

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS **DU COMITE SYNDICAL DU 29 MARS 2022**

Nombre de délégués en exercice : 30 titulaires

Nombre de membres votants : 21

Titulaires présents :	13
Titulaires représentés :	
Suppléants :	6
Procurations :	2

Secrétaire de séance : Mme AUGER Maryse

L'an deux mille vingt-deux, mardi vingt-neuf mars à 17 heures 30, le Comité Syndical du Syndicat Mixte du SCoT du Nord Toulousain, dûment convoqué en date du 23 mars 2022, s'est réuni à la Mairie de Saint-Sauveur sous la présidence de Philippe PETIT, Président.

Délégués titulaires présents :

CC des Coteaux du Girou :	Mme AUGER, M. ROUMAGNAC L., Mme ROUSTIT I., M. VINTILLAS E.
CC du Frontonnais :	M. CAVAGNAC H., Mme CLAVEL ALBAR V., M. PETIT Ph., Mme SAVY S.
CC des Hauts Tolosans :	Mme AYGAT Ch., MM. CODINE Fr., DULONG D., Mme FOURCADE M-L., M. LAGORCE P.

Délégués titulaires représentés :

CC des Coteaux du Girou :	M. CALAS D. représenté par Mme AUGER M. (Pouvoir) M. CUJIVES D. représenté par M. CASALE JF (suppléant) M. PLICQUE P. représenté par Mme BACHELET N. (suppléante)
CC du Frontonnais :	M. LECORRE D. représenté par M. JEANJEAN P. (Suppléant) Mme SOLOMIAC C. représentée par M. PETIT Ph. (Pouvoir)
CC des Hauts Tolosans	M. ALARCON N. représenté par M. BAGUR S. (Suppléant) M. ESPIE J-C. représenté par Mme OGRODNIK. P. (Suppléante)
CC Val'Aigo :	M. MAUREL C. représenté par Mme MONCERET M. (Suppléante)

Délégués titulaires absents ou excusés :

CC du Frontonnais :	MM PROVENDIER Ph., TERRANCLE S.
CC des Hauts Tolosans :	MM DELMAS J-P., NOËL S., ZANETTI L.
CC Val'Aigo :	Mme BLANCHARD ESSNER S., M. DUMOULIN J-M., Mme GAYRAUD I., MM. JOVIADO G.

Délibération n ° 2022 /03

Objet : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein du Syndicat mixte

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 17/02/2022 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 Syndicat mixte du SCOT du nord toulousain,

Le Président rappelle que la mise en place du RIFSEEP, en remplacement du régime indemnitaire actuellement en place, vise deux objectifs :

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

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

Article 1^{er} : 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 ;
- Adjointes administratifs territoriaux ;
- Ingénieurs ;
- Techniciens ;
- Agents de maîtrise 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, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- 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.

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, appréciées au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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 la mise en place du RIFSEEP ou par la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence - art. 88 de la loi n°84-53 du 26/01/1984), et ce jusqu'en date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

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.

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 :
 - Niveau hiérarchique
 - Nombre de collaborateurs encadrés
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Niveau de technicité et d'expertise
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Ce montant est ensuite pondéré 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.

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Pondération
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Niveau 4	De +31% à +50%
		Niveau 3	De +11% à +30%
		Niveau 2	De + 6% à +10%
		Niveau 1	De 0 à +5%

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.

Les critères retenus sont les critères d'appréciation de la valeur professionnelle utilisés dans le cadre de l'entretien professionnel. Ces critères sont soumis à l'avis du Comité Technique Paritaire.

Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs et plus généralement seront appréciés (liste non exhaustive) :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- les compétences professionnelles et techniques de l'agent ;
- ses qualités relationnelles ;
- *le cas échéant, ses capacités d'encadrement, d'expertise et /ou de conduite de projet.*

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

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	Attachés, Ingénieurs	Direction générale	36 210	6 390	42 600
	A2	Attachés, Ingénieurs	Mission d'expertise avec encadrement	32 130	5 670	37 800
	A3	Attachés, Ingénieurs	Mission d'expertise sans encadrement	25 500	4 500	30 000
B	B1	Rédacteurs, Techniciens	Responsable de service, Mission d'expertise	17 480	2 380	19 860
	B2	Rédacteurs, Techniciens	Adjoint au responsable de service, Mission d'expertise	16 015	2 185	18 200
C	C1	Adjoints administratifs, Agents de maîtrise	Responsable de service, Adjoint de direction, Adjoint administratif nécessitant une technicité particulière	11 340	1 260	12 600
	C2	Adjoints administratifs, Agents de maîtrise	Adjoint opérationnel, Agent technique et d'exécution	10 800	1 200	12 000

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 donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26/01/1984 (prime annuelle, 13^e mois, ...)
- la prime d'intéressement à la performance collective des services
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Sur le rapport de Monsieur le Président,

Le Comité Syndical,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

DÉCIDE

Article 1^{er} : D'INSTAURER un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;

Article 2 : D'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 ;

Article 3 : D'ABROGER les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;

Article 4 : D'APPLIQUER les dispositions de la présente délibération au 01/04/2022 ;

Article 5 : D'INSCRIRE les crédits correspondants au budget.

Article 6 : DE NOTIFIER la présente délibération au représentant de l'Etat et au Président du Centre de Gestion de la Haute-Garonne.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte et informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif, dans un délai de 2 mois à compter de sa notification.

**Ainsi fait et délibéré le jour, mois et an que dessus
et ont signé au registre les membres présents.**

Pour copie conforme,

Date de la convocation :	23/03/2022
Date d'affichage :	23/03/2022
Certifié exécutoire le :	01/04/2022
Affichée le :	01/04/2022

Philippe PETIT,
Président





Envoyé en préfecture le 01/04/2022

Reçu en préfecture le 01/04/2022

Affiché le

Berger
Levrault

ID : 031-200003507-20220329-2022_03_D_03_29-DE