AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

*SYNDICAT DEPARTEMENTAL DES DECHETS*

# EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

**********

Séance du 30 juin 2020

**********

N° 2020 - 15

| | |
|---|---|
| **Nombre de délégués en exercice :** 15<br>**Présents : 9**<br>**Votants : 10**<br>**Nombre de voix : 15**<br>**Date de la convocation :** 22 juin 2020 | L'an deux mil vingt, le 30 juin à 09 heures 30, le Comité Syndical dûment convoqué, s'est réuni à l'hôtel du Département à Montauban, sous la présidence de Monsieur Michel WEILL, Président. |

**Présents :** Mmes BOURDONCLE et MAERTEN, MM. BERTELLI, DEPRINCE, HEBRARD, LAMOLINAIRIE, REGAMBERT, TOURREL et WEILL (pouvoir de Mme BAREGES).

**Absents excusés :** MM. ALAZARD, BONSANG, MOLLE, RESONGLES et VALETTE.

**Assistaient à la séance :** Mme LAYMAJOUX (Conseil Départemental T§G – Direction de l'Agriculture et de l'Environnement)
Mme FOURQUET (Syndicat Départemental des Déchets)

**OBJET : DELIBERATION PORTANT SUR LA MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL.**

**LE PRESIDENT**

---

**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 relative à la Fonction Publique Territoriale ;
**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 et ses arrêtés d'application ;
**VU** l'avis du Comité Technique en date du 08 décembre 2016 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 collectivité ;
**VU** la délibération n°2016-23 du 05/12/2016 portant sur la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
**VU** la délibération n°2018-22 du 13/12/2018 portant création d'un poste d'agent de maîtrise et de mise à jour du RIFSEEP ;
**VU** l'avis favorable du Comité Technique en date du 25/06/2020;
**SUR PROPOSITION** de l'autorité territoriale, les membres de l'organe délibérant de la collectivité :

**DECIDENT**

D'adopter le régime indemnitaire suivant :

AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

***ARTICLE 1 : INTEGRATION NOUVEAUX CADRES D'EMPLOIS***

Le Comité Syndical doit délibérer afin d'inclure les nouveaux cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP dès la parution d'arrêtés ministériels définissant les corps d'équivalence.

Ainsi, depuis les délibérations initiales instaurant le RIFSEEP, de nouveaux cadres d'emplois ont fait l'objet d'un arrêté d'adhésion.

Il convient d'intégrer ces cadres d'emplois parmi les bénéficiaires du RIFSEEP.

Afin de mettre un terme au retard pris quant à la publication des arrêtés ministériels d'adhésion restants et empêchant tout déploiement à l'ensemble des agents des collectivités territoriales, l'article 1 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 a été modifié par un décret n°2020-182 du 27 février 2020. Cette nouvelle disposition permet aux collectivités de déployer le RIFSEEP également aux cadres d'emplois non éligibles, en l'absence de publication des arrêtés d'adhésion.

Ainsi, il est proposé de mettre en œuvre dès à présent cette disposition afin d'intégrer parmi les bénéficiaires du RIFSEEP le cadre d'emploi concerné par le Syndicat Départemental des Déchets par une nouvelle homologie définie dans ce décret, les Ingénieurs territoriaux.

***ARTICLE 2 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES***

**a. Les bénéficiaires**

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale ou d'autres fonctions publiques en situation de détachement à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail).
La collectivité souhaite également que le RIFSEEP soit versé aux agents contractuels de droit public qui perçoivent avant l'entrée en vigueur du RIFSEEP les primes et indemnités et ce, dans les mêmes conditions que les agents titulaires.

**b. Modalités 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.

**c. Conditions de cumul**

Le régime indemnitaire défini 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 se substitue aux primes existantes suivantes liées aux fonctions et à la manière de servir.

En revanche, le RIFSEEP pourra ~~en revanche~~ être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes,...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Cette liste n'est pas exhaustive et est susceptible d'être modifiée et/ou complétée par l'autorité territoriale, du fait notamment des évolutions législatives et réglementaires.

***ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE***

**a. Cadre général**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui 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.

AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

L'IFSE peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau de technicité ou les sujétions auxquelles les agents sont soumis dans l'exercice de leurs fonctions. Elle a été définie selon les critères réglementaires suivants adoptés repris dans les indicateurs de cotation :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Cette indemnité reposera sur des groupes de fonctions à partir des catégories indiciaires (A, B et C) au nombre de :

- 1 groupe de fonctions pour la catégorie A,
- 2 groupes de fonctions pour la catégorie C.

Le montant attribué dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes de fonctions définis en *annexe 1*. La collectivité procédera au rattachement des agents à un groupe de fonctions au regard de la nature de l'emploi exercé.
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 correspondant au montant défini.
L'attribution individuelle se fera à partir de la méthode de cotation définie et eu égard au groupe de fonctions, dans la limite des plafonds réglementaires prévus pour les corps de référence de l'Etat (*annexe 2*).

### c. Critères de modulation relatifs aux fonctions et à l'expérience professionnelle

L'autorité territoriale propose de retenir les critères suivants :

- **Relatifs aux fonctions :**
  - Encadrement professionnel,
  - Initiatives, autonomie,
  - Connaissances particulières,
  - Maitrise de logiciels.

- **Relatifs à l'expérience professionnelle :**
  - Mobilisation des compétences,
  - Diffusion du savoir à autrui,
  - Postes occupés,
  - Formations suivies.

### d. Conditions de réexamen

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

- en cas de changement d'emploi ou de fonctions,
- tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent,
- en cas de changement de cadre d'emplois, suite à une promotion ou à la réussite à un concours ou à un examen.

Le principe du réexamen conforme au décret du 20 mai 2014 sera mis en œuvre dans les conditions fixées par la règlementation.
Ce réexamen n'implique pas une revalorisation systématique qui est laissée à la seule appréciation de l'autorité territoriale.
Un nouvel arrêté individuel sera notifié à l'agent en cas de changement de groupe de fonctions ou de nouveau montant fixé pour l'IFSE.

### e. Conditions d'attribution

Les agents relevant des cadres d'emplois ayant fait l'objet de textes de retranscription à la date d'effet de la présente délibération se verront appliquer l'IFSE, dans la limite des plafonds réglementaires présentés en *annexe 2*.

### f. Modulation de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel de droit ou sur autorisation ainsi que pour les emplois à temps non complet.
Il sera également proratisé en fonction du temps de présence sur le mois de l'agent (arrivée ou départ en cours de mois).

AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

Concernant les situations de congé, le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat, dispose que le bénéfice des primes et indemnités versées aux fonctionnaires et aux contractuels est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congés annuels, congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour adoption, congé de maladie ordinaire, congé pour accident de service/accident de travail ou de maladie professionnelle/contractée en service. S'agissant d'agents placés en congé de maladie ordinaire à demi-traitement, l'IFSE suivra le sort du traitement.

En revanche, ce principe n'est pas retenu pour les situations de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie pour lesquels le versement de l'IFSE est suspendu.

Lorsque l'agent est placé en longue maladie, longue durée ou grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire, d'accident du travail ou de maladie professionnelle/contractée en service, les montants de l'IFSE versés pendant ce congé lui demeurent acquis. Il n'y a pas en revanche de versement de l'IFSE pour la ou les périodes de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie ultérieures.

## *ARTICLE 4 : MISE EN ŒUVRE DU CIA*

### a. Cadre général

Il est instauré au profit des agents un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement 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 qualitatifs et quantitatifs de chaque agent.

Le versement de ce Complément Indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, sur proposition du supérieur hiérarchique évaluateur, et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

### b. Bénéficiaires

Le 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). Il s'applique également aux contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) concernés par l'évaluation professionnelle dont les modalités ont été définies par le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015.

### c. Conditions de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en deux fois après la période des entretiens professionnels et 6 mois plus tard dans la limite des plafonds fixés réglementairement.

Le montant maximal du CIA est fixé par groupe de fonctions dans les conditions suivantes :

- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre. Il reste à l'appréciation de l'évaluateur qui peut moduler le versement individuel.

Les sommes non versées à un agent ne pourront pas être attribuées à un autre agent.

### d. Critères de prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard de l'efficacité et de la réalisation des objectifs d'une part et d'autre part, des compétences et de savoir-être des agents.

Plus généralement, seront appréciés :

- les connaissances professionnelles en lien avec les fonctions exercées,
- l'efficacité, l'initiative,
- la capacité à travailler en équipe,
- la contribution au collectif de travail,
- la qualité du travail, l'organisation personnelle,
- la connaissance de son domaine d'intervention,
- la capacité à s'adapter aux exigences du poste,
- la capacité à coopérer avec des partenaires internes ou externes,
- la maintenance et l'entretien de l'outil de travail,
- le respect des objectifs annuels.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien professionnel portant sur l'année venant de s'écouler.

AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

**e. Conditions d'attribution**

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds réglementaires définis par les arrêtés ministériels pris pour l'application aux corps de l'Etat. Ces montants sont joints en *annexe 2* de la présente délibération.

**f. Modulation du CIA**

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail pour les agents à temps partiel de droit ou sur autorisation ainsi que pour les emplois à temps non complet.

Lorsque l'agent quitte la collectivité en cours d'année, pendant la période de la campagne d'évaluation fixée par la collectivité, il percevra le montant défini par son supérieur hiérarchique lors de l'entretien professionnel. En revanche, lorsque l'agent est parti en cours de période de référence pour les entretiens professionnels et avant le lancement de la campagne d'évaluation, il ne pourra pas percevoir le CIA en raison de l'impossibilité de pouvoir évaluer les compétences sur toute la période de référence.

S'agissant de nouveaux agents recrutés dans notre collectivité à une date antérieure à la période d'évaluation, ils percevront le CIA sous réserve d'avoir accompli 6 mois minimum sur la période de référence.

L'absentéisme d'un agent n'implique pas la proratisation du versement du complément indemnitaire. Il n'y aura donc pas d'impact.

***ARTICLE 5 : ECRETEMENT DES PRIMES ET INDEMNITES***

En l'absence de textes propres à la FPT, il est nécessaire de s'inspirer des dispositions applicables à la FPE. Le maintien du régime indemnitaire en cas d'éloignement du service est défini comme suit :

| Motif de l'absence | VERSEMENT DE R.I.F.S.E.E.P. | |
|---|---|---|
| | I.F.S.E. | C.I.A. |
| Congé annuel | Maintenu | Maintenu |
| Congé de maternité ou adoption ou paternité | Maintenu | Maintenu |
| Accident de travail<br>Maladie professionnelle | Maintenu | Maintenu |
| Formation | Maintenu | Maintenu |
| Temps Partiel Thérapeutique | Même proportion que le traitement de base | Même proportion que le traitement de base |
| Congé de maladie ordinaire | Même proportion que le traitement de base | Même proportion que le traitement de base |
| Congé de longue maladie<br>Congé de longue durée | Suspendu | Suspendu |
| Grève | Suspendu | Suspendu |
| Décharge de service pour mandat syndical | Maintenu | Maintenu |

***ARTICLE 6 : DATE D'EFFET***

La présente délibération prendra effet au 1er juillet 2020.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté dans le respect des dispositions contenues dans le présent rapport.

AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

***ARTICLE 7 : ABROGATION DES DISPOSITIONS ANTERIEURES***

Toutes dispositions antérieures relatives aux primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

***ARTICLE 8 : CREDITS BUDGETAIRES***

Les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au Budget.

*
* *

Après en avoir délibéré, à l'unanimité de ses membres, le Comité Syndical :

- adopte les propositions présentées par le Président,

- charge le Président de l'application des décisions prises.

Fait et délibéré le 30/06/2020

Le Président,
Michel WEILL

AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

# Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

---

## ANNEXE 1 : L'IFSE : les groupes de fonctions

| Groupes de fonctions | Fonctions |
|---|---|
| **A1** | Fonctions de direction : stratégie de pilotage à l'échelle de la collectivité impliquant l'encadrement de plusieurs services. |
| **C1** | Fonctions d'encadrement de proximité : gestion et coordination d'équipes. |
| **C2** | Fonctions opérationnelles sans encadrement. |

AR PREFECTURE
082-258201367-20200630-DELIB2020_15-DE
Reçu le 02/07/2020

# Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

---

## ANNEXE 2 : Montant maximum par cadres d'emplois

***Filière administrative***

| Cadre d'emplois des adjoints administratifs | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Groupes de fonctions | Fonctions exercées | Montants de l'IFSE | Montant du CIA | Montant global du RIFSEEP |
| | | Plafonds annuels | Plafonds annuels | Plafonds annuels |
| C1 | Fonctions d'encadrement de proximité | 11 340 € | 1 260 € | 12 600 € |
| C2 | Fonctions opérationnelles sans encadrement | 10 800 € | 1 200 € | 12 000 € |

***Filière technique***

| Cadre d'emplois des ingénieurs | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Groupes de fonctions | Fonctions exercées | Montants de l'IFSE | Montant du CIA | Montant global du RIFSEEP |
| | | Plafonds annuels | Plafonds annuels | Plafonds annuels |
| A1 | Fonctions de direction | 32 130 € | 3 570 € | 35 700 € |

| Cadre d'emplois des agents de maîtrise et des adjoints techniques | | | | |
|---|---|---|---|---|
| Groupes de fonctions | Fonctions exercées | Montants de l'IFSE | Montant du CIA | Montant global du RIFSEEP |
| | | Plafonds annuels | Plafonds annuels | Plafonds annuels |
| C1 | Fonctions d'encadrement de proximité | 11 340 € | 1 260 € | 12 600 € |
| C2 | Fonctions opérationnelles sans encadrement | 10 800 € | 1 200 € | 12 000 € |