

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU PETR PAYS TOLOSAN

Séance du 10 juillet 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le 10 juillet, les membres de l'assemblée délibérante du PETR Pays Tolosan régulièrement convoqués, se sont réunis dans la salle Mermoz à Grenade sur Garonne.

Votants :

C3G : Véronique Millet, Thierry Portes, Philippe Seilles ;

Nombre de délégués : 47

Quorum : 24

Date de convocation : 3/07/2025

CCCB : Joel Camart, Anne-Sophie Pilon, Pierre Artigue, Dominique Caillaud, Charles de Lassus Saint-Geniès, Jérôme Robert ;

Membres présents : 29

Rouvoisin : 3

CCF : Philippe Cauvin, Dante Brun, Corinne Germeno, Janine Gibert, Pierre Jeanjean, Jean-Pierre Rouanet, Bouchra Rouyer ;

Membres présents : 29

Rouvoisin : 3

CCHT : Nicolas Alarcon, Chantal Aygat, Francois Codine, Jean-Paul Delmas, Denis Dulong, Jean-Claude Espie, Céline Frayard, Patrice Lagorce, Sébastien Noel, Laurent Zanetti, Patricia Ogrodnik ;

CCVA : Mylène Monceret, Daniel Regis ;

Absents ayant donné pouvoir : Maryse Auger à Véronique Millet, Caroline Salesses à Thierry Portes, M. Claude Marin à M. Joël Camart.

Secrétaire de séance : Janine Gibert

Domaine : Ressources Humaines

Délibération n°: 25-166

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 Indemnitaire 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 Indemnitaire 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.

Vu l'avis du CST en date du 6 mai 2025 ;

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.

Article 3 : Maintien à titre individuel

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

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
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	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/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
Sujétions	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)
Sujétions	Relations externes (0 à 6 points)	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
particularités ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	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)	l'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.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

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.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie 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 ;
- la période de préparation au reclassement (PPR) ;
- les congés annuels ;
- 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 (CITIS).

L'IFSE sera maintenue en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxièmes et troisièmes années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congés de longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

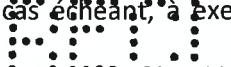
Article 6 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

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)	Connaissance 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 évaluer les résultats
	Superviser et contrôler (0 à 3 points)	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de 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

Critères d'évaluation CIA		Définition du critère
		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 au titre de l'entretien professionnel de l'année N-1. Concernant les indisponibilités, 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.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

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

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	Montants max annuels IFSE (votés par l'organe délibérant)	Montants max annuels CIA (votés par l'organe délibérant)	Plafonds max annuels IFSE + CIA (votés par l'organe délibérant)
A	A1	Attaché	Direction	32130	5670	37800
	A2	Attaché	Animateur	25500	4500	30000
B	B1	Rédacteurs	Chargé de Mission Gestionnaire	14650	1995	16645
	B1	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 :

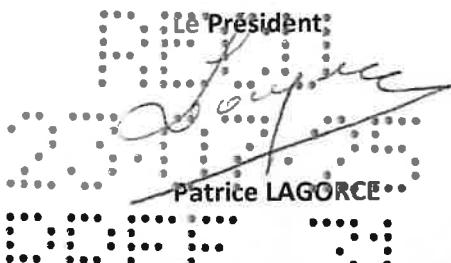
- Modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- Abroger les délibérations n° 17-67, 21-36 et 24-138 relatives au RIFSEEP,

- 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 la présente délibération prendront effet 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'État dans le département.

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

Pour extrait conforme,



Le Président informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télerecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>