

SYNDICAT MIXTE DES GAVES D'OLORON, ASPE, OSSAU ET DE LEURS AFFLUENTS

**EXTRAIT DES DÉLIBÉRATIONS
SÉANCE DU 15 Octobre 2019**

L'an deux mille dix neuf, le quinze octobre à dix-neuf heures, le Comité Syndical dûment convoqué s'est réuni en séance ordinaire au siège du Syndicat Mixte sous la présidence de Monsieur Michel LAURONCE, Président du SMGOAO

Date de la convocation : Vendredi 20 septembre 2019
Secrétaire de séance : Monsieur CASABONNE Pierre

Nombre de conseillers en exercice : 37
Nombre de conseillers présents : 25
Nombre de votants : 25



Présents :

M. ARRIBERE Daniel, M. BALDAN Patrick, M. BAUCOU Jean, M. BOURGUET Jacques, M. FRANÇAIS Hubert, M. LANSALOT-MATRAS Francis, M. LARCO Jean-Claude, M. PUHARRE Michel, M. ABADIE Jean-Paul, M. BERNOS André, M. CASABONNE Pierre, M. CONTOU-CARRERE Michel, M. DEVALS Gérard, Mme GARCES Cathy, Mme GAUCHER Michelle, M. HOEPFFNER Michel, M. LABARTHE André, M. LAURONCE Michel, M. MAUDOU Sylvain, M. OLYMPIE Jean-Yves, M. TEULADE Alain, M. LEMBEYE Pascal

Suppléants :

| | | |
|-------------------|--------------|------------------------|
| M. SEGUIN Marc | suppléant de | M. SUSBIELLES Philippe |
| M. LOUSTAU Didier | suppléant de | M. CONGUES Christophe |
| M. SARASOLA Jean | suppléant de | M. NAVAILLES Michel |

Pouvoirs :

Excusés/absents :

Mme BONNEFON Catherine, Mme LASSALLE Marie-France, M. BIGUE-PERRY Bruno, M. MIRAMON Francis, M. CASTILLON Henri, M. GASTOU Jean, M. IDOMENEE Jean-Jacques, M. MARQUEZE Jacques, M. MIRANDE David, Mme MIRANDE Martine, M. PATIE Frédéric, M. LASSERRE BISCONTE Albert

Délibération N°2-15.10.19 – Mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Mme GAUCHER présente le rapport n°2.

Le président rappelle au Comité Syndical que par délibération en date du 17 décembre 2013 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel du Syndicat Mixte des Gaves d'Oloron, Aspe, Ossau et de leurs affluents.

Par délibération, en date du 19 décembre 2018, le Comité avait adopté les propositions de modification du Régime Indemnitare, en raison d'une évolution du personnel.

Depuis le 1er janvier 2016, 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'État est désormais transposable à la Fonction Publique Territoriale. Pour tenir compte de ces évolutions réglementaires, il convient de modifier l'organisation du régime indemnitaire au sein de la collectivité pour transposer cette nouvelle réglementation.

Il expose également que les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

S'agissant d'un avantage facultatif, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les

SYNDICAT MIXTE DES GAVES D'OLORON, ASPE, OSSAU ET DE LEURS AFFLUENTS

textes réglementaires applicables à la fonction publique d'Etat, par application du principe de parité.

Il appartient au Comité syndical de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères de modulation du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

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

Le RIFSEEP se substitue notamment aux primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et prendre en compte les spécificités de certains postes au regard de l'expérience professionnelle des agents, de l'expertise, de la technicité, de sujétions particulières,
- tenir compte du déroulement de carrière des agents,
- garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues.

1 – BÉNÉFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les rédacteurs

Les primes et indemnités pourront être versées aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiels.

Les décrets d'applications des cadres d'emplois suivant n'étant pas parus, l'application du RIFSEEP pour ces agents, sera reporté ultérieurement :

- Technicien principal de 2^{ème} classe
- Ingénieur

Le régime indemnitaire actuel reste en vigueur, jusqu'à parution des décrets, et actualisation de la délibération

SYNDICAT MIXTE DES GAVES D'OLORON, ASPE, OSSAU ET DE LEURS AFFLUENTS

2 – L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et, d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Pour l'État, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Pour chaque cadre d'emplois, il convient de définir des groupes de fonctions selon les critères 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

A chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, du groupe 1 au groupe :

- 2 pour les catégories B

3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Le versement individuel est facultatif.

Il sera versé selon les résultats de l'entretien professionnel. Seront appréciés les critères suivants :

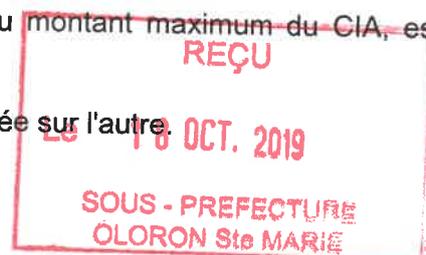
- L'implication au sein de la collectivité
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- Son implication dans les projets de la collectivité
- Ses démarches d'évolution dans son domaine d'intervention
- Esprit d'initiative et force de proposition

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B

Le montant individuel de l'agent, compris entre 0 et 100 % du ~~montant maximum du CIA~~, est attribué au vu des critères précités.

Ce versement est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.



SYNDICAT MIXTE DES GAVES D'OLORON, ASPE, OSSAU ET DE LEURS AFFLUENTS

4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous correspondent au montant brut annuel pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par la collectivité, les montants retenus pour chaque groupe de fonction seront compris entre 0 et le montant maximum figurant dans chaque tableau ci-dessous :

Filière administrative :

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximum annuel | CIA – Montant maximal annuel | Montant maximum annuel |
|----------|--|-------------------------------|------------------------------|------------------------|
| Groupe 1 | Responsable administratif et comptable | 4 030.00 | 490.00 | 4 520.00 |
| Groupe 2 | Poste d'Instruction et expertise | 3 500.00 | 420.00 | 3 920.00 |

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. LE REEXAMEN

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite à un concours,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b. LA PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée de la manière suivante : 90% mensuellement et 10% annuellement en novembre

Le CIA sera versé annuellement au mois de Novembre.

c. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION EN CAS D'ABSENCES

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il serait fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. Les primes suivront le sort du traitement pendant :

- les congés annuels
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption
- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

SYNDICAT MIXTE DES GAVES D'OLORON, ASPE, OSSAU ET DE LEURS AFFLUENTS

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de maladie de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

Le versement des primes est calculé au prorata de la durée effective du service lors des périodes de temps partiel thérapeutique.

Le versement des primes, IFSE et CIA, sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes:

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle)

Lorsque le régime indemnitaire est maintenu, seule la part "IFSE" serait maintenue si la durée de l'absence ne permet pas une appréciation pertinente de l'engagement et de la manière de servir nécessaires pour le versement du CIA, soit pour une absence supérieure à 6 mois.

Le versement des primes sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

d. MODULATION SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Pour les fonctionnaires et agents contractuels de droit public employés à temps non complet ou autorisés à travailler à temps partiel les montants de primes retenus sont proratisés dans les mêmes proportions que le traitement.

e. ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

Les attributions individuelles pour l'IFSE et le CIA du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Président.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à l'année. L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité de permanente.

Néanmoins l'IFSE sera réexaminé dans les cas suivants :

- changement de fonctions (davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions)
- changement de grade à la suite d'une promotion
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le président, attribuera les montants individuels entre 0 et les montants maximums prévus dans les tableaux susvisés.

f. CUMULS

Le RIFSEEP est cumulable avec:

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,

SYNDICAT MIXTE DES GAVES D'OLORON, ASPE, OSSAU ET DE LEURS AFFLUENTS

Le RIFSEEP ne pourra être mis en application qu'après avis du Comité Technique Intercommunal du CDG. En cas d'avis défavorable, le dispositif sera réétudié et représenté au comité syndical.

Après en avoir délibéré, le Comité Syndical, à l'unanimité

- **ADOpte** les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidées par la présente délibération, savoir :
 - 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 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
 - le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,
 - 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
 - l'arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- **ADOpte** les propositions du président relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,
- **ABROGE** partiellement la délibération en date du 19 décembre 2018 relative au régime indemnitaire applicable au personnel, sauf pour les dispositions relatives à la filière technique, gestion des travaux supplémentaires,
- **PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01.01.2020 après avis du Comité Technique Intercommunal du 10.12.2019.
que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Ainsi délibéré à Oloron Sainte Marie, le 15 octobre 2019

