

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU PETR PAYS TOLOSAN

Séance du 23 septembre 2024...

L'an deux mille vingt-quatre, le 23 septembre, les membres de l'assemblée délibérante du PETR Pays Tolosan régulièrement convoqués, se sont réunis dans la salle du chat à Villauroux.

Votants :

C3G : Maryse AUGER, Véronique MILLET, Thierry PORTES, Philippe SEILLES

CCCB : Joël CAMART, Catherine CLAYES, Diane ESQUERRE, Gérard GUERCI, Anne-Sophie PILON, Patrice SEMPERBONI, Charles de LASSUS SAINT-GENIES, Sandrine PENAVALAIRE,

CCF : Virginie CLAVEL, Alain HINAUX, Colette SOLOMIAC, Serge TERRANCLE, Patrick IGON, Pierre JEANJEAN, Denis PARISE, Bouchra ROUYER,

CCHT : François CODINE, Denis DULONG, Jean-Claude ESPIE, Marie-Luce FOURCADE, Céline FRAYARD, Patrice LAGORCE, Françoise MOREL CAYE, Romain VANHECKE

CCVA : Thierry ASTRUC, Jean-Michel JILIBERT, Mylène MONCERET, Daniel REGIS,

Absents ayant donné pouvoir : Thierry SAVIGNY à Anne-Sophie PILON, Nadine ABAD à Colette SOLOMIAC, Jean-Marc DUMOULIN à Daniel REGIS

Présent suppléant sans droit de vote : Pierre ARTIGUE

Secrétaire de séance : Charles de LASSUS SAINT-GENIES

Domaine : Ressources Humaines

Délibération n°: 24-138

Objet : Mensualisation du RIFSEEP

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu 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°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,

Le Président rappelle que le RIFSEEP a été mis en place au sein du PETR par la délibération 17/67 du 24 octobre 2017 avec une prise d'effet au 1^{er} janvier 2018 pour les agents administratifs de la structure. Ce régime a été étendu à tous les cadres d'emploi par la délibération 21/36 du 21 octobre 2021.

Pour rappel, le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) se décompose en deux parts :

- IFSE : basé sur la responsabilité (lié au poste) avec 3 critères de hiérarchisation et de nombreux sous critères. Cette part est fixe d'une année sur l'autre
- CIA : Complément Indemnitare Annuel qui valorise l'engagement de l'agent. Cette part est variable en fonction de l'entretien professionnel.

Le CDG 31 a accompagné la rédaction du RIFSEEP du PETR Pays Tolosan, et notre dossier est passé au Comité Technique du 13 juillet 2021.

Il propose au Conseil Syndical de modifier les dispositions de versement de l'IFSE article 5. Pour ce faire le CST du 11 juillet 2024 a été saisi et les deux collègues ont rendu un avis favorable.

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 ;
- rédacteurs territoriaux ;
- techniciens ;
- adjoints administratifs 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, le RIFSEEP (*l'IFSE et le CIA*) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ;
- temps partiel thérapeutique

Il sera maintenu en cas de congés de maternité, de paternité ou d'adoption.

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 à titre individuel

Il est décidé de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire antérieur aux fonctionnaires qui ont bénéficié de ce dispositif lors de la mise en place du RIFSEEP.

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 des agents.

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.

| Critères d'évaluation | | |
|--|---|--|
| IFSE | Définition du critère | |
| Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception | Niveau hiérarchique (1 à 16 points) | Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables en fonction de l'organisation interne |
| | Nombre de collaborateurs (0 à 5 points) | Agents directement sous sa responsabilité |
| | Type de collaborateurs encadrés (0 à 3 points) | Compétences employées en management des ressources humaines (cadres dirigeants, cadres intermédiaires, agents d'exécution, ...) |
| | Niveau d'encadrement (0 à 10 points) | Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) |
| | Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) (1 à 6 points) | déterminant, fort, modéré, faible |
| | Délégation de signature (0 ou 1 point) | Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non) |
| | Organisation du travail des agents, gestion des plannings (0 ou 1 point) | Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service |
| | Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat (0 ou 1 point) | Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle |
| | Conduite/ Gestion de projet (0 ou 2 points) | Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini |
| | Préparation et/ou animation de réunion (0 ou 1 point) | 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 |
| | Conseil aux élus (0 ou 5 points) | 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 |
| Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions | Technicité/niveau de difficulté (1 à 3 points) | Arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution |
| | Champ d'application/polyvalence (1 ou 2 points) | 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" |
| | Pratique et maîtrise d'un outil métier (0 ou 1 point) | Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités |
| | Diplôme (1 à 5 points) | Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste |
| | Actualisation des connaissances (1 à 3 points) | Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation |
| | Connaissance requise (1 ou 2 points) | Niveau attendu sur le poste |
| | Rareté de l'expertise (0 ou 1 point) | Il s'agit ici de la valorisation des métiers ou de compétences pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi |
| | Autonomie (1 à 3 points) | Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) |

| | Critères d'évaluation | Définition du critère |
|---|--|--|
| | IFSE | |
| Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel | Relations externes (0 à 6 points) | C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points |
| | Itinérance/déplacements (0 ou 2 points) | 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. |
| | Variabilité des horaires (0 à 3 points) | fréquent, ponctuel, rare, sans objet |
| | Travail posté (0 ou 1 point) | Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil) |
| | Obligation d'assister aux instances (1 à 3 points) | Instances diverses : conseils syndicaux, bureaux, conférences des Maires, comités de programmation, commissions... |
| | Engagement de la responsabilité financière (0 à 3 points) | Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité |
| | Engagement de la responsabilité juridique (1 à 3 points) | Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité |
| | Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention) (0 ou 1 point) | Amélioration de la prévention des risques professionnels –Assistance et conseil de l'autorité territoriale et, le cas échéant, des agents dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail |
| | Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime (0 ou 1 point) | Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit |
| | Gestion de l'économat (0 ou 2 points) | 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. |
| Impact sur l'image de la collectivité (2 ou 3 points) | Impact du poste sur l'image de la collectivité (contact direct / commandes, prestations, actions partenariales...) | |

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les trois ans, 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.

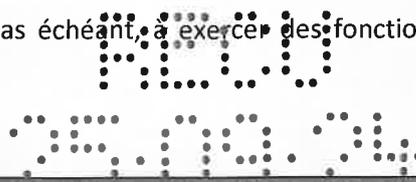
Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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 :

- compétences professionnelles et techniques (7 sous-critères)
- qualités relationnelles (4 sous-critères)
- capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (10 sous-critères).



| | Critères d'évaluation CIA | Définition du critère |
|--|--|---|
| Compétences professionnelles et techniques | Connaissance des savoir-faire techniques (0 à 10 points) | Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées |
| | Fiabilité et qualité de son activité (0 à 5 points) | Niveau de conformité des opérations réalisées |
| | Gestion du temps (0 à 5 points) | Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité |
| | Respect des consignes et/ou directives (0 à 5 points) | Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ... |
| | Adaptabilité et disponibilité (0 à 5 points) | Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service |
| | Entretien et développement des compétences (0 à 5 points) | Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles |
| | Recherche d'efficacité du service rendu (0 à 5 points) | Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu |
| Qualités relationnelles | Relation avec la hiérarchie (0 à 5 points) | Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité |
| | Relation avec les collègues (0 à 5 points) | Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle |
| | Relation avec le public (0 à 5 points) | Politesse, écoute, neutralité et équité |
| | Capacité à travailler en équipe (0 à 5 points) | Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information |
| Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur | Accompagner les agents (0 à 3 points) | Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité |
| | Animer une équipe (0 à 5 points) | Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer |
| | Gérer les compétences (0 à 5 points) | Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées |
| | Fixer des objectifs (0 à 3 points) | Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats |
| | Superviser et contrôler (0 à 3 points) | Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de |

| Critères d'évaluation | Définition du critère |
|--|---|
| CIA | |
| points) | l'équipe |
| Accompagner le changement (0 à 3 points) | Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion |
| Communiquer (0 à 3 points) | Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe Transversalité managériale |
| Animer et développer un réseau (0 à 5 points) | Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement |
| Gestion de projet (0 à 5 points) | Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini |
| Adaptabilité et résolution de problème (0 à 5 points) | Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiatives |

Le CIA est versé semestriellement en juin et novembre.

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

| Cat. | Groupe | Cadre d'emplois | Intitulé de Fonctions | Montants max annuels IFSE | Montants max annuels CIA | Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE+CIA) |
|----------|-----------|-------------------------|--------------------------------|---------------------------|--------------------------|---|
| A | A1 | Attaché | Direction | 32130 | 5670 | 37800 |
| | A2 | Attaché | Animateur | 25500 | 4500 | 30000 |
| B | B1 | Rédacteurs | Chargé de Mission Gestionnaire | 14650 | 1995 | 16645 |
| | B2 | Technicien | Conseiller en Energie Partagé | 14650 | 1995 | 16645 |
| C | C1 | Adjoints administratifs | Gestionnaire | 11340 | 1260 | 12 600 |

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 cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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

Entendu l'exposé du Président,

Et après en avoir délibéré,

Le Conseil Syndical se prononce à l'unanimité pour :

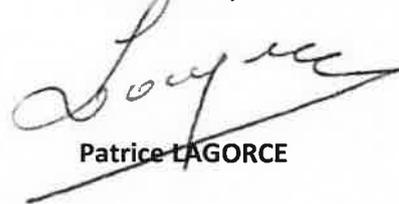
- Maintenir un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- Abroger les délibération n° 17-67 et 21-36 relatives au RIFSEEP,
- Autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- Prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de cette décision prendront effet au 01/01/2025.

Ainsi délibéré les : jour, mois et an désignés, au registre sont les signatures.

Pour extrait conforme, le 23 septembre 2024.

Le Président,



Patrice LAGORCE

Certifié exécutoire après transmission à la Préfecture et publication
Fait et délibéré en séance du 23 septembre 2024
Au registre sont les signatures