République française
Département des Hautes-Pyrénées
COMMISSION SYNDICALE DE LA VALLEE DE SAINT-SAVIN

Séance du jeudi 17 février 2022

Date de la convocation: 10/02/2022

Membres en exercice : 12

Présents : 7

Votants : 10

L'an deux mille vingt-deux et le dix-sept février l'assemblée régulièrement convoquée, s'est réunie sous la présidence de Pascal FLURIN,

Présents : Pierre CAPOU, Joseph FROMIGUE, Catherine LISSARRAGUE, Serge LAGUIBEAU, Didier LARDAT, Pascal FLURIN, Benoît TOULOUZET

Représentés : Sadek BOUBEKEUR, Noël PEREIRA DA CUNHA, Félix SASSO

Excusés : Alexandra FRONTY

Absents : Xavier MACIAS

Secrétaire de séance : Benoît TOULOUZET

2022_021 - Objet : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour les employés de la Commission Syndicale

Le président expose que suite à des remarques du centre de gestion et du contrôle de légalité, il convient de modifier la délibération prise lors de la séance du 8 décembre 2021 :

- 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°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 15 Février 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 de la commission syndicale de la vallée de Saint-Savin,

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

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et agents contractuels exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.
Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- adjoints administratifs territoriaux ;
- ingénieurs territoriaux.

ARTICLE 2 : MODALITES DE VERSEMENT

Tarbes
Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 04/03/2022
065-256501321-20220217-2022_021-DE

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 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 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, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- le congé de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- les congés annuels (plein traitement) ;
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- les congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement) ;
- le congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Il sera suspendu en cas 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 A TITRE INDIVIDUEL

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

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 *(son versement est facultatif).*

ARTICLE 5 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS 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 *:*
  - niveau hiérarchique
  - nombre de collaborateurs encadrés directement et indirectement type de collaborateurs encadrés
  - niveau d'encadrement
  - niveau de responsabilités liés aux missions (humaine, financière, juridique…)
  - organisation du travail des agents, gestion des plannings supervision, accompagnement d'autrui, tutorat conduite de projet
  - préparation de réunion
  - conseil aux élus.
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions *:*
  - technicité/niveau de difficulté
  - champ d'application/polyvalence
  - pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier) diplôme
  - habilitation/certification
  - actualisation des connaissances
  - connaissances requise
  - rareté de l'expertise

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 04/03/2022
065-256501321-20220217-2022_021-DE

- autonomie
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
  - relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)
  - risque d'agression physique
  - risque d'agression verbale
  - exposition aux risques de contagions
  - risque de blessure
  - itinérance/déplacements
  - variabilité des horaires
  - contraintes météorologiques
  - travail posté
  - obligation d'assister aux instances
  - engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commande, actes d'engagement…)
  - engagement de la responsabilité juridique
  - acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)
  - sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime
  - gestion de l'économat (stock, parc automobile)
  - impact sur l'image de la collectivité.

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :
- le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste ;
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (communication de son savoir à autrui, initiative de proposition,…) ;
- les formations suivies visant à perfectionner les compétences liées au poste ;
- la connaissance de son environnement de travail.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :
- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en termes de conduite de projets
- en cas de technicité défaillante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

L'IFSE est versée mensuellement.

ARTICLE 6 : LE COMPLEMENT 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:
- 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 mensuellement
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 CIA est déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon :
- la valeur professionnelle de l'agent ;

RF
Tarbes
Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 04/03/2022
065-256501321-20220217-2022_021-DE

- la connaissance dans son domaine d'intervention ;
- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- son sens du service public ;
- sa capacité à travailler en équipe ;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires internes ou externes ;
- son implication dans les projets du service ;

ARTICLE 7 : REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE et CIA)

Cat	Groupe	Intitulé de Fonctions	Cadre d'emplois	Montants annuels plafonds (IFSE+CIA)		Plafonds Indicatifs de la collectivité (IFSE+CIA)	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA) *(à préciser en fonction du cadre d'emplois)*
				Montant plafond IFSE	*Montant plafond CIA*		
A	A1	Directeur	Ingénieur territorial	46 920	8 280	55 200	55 200
	A2	Responsable technique	Ingénieur territorial	40 290	7 110	47 400	47 400
C	C1	Adjoint administratif	Adjoint territorial	11 088	1 512	12 600	12 600

Après en avoir délibéré, le conseil syndical décide à l'unanimité des membres présents :

- **D'INSTAURER** un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus à partir du 1er mars 2022;
- **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 ;
- que la présente délibération **ABROGE** les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;
- **DE PREVOIR** et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits. Au registre sont les signatures.

Le Président
Pierre CAPOU

Acte rendu exécutoire
après dépôt en Préfecture
le ___ / ___ / 20_____
et publié ou notifié
le ___ / ___ / 20_____

RF
Tarbes

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 04/03/2022
065-256501321-20220217-2022_021-DE