/ CONDITIONS D'ATTRIBUTION**

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

✓ **Filière administrative :**

- Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.
- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Rédacteurs Territoriaux.
- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Adjoints Administratifs Territoriaux.

✓ Filière technique :

- Arrêté ministériel du 30.12.2015 pris pour l'application aux corps des Techniciens Supérieurs du Développement Durable de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Techniciens Territoriaux.
- Arrêté ministériel du 28.04.2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Agents de Maîtrise Territoriaux.
- Arrêté ministériel du 28.04.2015 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints techniques Territoriaux.

✓ Filière médico-sociale

- Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles Territoriaux.

<b>Cadres d'emplois Catégorie A</b>		
<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montant du CIA Plafonds annuels</b>
<b>Groupe 1</b>	Directeur Général des Services	6 390 €
<b>Cadres d'emplois Catégorie B</b>		
<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montant du CIA Plafonds annuels</b>
<b>Groupe 1</b>	Directeur Général des Services	2 380 €
<b>Cadres d'emplois Catégorie C</b>		
<b>Groupes de fonctions</b>	<b>Emplois ou fonctions exercés</b>	<b>Montant du CIA Plafonds annuels</b>
<b>Groupe 1</b>	Responsable de la restauration scolaire Responsable des agents d'entretien des locaux	1 260 €
<b>Groupe 2</b>	Assistante administrative Agent d'entretien des locaux Agent de restauration ATSEM Agent technique polyvalent Second de cuisine	1 200 €

**E/ MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES**

En cas d'absence, le versement du CIA sera modulé selon les critères suivants :

<b>Toutes absences sauf congés annuels, RTT, ASA, congés de maternité, de paternité, d'adoption et d'accueil de l'enfant.</b>	<b>Incidence sur la part du CIA</b>
Absence < 5 jours dans l'année	Maintien du CIA
Absence de 6 à 15 jours dans l'année	Baisse de 20 % du CIA
Absence de 16 à 30 jours dans l'année	Baisse de 40 % du CIA
Absence de 31 à 45 jours dans l'année	Baisse de 60 % du CIA
Absence de 46 jours à 60 jours dans l'année	Baisse de 80 % du CIA
Absence > 61 jours dans l'année	Suspension du CIA

**ARTICLE 4 : DATE D'EFFET**

Acte certifié exécutoire, qui peut faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de TOULOUSE dans un délai de deux mois à compter de la publication et de sa réception par la Sous-Préfecture de MURET



La présente délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> septembre 2022.

#### **ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT**

A compter de cette même date, sont abrogées toutes les primes existantes auparavant à l'exception de celles cumulatives avec le RIFSEEP.

#### **ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES**

Les crédits correspondants sont prévus et inscrits au BP 2022.

Le Comité Syndical, après avoir ouï et délibéré à l'unanimité :

- **Décide** d'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 et pour les années suivantes.
- **Décide** d'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2022 et pour les années suivantes.
- **Décide** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- **Autorise** Madame la Présidente 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.
- **Décide** d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire, à l'exception de celles instaurant les indemnités et primes cumulables avec le RIFSEEP.
- **Décide** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits chaque année au budget du SIVOM de la Bure.
- **Mandate** Madame la Présidente pour régler toutes les démarches administratives, financières et réglementaires liées à ce dossier.

Ainsi fait et délibéré, le 30 août 2022  
Au registre suivent les signatures

*Pour copie certifiée conforme et exécutoire par Mme Jennifer COURTOIS-PÉRISSÉ, Présidente du SIVOM de la Bure, compte tenu de la transmission en Sous-Préfecture, le 04/09/2022 et de sa publication le 04/09/2022*

  
**Jennifer COURTOIS-PÉRISSÉ**  
Présidente



