

DELIBERATION DU COMITE SYNDICAL DU POLE TERRITORIAL DE L'ALBIGEOIS ET DES BASTIDES

SEANCE DU 15 DECEMBRE 2020

L'an deux mille vingt, le 15 décembre à 18h00, le Comité Syndical dûment convoqué, par courrier électronique du 24 novembre 2020, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle polyvalente du Fraysse sous la présidence de Didier SOMEN.

Objet : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement du personnel et ouverture des enveloppes (Filière Technique) Référence : D 2020.24	Délégués en exercice : 23 Suppléants : 14 Délégués présents : 13 Suppléants présents : 4 Voix délibératives : 17
--	--

Titulaires présents : Christian BORDOLL, Jean-Marc CINTAS, Thierry DOUZAL, Françoise EMERIAUD, Christian PUECH, Didier SOMEN, Jean-Lu CANTALOUBE, Marie-Claude ROBERT, Bernard BOUVIER, Jean-Luc ESPITALIER, Claude CRAYSSAC, Guy GAVALDA, Myriam VIGROUX, Suppléants présents avec voix délibérative : Caterina FUSCO, Serge BOURREL, Alain BOYER, Claude HUET Titulaires excusés : Christine BARRILLIOT, Jean-Claude CLERGUE, Sylvian CALS, Jean-Claude MADAULE, Pascal THIERY, Sabine BOUDOU OURLIAC, Sylvie GRAVIER, Fatima SELAM Suppléants présents sans voix délibérative : 0 Suppléants excusés : Jean-François KOWALIK, Denis MARTY, Michel SIBRA, Sandrine SANDRAL, Didier ROUDIER Conseillers communautaires sans voix délibérative : Olivier JUMEZ Autres participants : Loris CARIOU, Julien FRAT Secrétaire de séance : Bernard BOUVIER
--

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du comité technique,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Président informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

I – Dispositions générales**Article 1 : Bénéficiaires**

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Article 2 : 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.

Article 3 : Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il peut en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- 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

II – Mise en œuvre de l'IFSE**Article 4 : Détermination des groupes de fonction et montants maxima**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité 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.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 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.

FILIERE TECHNIQUE :**CATEGORIE A**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie A Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	Ingénieur Hors-Classe Ingénieur Principal Ingénieur	36 210 €
Catégorie A Ingénieurs territoriaux	Groupe 2	Ingénieur Hors-Classe Ingénieur Principal Ingénieur	32 130 €
Catégorie A Ingénieurs territoriaux	Groupe 3	Ingénieur Hors-Classe Ingénieur Principal Ingénieur	25 500 €

CATEGORIE B

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie B Techniciens Territoriaux	Groupe 1	Technicien Principal 1 ^{ère} classe Technicien Principal 2 ^{ème} classe Technicien	17 480 €
Catégorie B Techniciens Territoriaux	Groupe 2	Technicien Principal 1 ^{ère} classe Technicien Principal 2 ^{ème} classe Technicien	16 015 €
Catégorie B Techniciens Territoriaux	Groupe 3	Technicien Principal 1 ^{ère} classe Technicien Principal 2 ^{ème} classe Technicien	14 650 €

CATEGORIE C

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
Catégorie C Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} cl Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} cl Adjoint Technique	11 340 €
Catégorie C Adjoints techniques territoriaux	Groupe 2	Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} cl Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} cl Adjoint Technique	10 800 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Article 5 : Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Article 6 : Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP (uniquement l'IFSE ou uniquement le CIA, ou les 2) 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).

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

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

III – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)**Article 7**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

Article 8 : Détermination des montants maxima par groupes de fonction

Le CIA peut être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent.

FILIERE TECHNIQUE :**CATEGORIE A**

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie A Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	Ingénieur Hors-Classe Ingénieur Principal Ingénieur	6 390 €
Catégorie A Ingénieurs territoriaux	Groupe 2	Ingénieur Hors-Classe Ingénieur Principal Ingénieur	5 670 €
Catégorie A Ingénieurs territoriaux	Groupe 3	Ingénieur Hors-Classe Ingénieur Principal Ingénieur	4 500 €

CATEGORIE B

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie B Techniciens Territoriaux	Groupe 1	Technicien Principal 1 ^{ère} classe Technicien Principal 2 ^{ème} classe Technicien	2 380 €
Catégorie B Techniciens Territoriaux	Groupe 2	Technicien Principal 1 ^{ère} classe Technicien Principal 2 ^{ème} classe Technicien	2 185 €
Catégorie B Techniciens Territoriaux	Groupe 3	Technicien Principal 1 ^{ère} classe Technicien Principal 2 ^{ème} classe Technicien	1 995 €

CATEGORIE C

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Catégorie C Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} cl Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} cl Adjoint Technique	1 260 €
Catégorie C Adjoints techniques territoriaux	Groupe 2	Adjoint Technique Principal 1 ^{ère} cl Adjoint Technique Principal 2 ^{ème} cl Adjoint Technique	1 200 €

Article 9 : Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 10 : Modalités de maintien ou suppression du CIA

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles (congé maladie ordinaire, maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État (décret n° 2010-997 du 26/08/2010 et de la circulaire d'application BCRF 1031314C) à savoir :

« La part liée aux résultats a vocation à être réajustée, 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. Dans ce cadre, il appartient au chef de service 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 l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne qui, en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

Un agent qui serait absent pour maladie pendant 4 mois pourrait ainsi percevoir la part liée aux résultats au même niveau que la période précédente s'il atteint, en 8 mois, les objectifs qui lui étaient assignés pour une période d'un an. La part liée à l'atteinte des résultats n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement, contrairement à la part liée à l'exercice des fonctions.

Enfin, les administrations peuvent tenir compte, dans le cadre de leur pouvoir de modulation indemnitaire, de la charge de travail reportée le cas échéant sur les collaborateurs présents, notamment en majorant la part de leur prime liée aux résultats. »

Article 11 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2021.

Le Conseil Syndical, après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} janvier 2021.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Certifié conforme,
Le Président, Didier SOMEN



RF
Albi

Contrôle de légalité
Date de réception de l'AR: 21/12/2020
081-200049161-20201215-D_2020_24-DE