

# EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU PETR PAYS TOLOSAN

Séance du 24 octobre 2017



L'an deux mille dix-sept, le 24 octobre, les membres de l'assemblée délibérante du PETR Pays Tolosan régulièrement convoqué se sont réunis à 18 h à Salle des Fêtes de Montberon.

## **Votants :**

**C3G :** Nicolas ANJARD, Didier CUJIVES, Jean-Claude MIQUEL, Philippe SEILLES, Véronique MILLET, Léandre ROUMAGNAC

**CCF :** Guy NAVLET, Jacques OF, Philippe PETIT, Colette SOLOMIAC, Gilbert COMBIER, Patrick PAPILLAULT, Sylvain PINEAU

**CCCB :** Joël CAMART, Véronique CHÊNE, Sabine GEIL-GOMEZ, Frédéric MARTIN, Thierry SAVIGNY, Henri AMIGUES, Denis BACOU, Eugène NKONGUE

**CCVA :** Jean-Marc DUMOULIN, Robert SABATIER, Roger VIALAS

**CCSGCC :** Chantal AYGAT, Roland CLEMENCON, Jean-Luc LACOME, Gilles MARTIN, Christian OUSTRI, Colette BEGUE, Daniel CADAMURO, Jacques LAMARQUE

**Absents ayant donné pouvoir :** FLORES Jean-Louis à LACOME Jean-Luc

**Domaine : Ressources Humaines**

**Délibération n°: 17/67**

**Objet : Mise en place de la RIFSEEP**

Le Président expose que le Centre de Gestion 31 (CDG31), qui a été informé des statuts et du recrutement d'agents au PETR Pays Tolosan, nous a conseillé sur l'opportunité de mettre en place le RIFSEEP, qui s'adresse aux agents titulaires et contractuels de la fonction publique. Cette mise en place permet d'anticiper les futures évolutions de la réglementation, qui pourraient être plus contraignantes, ainsi que celles du PETR. Le RIFSEEP a été mis en place par décret à partir de 2014, et est calé sur la fonction publique d'Etat.

Ce régime indemnitaire a deux objectifs :

- 1- la simplification et l'harmonisation de l'ensemble des primes existantes
- 2- la valorisation du niveau de responsabilité et la manière de servir

Elle 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 10 octobre.

Il est proposé au Conseil Syndical de délibérer sur le texte ci-dessous :

« Vu le code général des collectivités territoriales,

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 10 octobre 2017 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 PETR Pays Tolosan,

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

### **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 recrutés de manière continue depuis au moins un an.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux



## **Article 2 : modalités de versement**

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 (*l'IFSE et le CIA*) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

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

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**

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 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
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique (1 à 16 points)</b>	Niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables en fonction de l'organisation interne
	<b>Nombre de collaborateurs (0 à 5 points)</b>	Agents directement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés (0 à 3 points)</b>	Compétences employées en management des ressources humaines (cadres dirigeants, cadres intermédiaires, agents d'exécution, ...)
	<b>Niveau d'encadrement (0 à 10 points)</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...) (1 à 6 points)</b>	déterminant, fort, modéré, faible
	<b>Délégation de signature (0 ou 1 point)</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (oui/non)
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings (0 ou 1 point)</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat (0 ou 1 point)</b>	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
<b>Conduite/ Gestion de projet (0 ou 2 points)</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	<b>Préparation et/ou animation de réunion (0 ou 1 point)</b>	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
	<b>Conseil aux élus (0 ou 5 points)</b>	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
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Technicité/niveau de difficulté (1 à 3 points)</b>	Arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution
	<b>Champ d'application/polyvalence (1 ou 2 points)</b>	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"
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (0 ou 1 point)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités
	<b>Diplôme (1 à 5 points)</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<b>Actualisation des connaissances (1 à 3 points)</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation
	<b>Connaissance requise (1 ou 2 points)</b>	Niveau attendu sur le poste
	<b>Rareté de l'expertise (0 ou 1 point)</b>	Il s'agit ici de la valorisation des métiers ou de compétences pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	<b>Autonomie (1 à 3 points)</b>	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)
<b>Sujétions particulières ou</b>	<b>Relations externes (0 à 6 points)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points

	Critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<b>Itinérance/déplacements (0 ou 2 points)</b>	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.
	<b>Variabilité des horaires (0 à 3 points)</b>	fréquent, ponctuel, rare, sans objet.
	<b>Travail posté (0 ou 1 point)</b>	Valorisation des fonctions imposant une présence physique au poste de travail sans pouvoir vaquer librement (ex : agent d'accueil)
	<b>Obligation d'assister aux instances (1 à 3 points)</b>	Instances diverses : conseils syndicaux, bureaux, conférences des Maires, comités de programmation, commissions...
	<b>Engagement de la responsabilité financière (0 à 3 points)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Engagement de la responsabilité juridique (1 à 3 points)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention) (0 ou 1 point)</b>	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
	<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime (0 ou 1 point)</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit
	<b>Gestion de l'économat (0 ou 2 points)</b>	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.
<b>Impact sur l'image de la collectivité (2 ou 3 points)</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (contact direct / commandes, prestations, actions partenariales...)	

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 semestriellement en juin et en novembre.

Les montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
<b>Attachés territoriaux</b>	Groupe 1	Direction générale des services	36 210
	Groupe 2	Direction	32 130
	Groupe 3	Chef de service encadrant	25 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement	20 400
<b>Rédacteurs territoriaux</b>	Groupe 1	Chef de projet	17 480
	Groupe 2	Chargé de mission principal	16 015
	Groupe 3	Chargé de mission	14 650
<b>Adjoint administratifs territoriaux</b>	Groupe 1	Encadrement de proximité	11 340
	Groupe 2	Agent d'exécution	10 800

#### Article 6 : le Complément Indemnitare 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	Definition du critère
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques (0 à 10 points)</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité (0 à 5 points)</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps (0 à 5 points)</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives (0 à 5 points)</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité (0 à 5 points)</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences (0 à 5 points)</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu (0 à 5 points)</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie (0 à 5 points)</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues (0 à 5 points)</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public (0 à 5 points)</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe (0 à 5 points)</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information



Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Accompagner les agents (0 à 3 points)</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
<b>Animer une équipe (0 à 5 points)</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
<b>Gérer les compétences (0 à 5 points)</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
<b>Fixer des objectifs (0 à 3 points)</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
<b>Superviser et contrôler (0 à 3 points)</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
<b>Accompagner le changement (0 à 3 points)</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
<b>Communiquer (0 à 3 points)</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
<b>Animer et développer un réseau (0 à 5 points)</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
<b>Gestion de projet (0 à 5 points)</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
<b>Adaptabilité et résolution de problème (0 à 5 points)</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiatives

Le CIA est versé semestriellement en juin et novembre.

Les montants maximums annuels fixés par cadre d'emplois et groupes de fonctions sont fixés comme suit :

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Attachés territoriaux	Groupe 1	Direction générale des services	6 390
	Groupe 2	Direction	5 670
	Groupe 3	Chef de service encadrant	4 500
	Groupe 4	Chef de service sans encadrement	3 600
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	Chef de projet	2 380
	Groupe 2	Chargé de mission principal	2 185
	Groupe 3	Chargé de mission	1 995
Adjointes administratives territoriales	Groupe 1	Encadrement de proximité	1 260
	Groupe 2	Agent d'exécution	1 200

#### Article 7 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...),
- la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,

Entendu l'exposé du Président,

Et après en avoir délibéré,

Le Conseil Syndical se prononce à l'unanimité de ses membres présents et représentés pour :

- Instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- 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 01/01/2018.

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

Pour extrait conforme, le 24 octobre 2017.

**Le Président,**



**Didier CUJIVES**

Certifié exécutoire après transmission à la Préfecture et publication  
Fait et délibéré en séance du 24 octobre 2017  
Au registre sont les signatures