

EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS du COMITE SYNDICAL
SEANCE ORDINAIRE du LUNDI 12 JUIN 2023
COLLEGE COLLECTE

Objet : Réexamen du RIFSEEP - Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel

L'an deux mil vingt-trois et le douze du mois de juin à 18 heures 30, le Comité syndical - Collège Collecte, dûment convoqué, s'est réuni au siège du SIVOM du Born, 115 route de Piche, à PONTENX-LES-FORGES, en séance ordinaire, sous la présidence de Monsieur Éric SOULES, Président.

Nombre de délégués en exercice : 25

Quorum : 13

Présents : 14.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : Madame Nathalie BENQUET, MM. Jean-Jacques CAPDEPUY, Patrick FRAGNEAU, Vincent LOUBERE, Yves MANCIET, Bruno MORATINOS et Éric SOULES,

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Madame Dominique HARDY, MM. Daniel ANTAGNAC, Gilbert BADET, Jérôme CLAVE, Fabrice FAGOO, Jean-Richard SAINT-JOURS et Jean SLOSTOWSKI.

Absents excusés remplacés par suppléants :

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : Madame Patricia CASSAGNE remplacée par Monsieur Yves MANCIET, Monsieur Christophe LABRUYERE remplacé par Monsieur Bruno MORATINOS,

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Monsieur Philippe CUBILLIER remplacé par Monsieur Fabrice FAGOO, Monsieur Jean-Marie DUBROCA remplacée par Madame Dominique HARDY.

Absents excusés : 11.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : MMES. Marie-Hélène BOUSQUET, Florence GUERRO, Laure PINCE, Ascension PONCHET, MM. Eric BRETHERS, Titouan DAUDIGNON, Adrien FERE et Fabien LAINE,

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Madame Michelle BURGAN, MM. Frédéric POMAREZ et Henri-Jean THEBAULT.

Secrétaire de séance : Monsieur Jean-Jacques CAPDEPUY

Date de convocation et d'affichage : 06 juin 2023



Délibération n°2023-24

Objet : Réexamen du RIFSEEP - Régime Indemnitare lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel

Le Comité syndical, Collège Collecte,

VU les articles L714-4 à L714-13 relatifs aux régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale,

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 d'Etat, modifié par le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016,

VU les arrêtés ministériels du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 relatifs au RIFSEEP des attachés,

VU les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 relatifs au RIFSEEP des adjoints administratifs,

VU l'arrêté ministériel du 7 novembre 2017 relatif au RIFSEEP des techniciens,

VU les arrêtés ministériels du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 relatifs au RIFSEEP des agents de maîtrise et des adjoints techniques,

VU la réponse du Ministère de l'action et des comptes publics publiée le 28 janvier 2020, faisant suite à la question écrite de Sébastien Cazenove n°20512, JO de l'Assemblée nationale du 26 novembre 2020, au sujet de la conservation par les fonctionnaires territoriaux de leurs primes et indemnités, pendant le congé maladie,

VU la délibération du Comité syndical n°2016-48 en date du 15 décembre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

VU la délibération du Comité syndical n°2017-48 en date du 30 octobre 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique – Catégorie C,

VU la délibération du Comité syndical n°2018-16 en date du 12 mars 2018 modifiant les conditions d'attribution du CIA, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP,

VU la délibération du Comité syndical n°2020-24 en date du 10 juillet 2020 relative à la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique – Catégorie B,

VU la délibération du Comité syndical n°2021-26 en date du 25 mars 2021 relative au réexamen quadriennal du RIFSEEP,

VU l'avis unanimement favorable des deux collèges du Comité Social Territorial en date du 22 mai 2023,

VU l'avis favorable du Bureau syndical en date du 06 juin 2023,

CONSIDERANT que le RIFSEEP est composé de l'IFSE : Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise, par groupe de fonction et catégorie hiérarchique, et du CIA : Complément Indemnitare Annuel, lié au résultat de l'entretien professionnel annuel, augmentant de 50 € tous les ans pendant 4 ans,

CONSIDERANT qu'en 2016, à la suite de l'état des lieux, il a été décidé que l'IFSE remplaçait les anciennes indemnités et primes versées, sans augmentation, arrondies en douzièmes égaux, sauf pour les agents



d'entretien et les agents d'accueil de déchetteries qui ont bénéficié d'une revalorisation au même niveau que les ripeurs, ainsi que certains agents de catégorie C, responsable de services, pour constituer des groupes cohérents,

CONSIDERANT l'impossibilité de conditionner le versement du RIFSEEP en fonction de la durée et/ou de la nature du contrat de recrutement de droit public, visé aux articles L332-8, L332-13, L332-14, L332-23 et L332-24 du Code Général de la Fonction Publique, (*CJUE, 20 juin 2019, affaire C-72/18*),

CONSIDERANT la position de la DGCL, confirmée par la jurisprudence, sur la suppression du régime indemnitaire dès le premier jour d'arrêt en cas de congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie,

CONSIDERANT que le RIFSEEP doit suivre le sort du traitement pour les congés de maternité, paternité et accueil de l'enfant et adoption, principe issu de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

CONSIDERANT l'imprécision des délibérations du Comité syndical régissant le RIFSEEP sur l'IFSE applicable aux agents relevant du groupe de fonctions C4 (conducteurs) et d'autres groupes de fonctions,

CONSIDERANT la volonté de valoriser l'expérience professionnelle et notamment les différents permis de conduire,

CONSIDERANT la volonté de valoriser le régime indemnitaire des contractuels notamment pour favoriser le recrutement de saisonniers et des remplaçants tout au long de l'année,

Après en avoir délibéré, DECIDE, à l'unanimité :

- De supprimer le groupe de fonctions C6 Filières administrative et technique – Remplaçants et saisonniers,
- D'appliquer le RIFSEEP aux contractuels de droit public selon les mêmes conditions que celles applicables aux stagiaires et titulaires du SIVOM du Born,
- De modifier le groupe de fonctions C4 afin de statuer sur le sort des agents exerçant au cours de l'année des fonctions relevant de ce groupe de fonction (conducteurs) et d'autres groupes de fonctions,
- De déterminer les groupes de fonctions et les montants d'IFSE ainsi, applicables aux stagiaires, titulaires et contractuels :
 - **Catégorie A :**
 - Groupe A1 : Directeur ou Directrice
IFSE individuel : 11 100 €

Montant maximum du groupe : 11 100 €
 - **Catégorie B :**
 - Groupe B1 : Responsable des services techniques
IFSE individuel : 9 972 €
Montant maximum du groupe : 10 000 €



- Groupe B2 : Responsables de service et conseiller de prévention
IFSE individuel : 7 008 €
Montant maximum du groupe : 9 500 €
- **Catégorie C :**
 - Groupe C1 : Postes de catégorie C affectés à des fonctions de catégorie B dont :
 - Responsable Finances / Marchés Publics / Adjoint(e) au Directeur ou à la Directrice : personne ressource sur l'activité du service et son fonctionnement, sens de l'organisation, connaissances juridiques, technique rédactionnelle, encadrement de proximité, polyvalence, pilotage de projet, coordination
IFSE individuel : 8 208 €
 - Responsable Service Patrimoine : encadrement, polyvalence des connaissances, pilotage de projets, coordination
IFSE individuel : 7 008 €
montant maximum du groupe : 9 500 €
 - Groupe C2 : Postes à responsabilités, impliquant coordination et/ou pilotage de projet dont :
 - Chef d'atelier mécanique : gestion des commandes, sens de l'organisation, gestion des imprévus, réactivité, travail dans l'urgence
IFSE individuel : 8 652 €
 - Responsable Ressources Humaines : personne ressource sur l'activité du service et son fonctionnement, connaissances juridiques, technique rédactionnelle, maîtrise des logiciels spécifiques, sens de l'organisation, gestion de situations socialement difficiles, stress, sociabilité
 - Responsable REOM : personne ressource sur l'activité du service et son fonctionnement, maîtrise des logiciels spécifiques, sens de l'organisation, qualités relationnelles, gestion des conflits, notions juridiques, technique rédactionnelle,
 - Adjoint au responsable du service Collecte/Transport : qualités relationnelles, gestion des conflits, gestion courante humaine et matériel du service
IFSE individuel : 6 960 €
Montant maximum du groupe : 8 700 €
 - Groupe C3 : Postes à responsabilités, soumis à des sujétions particulières dont :
 - Agent de liaison permanent : qualités relationnelles, gestion des conflits, réactivité
IFSE individuel : 6 936 €
 - Mécanicien-laveur graisseur : sens de l'organisation, réactivité, travail dans l'urgence
IFSE individuel : 6 636 €
Montant maximum du groupe : 7 400 €
 - Groupe C4 : Postes soumis à des sujétions particulières dont :
 - Conducteurs titulaires du C / CE / BE dont le SIVOM a entériné la validité (FCO et visite médicale à jour), quelle que soit les fonctions exercées, sauf si l'IFSE de leur groupe de fonctions exercées est plus élevée que celle du groupe C4 : responsabilité du véhicule et de l'équipe éventuellement, polyvalence éventuelle, maîtrise des règles de sécurité, particularité COVID, obligation de conduire si la nécessité de service l'impose, dans le respect des contre-indications médicales individuelles.
 - Agent d'accueil, agent services REOM/RH et agents de communication : gestion des conflits éventuels, maîtrise de logiciels spécifiques, technicité de communication orale
IFSE individuel COVID : 7 296 €
IFSE individuel autres : 6 048 €
Montant maximum du groupe : 7 300 €



- **Groupe C5**: Autres postes dont :
 - Agents d'accueil en déchetteries / ISDI : travail isolé, autonomie de gestion du site, sécurité du site
 - Ripeurs : exposition aux aléas climatiques et pénibilité, particularité COVED
 - Agents d'entretien : exposition aux aléas climatique, particularité COVED et maintien de régime indemnitaire anciennes fonctions
- IFSE individuel COVED ripeurs : 6 420 €
 IFSE individuel anciennes fonctions : 5 832 €
 IFSE individuel autres : 5 172 €
 Montant maximum du groupe : 7 280 €

Remarque : les plafonds retenus pour les groupes sont inférieurs aux plafonds autorisés par les textes. Dans certains groupes, ils sont supérieurs aux montants appliqués mais ont été indiqués ainsi pour qu'il y ait une logique de dégressivité.

- D'attribuer l'IFSE, par arrêté individuel, ainsi :
 - 50% attribués en fonction des sujétions décrites dans les groupes de fonctions – **Montant fixe**.
 - 50% attribués en fonction de l'expertise – **Montant variable** pouvant aller de 0% à 50%.
 Par expertise, on entend l'expérience professionnelle appréciée en fonction :
 - des connaissances personnelles issues d'études et/ou de formations personnelles,
 - de l'effort de formation professionnelle,
 - de la mise en application des connaissances acquises en formation,
 - de la capacité à enseigner son savoir (maître d'apprentissage, tutorat de stagiaires, formateur interne, ...),
 - de l'engagement dans l'établissement (représentant du personnel, représentant CNAS, référent mutuelle, membre de groupes de pilotage,...),
 - de l'autonomie dans le travail,
 - de la maîtrise de l'environnement de travail (outils bureautiques, logiciels métier, outils spécifiques, différents poids-lourds, grues, bras hydrauliques, ...),
 - de la connaissance de l'environnement territorial.
- De verser l'IFSE mensuellement, proportionnellement à la quotité de travail,
- De moduler l'IFSE en cas d'arrêt de travail ainsi :
 - Congé de maladie ordinaire : conditions inchangées

Le montant du jour de carence (1 /30 du salaire + régime indemnitaire + NBI éventuelle) est déduit de l'abattement du régime indemnitaire :

- si le montant lié à l'application du jour de carence est supérieur à l'abattement du régime indemnitaire mensuel, seul le jour de carence s'applique.
- dans le cas contraire, le jour de carence s'applique puis le pourcentage de 1% par jour suivant d'arrêt de maladie ordinaire, jusqu'à la date de fin de l'arrêt, **dans la limite de 3 mois cumulés d'arrêt sur un an glissant, à partir desquels l'IFSE suit le sort du traitement indiciaire, c'est-à-dire, est réduit à 50%,**
- si le jour de carence venait à être supprimé, l'abattement du régime indemnitaire pour maladie ordinaire serait à nouveau de 1% par jour, dès le 1^{er} jour de maladie, sans pouvoir dépasser 30% par mois, **dans la limite de 3 mois cumulés d'arrêt sur un an glissant, à partir desquels l'IFSE suit le régime du traitement indiciaire, c'est-à-dire, est réduit à 50%,**



- Congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie :
 - IFSE suspendue dès le premier jour d'arrêt.
 - Toutefois, si l'agent bénéficie d'un de ces congés à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien total ou partiel de l'IFSE, il conserve le bénéfice de l'IFSE qui a été maintenue durant ce congé initial.
- Congé pour accident de travail ou pour maladie professionnelle, par évènement :
 - IFSE maintenue à 100 % si l'arrêt est inférieur à 180 jours calendaires cumulés à partir du 1^{er} jour d'arrêt,
 - IFSE maintenue à 50%, si l'arrêt est égal ou supérieur à 180 jours calendaires cumulés et inférieur à 270 jours calendaires cumulés à partir du 1^{er} jour d'arrêt,
 - IFSE suspendue si l'arrêt est égal ou supérieur à 270 jours calendaires cumulés à partir du 1^{er} jour d'arrêt.
- En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est maintenue à 100%
- D'augmenter le montant annuel maximum du CIA de 75 € par an au lieu de 50 €, soit une augmentation de 4.5 à 5% selon les années :

Année de référence	2022	2023	2024	2025
Paye de référence	Février 2023	Février 2024	Février 2025	Février 2026
Montant maximum	400 €	475 €	525 €	575 €

- De verser le CIA une fois par an, en février, proportionnellement à la quotité de travail,
- De maintenir les règles d'attribution du CIA, par arrêté individuel, suivantes :
 - En fonction de l'évaluation professionnelle annuelle pour favoriser l'objectivité des responsables de service :
 - selon le barème suivant :
 - 1 point pour l'appréciation « insatisfaisant »,
 - 0 point pour l'appréciation « à améliorer »,
 - 1 point pour l'appréciation « satisfaisant »,
 - 2 points pour l'appréciation « supérieur aux attentes »
 - et la modulation suivante :

Agents non encadrants : maximum possible : 33 points (16 critères supérieurs aux attentes et 1 satisfaisant (respecte les horaires)) :

- 100% du montant maximal si la note est comprise entre 20 et 33,
- 75 % du montant maximal si la note est comprise entre 16 et 19,
- 50 % du montant maximal si la note est comprise entre 15 et 10,
- 25 % du montant maximal si la note est inférieure à 10.



Agents encadrants : maximum possible : 53 ou 55 points (26 ou 27 critères supérieurs aux attentes et 1 satisfaisant (respecte les horaires) :

- 100% du montant maximal si la note est comprise entre 34 et 53 (Directrice et RST),
 - 75 % du montant maximal si la note est comprise entre 26 et 33,
 - 50 % du montant maximal si la note est comprise entre 25 et 18,
 - 25 % du montant maximal si la note est inférieure à 18.
- Un agent absent toute l'année n'est pas évalué : il ne perçoit donc pas le CIA.
 - Un agent présent au cours de l'année mais absent au moment des entretiens professionnels, (dernier trimestre de l'année et mois de janvier de l'année suivante) se voit appliquer 0 point, ce qui entraîne un coefficient de 25% du CIA, pondéré éventuellement du coefficient d'absence.
Remarque : Les saisonniers seront dans ce dernier cas. Ils bénéficieront au mieux de 25% du CIA.
- De moduler le CIA en cas d'arrêt de travail ainsi :
 - Motifs de minoration du CIA : absence pour congés de maladie ordinaire, accident de travail, maladie professionnelle, disponibilité, congé sans solde, absence injustifiée.
 - Motifs de **suppression du CIA** : congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie.
 - Durée d'absence annuelle :
 - Inférieure à **8 jours calendaires** : **100%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
 - Supérieure ou égale à **8 jours calendaires** et inférieure à **30 jours calendaires** : **80%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
 - Supérieure ou égale à **30 jours calendaires** et inférieure à **120 jours calendaires** : **50%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
 - Supérieure ou égale à **120 jours calendaires** et inférieure à **180 jours calendaires** : **25 %** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
 - Supérieure ou égale à **180 jours calendaires** : **0%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail.
 - De réexaminer le RIFSEEP fin 2025.

Fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessus,
Ont signé au registre les membres présents,
Pour extrait conforme,

Le Président,
Éric SOULES

Signé par : Eric SOULES
Date : 25/06/2023
Qualité : PRESIDENT

SIVOM du Born
115 Route de Piche
40200 PONTENX-LES-FORGES
Tél. : ~~05 58 78 50 93~~

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de PAU dans un délai de deux mois à compter de son affichage ou de sa réception par le représentant de l'État.

Le Tribunal Administratif peut être saisi par l'application informatique « télérécurse citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr Une copie de cette décision devra être jointe au recours.