

Délibération n°2025-34

EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS du COMITE SYNDICAL
SEANCE ORDINAIRE du MARDI 24 JUIN 2025
COLLEGE COLLECTE

Objet : Révision du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : modification des modalités d'attribution du CIA

L'an deux mil vingt-cinq et le vingt-quatre du mois de juin à 19 heures, 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 Eric SOULES, Président.

Nombre de délégués en exercice : 25.

Quorum : 13.

Présents : 17.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : MMES. Nathalie BENQUET, Marie-Hélène BOUSQUET, Laure PINCE, Carmen THIEROT, MM. Jean-Jacques CAPDEPUY, Vincent LOUBERE, Yves MANCIET, Alain SESCOUSSE, Éric SOULES, Vincent VILLENAVE et Christian VIUDES,

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Madame Dominique HARDY, MM. Daniel ANTAGNAC, Gilbert BADET, Jérôme CLAVE, Patrick COCHARD-DEGUET et Henri-Jean THEBAULT.

Absents excusés remplacés par suppléants :

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : Madame Patricia CASSAGNE remplacée par Monsieur Yves MANCIET, Monsieur Adrien FERE remplacé par Monsieur Alain SESCOUSSE, Monsieur Patrick FRAGNEAU remplacé par Monsieur Vincent VILLENAVE, Monsieur Fabien LAINE remplacé par Madame Carmen THIEROT,
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Monsieur Jean-Marie DUBROCA remplacé par Madame Dominique HARDY.

Absents excusés : 8.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : MMES. Florence GUERRO, Ascension PONCHET, MM. Eric BRETHES et Titouan DAUDIGNON,

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : MM. Philippe CUBILIER, Frédéric POMAREZ, Jean-Richard SAINT-JOURS, Jean SLOSTOWSKI.

Secrétaire de séance : Madame Marie-Hélène BOUSQUET

Date de convocation et d'affichage : 17 juin 2025



Délibération n°2025-34

Objet : Révision du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : modification des modalités d'attribution du CIA

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 l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 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 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'État,

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 le décret n°2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

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 la délibération du Comité syndical n°2024-39 en date du 23 septembre 2024 réexaminant les dispositions du RIFSEEP,



VU la délibération du Comité syndical n°2024-61 en date du 05 décembre 2024 modifiant l'organigramme du personnel du SIVOM du Born,

VU la délibération du Comité syndical n°2025-19 en date du 27 mars 2025

VU l'avis du Bureau syndical en date du 10 juin 2025,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 24 juin 2025, saisi après avis unanimement défavorable du collège des représentants du personnel en date du 10 juin 2025,

VU l'avis unanimement défavorable du Collège des représentants du personnel du Comité Social Territorial en date du 10 juin 2025, en accord avec la refonte du compte rendu d'entretien professionnel mais contestant les modalités proposées pour l'attribution du CIA,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 24 juin 2025, saisi pour une deuxième présentation du point après le vote unanimement défavorable du Collège des représentants du personnel du Comité Social Territorial en date du 10 juin 2025,

CONSIDERANT la pertinence de proposer un entretien professionnel selon des critères d'évaluation différents selon la catégorie A, B ou C, intégrant la notion d'encadrement ou non, puisque les attentes sont différentes eu égard de la catégorie de l'agent,

CONSIDERANT les règles d'attribution du Complément Indemnitaire Annuel (CIA),

Le Président propose de :

- **SUPPRIMER** les tranches de modulation du barème (0 %, 25 %, 50 %, 75 % et 100 %),
- **PRENDRE** en compte une notation au réel du nombre de points obtenus selon les critères d'évaluation issus de l'entretien professionnel annuel, selon le barème suivant :
 - 0 point pour l'appréciation « insatisfaisant »,
 - 0.5 point pour l'appréciation « à améliorer »,
 - 1 point pour l'appréciation « satisfaisant »,
 - 2 points pour l'appréciation « très satisfaisant »
- **INCLURE** les objectifs de service et individuels issus de l'entretien professionnel annuel dans l'attribution du CIA,
- **EVALUER** à hauteur de 30 % la réalisation des objectifs et à hauteur de 70 % les critères d'évaluation issus de l'entretien professionnel annuel,
- **AUGMENTER** le montant du CIA dès 2025, selon les propositions présentées ci-dessous :

		Cat C	Cat B	Cat A
CIA 2025	sans encadrement	700,00 €	800,00 €	900,00 €
	avec encadrement	1 050,00 €	1 150,00 €	1 250,00 €

Les autres dispositions restent inchangées :



L'IFSE

Groupe de fonctions	Intitulé du groupe	Intitulé des fonctions	IFSE mensuelle 4e trimestre 2024	IFSE mensuelle Année 2025	IFSE mensuelle Année 2026	IFSE mensuelle Année 2027	IFSE mensuelle 1er au 3e trimestre 2028
A1	Directeur ou Directrice	Directeur ou Directrice	1 500,00 €	1 500,00 €	1 500,00 €	1 600,00 €	1 700,00 €
A2	Directeur adjoint, Directrice adjointe de catégorie A	Directeur adjoint, Directrice adjointe	940,00 €	1 005,00 €	1 070,00 €	1 135,00 €	1 200,00 €
B1	Directeur adjoint, Directrice adjointe de catégorie B	Directeur adjoint, Directrice adjointe	940,00 €	1 005,00 €	1 070,00 €	1 135,00 €	1 200,00 €
B2	Responsables de service de catégorie B	Responsables de service Conseiller de prévention / Référent	704,00 €	753,00 €	802,00 €	851,00 €	900,00 €
B3	Postes à responsabilités impliquant pilotage de projet et technicité	Chargés de mission	610,00 €	648,00 €	682,00 €	716,00 €	750,00 €
C1	Postes de catégorie C affectés à des fonctions de catégorie B	Responsables de service	704,00 €	753,00 €	802,00 €	851,00 €	900,00 €
C1		Chef d'atelier	755,00 €	791,25 €	827,50 €	863,75 €	900,00 €
C2	Postes à responsabilités impliquant coordination d'équipes et/ou expertise	Adjoints aux responsables de service	614,00 €	648,00 €	682,00 €	716,00 €	750,00 €
C2		Mécaniciens laveur graisseur	587,00 €	627,75 €	668,50 €	709,25 €	750,00 €
C3	Postes à responsabilités impliquant technicité	Agents gestionnaires pôle fonctionnel	538,00 €	582,25 €	626,50 €	670,75 €	715,00 €
C3		Agent de liaison permanent	612,00 €	637,75 €	663,50 €	689,25 €	715,00 €
C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Conducteurs titulaires du permis C / CE / BE dont le SIVOM a entériné la validité (FCO et visite médicale à jour), quelles que soient les fonctions exercées, sauf si l'IFSE de leur groupe de fonctions exercées est plus élevée que celle du groupe C4	538,00 €	573,50 €	609,00 €	644,50 €	680,00 €
C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Agents d'accueil, agents de communication et de prévention des déchets	538,00 €	573,50 €	609,00 €	644,50 €	680,00 €
C4	Postes à responsabilités soumis à des sujétions particulières	Agents d'accueil en déchetteries	465,00 €	518,75 €	572,50 €	626,25 €	680,00 €
C5	Postes soumis à des sujétions particulières	Ripeurs	465,00 €	510,00 €	555,00 €	600,00 €	645,00 €
C5		Agents d'entretien	465,00 €	510,00 €	555,00 €	600,00 €	645,00 €
C6	Autres postes	Conducteurs COVED	608,00 €	608,00 €	608,00 €	608,00 €	608,00 €
C6		Ripeurs COVED	535,00 €	535,00 €	535,00 €	535,00 €	535,00 €

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.

L'IFSE est attribué, 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.
- le versement de l'IFSE est mensuel, proportionnellement à la quotité de travail,
- l'IFSE est modulé en cas d'arrêt de travail ainsi :



- **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.
- **Temps partiel thérapeutique, congé de maternité, congé de paternité et accueil de l'enfant, congé d'adoption, l'IFSE est maintenue à 100%**
- **Congé de longue maladie ou de grave maladie :**
 - maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :
 - 33 % la première année ;
 - 60 % les deuxième et troisième années.
- **Congé de longue durée**
 - suppression du régime indemnitaire dès le premier jour d'arrêt

Le CIA est :

- **modulé en cas d'arrêt de travail, ainsi :**
 - **Motifs de minoration du CIA :**
 - Absence pour **congés de maladie ordinaire**, le montant du CIA est minoré dans les mêmes proportions que le traitement,
 - Absence pour **accident de travail, maladie professionnelle**, le montant du CIA est minoré selon la durée d'absence annuelle, ainsi :
 - Durée d'absence inférieure à **8 jours calendaires** : **100%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail,
 - Durée d'absence 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,
 - Durée d'absence 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,
 - Durée d'absence 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,
 - Durée d'absence supérieure ou égale à **180 jours calendaires** : **0%** du CIA obtenu en fonction de l'évaluation professionnelle et de la quotité de travail.
 - Absence pour **disponibilité, congé sans solde, absence injustifiée**, le montant du CIA est minoré selon la durée d'absence annuelle pour ces motifs.
 - **Motifs de suppression du CIA :** congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie.



- versé une fois par an, en février de l'année n+1 ou au moment du départ de l'agent de la Collectivité (départ en retraite, fin de contrat à durée déterminée, démission), proportionnellement à la quotité de travail,

Après en avoir délibéré, le Comité syndical – Collège Collecte, à l'unanimité :

- **SUPPRIME** les tranches de modulation du barème (0 %, 25 %, 50 %, 75 % et 100 %),
- **PREND** en compte une notation au réel du nombre de points obtenus selon les critères d'évaluation issus de l'entretien professionnel annuel, selon le barème suivant :
 - 0 point pour l'appréciation « insatisfaisant »,
 - 0.5 point pour l'appréciation « à améliorer »,
 - 1 point pour l'appréciation « satisfaisant »,
 - 2 points pour l'appréciation « très satisfaisant »
- **INCLUS** les objectifs de service et individuels issus de l'entretien professionnel annuel dans l'attribution du CIA,
- **EVALUE** à hauteur de 30 % la réalisation des objectifs et à hauteur de 70 % les critères d'évaluation issus de l'entretien professionnel annuel,
- **AUGMENTE** le montant du CIA dès 2025, selon les propositions présentées ci-dessous :

		Cat C	Cat B	Cat A
CIA 2025	sans encadrement	700,00 €	800,00 €	900,00 €
	avec encadrement	1 050,00 €	1 150,00 €	1 250,00 €

- **APPLIQUE** les dispositions de la présente délibération après transmission aux services de l'Etat et publication.

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

Le Président,
Éric SOULES

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 « télérecours citoyens » accessible par le site Internet www.telerecours.fr Une copie de cette décision devra être jointe au recours.