

Délibération n°2024-02

EXTRAIT du REGISTRE des DELIBERATIONS du COMITE SYNDICAL
SEANCE EXTRAORDINAIRE du LUNDI 12 FEVRIER 2024
COLLEGE COLLECTE

Objet : Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : revalorisation de l'IFSE

L'an deux mil vingt-quatre et le douze du mois de février 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 extraordinaire, sous la présidence de Monsieur Éric SOULES, Président.

Nombre de délégués en exercice : 25

Quorum : 13

Présents : 19.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : MMES. Marie-Hélène BOUSQUET, Patricia CASSAGNE, Brigitte CHEMIN, MM. Eric BRETHERS, Jean-Jacques CAPDEPUY, Adrien FERE, Patrick FRAGNEAU, Vincent LOUBERE, Éric SOULES et Christian VIUDES,

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : MM. Daniel ANTAGNAC, Gilbert BADET, Patrick COCHARD-DEGUET, Philippe CUBILIER, Jean-Marie DUBROCA, Richard MAZABRAUD, Frédéric POMAREZ, Jean SLOSTOWSKI et Henri-Jean THEBAULT.

Absents excusés remplacés par suppléants :

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : Madame Nathalie BENQUET remplacée par Madame Brigitte CHEMIN.

Absents excusés : 6.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DES GRANDS LACS : MMES. Florence GUERRO, Laure PINCE et Ascension PONCHET, MM. Titouan DAUDIGNON et Fabien LAINE,

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE MIMIZAN : Monsieur Jérôme CLAVE.

Secrétaire de séance : Monsieur Adrien FERE

Date de convocation et d'affichage : 05 février 2024



Délibération n°2024-02

Objet : Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) : revalorisation de l'IFSE

Monsieur le Président rappelle à ses collègues que le 23 octobre 2023, le Comité syndical a modifié les modalités d'attribution du RIFSEEP ainsi que certains plafonds de l'ISFE en raison de la nomination d'un directeur adjoint et d'une directrice adjointe. Le montant de l'IFSE attribué à la directrice n'a pas été revalorisé.

Or, il s'avère que, pour que le poste soit attractif et comparable aux postes similaires dans d'autres collectivités, il est nécessaire de revaloriser l'IFSE du poste de direction (catégorie A).

Il leur propose donc :

- De porter le montant de l'IFSE du poste de direction (Catégorie A) de 11 100 € par an à **18 000 € par an**, soit un passage de 925 € à 1 500 € par mois.
- De supprimer le groupe de fonction B2 Responsable des services techniques, sans objet depuis la nomination de celui-ci en tant que directeur adjoint au 1^{er} janvier 2024,
- De modifier la composition du groupe CI en sortant la référence à la responsable du service Finances/Commande publique, sans objet depuis sa nomination en tant que directrice adjointe au 1^{er} janvier 2024,
- De reconduire les autres modalités d'application du RIFSEEP.

Sur proposition de son Président, 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 la délibération du Comité syndical n°2023-57 en date du 23 octobre 2023 décidant la modification de l'organigramme du personnel du SIVOM du Born,

VU la délibération du Comité syndical n°2023-61 en date du 23 octobre 2023 décidant le réexamen du RIFSEEP,

VU l'avis unanimement favorable des deux collèges du Comité Social Territorial en date du 5 février 2024,

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 Indemnitaire 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 riveurs, 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,

CONSIDERANT la nécessité de rendre attractif le poste de direction du SIVOM du Born,

CONSIDERANT l'application du nouvel organigramme au 1^{er} janvier 2024,



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

- De supprimer le groupe de fonctions B2 Responsable des services techniques, sans objet depuis la nomination de celui-ci en tant que directeur adjoint au 1^{er} janvier 2024,
- De transformer le groupe B3 en groupe B2 Responsables de service et conseiller de prévention,
- De modifier la composition du groupe C1 en sortant la référence à la responsable du service Finances/Commande publique, sans objet depuis sa nomination en tant que directrice adjointe au 1^{er} janvier 2024,
- De modifier le plafond du groupe A1 le portant de 11 100 € par an à 18 000 € par an, soit 1 500 € par mois,
- 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 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 : de 11 100 € à 18 000 €
Montant maximum du groupe : 18 000 €
 - Groupe A2 : Directeur adjoint, Directrice adjointe
IFSE individuel : 10 500 €
Montant maximum du groupe : 10 500 €
 - **Catégorie B :**
 - Groupe B1 : Directeur Adjoint, Directrice Adjointe
IFSE individuel : 10 500 €
Montant maximum du groupe : 10 500 €
 - 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 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 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 : responsabilité du véhicule et de l'équipe éventuellement, polyvalence éventuelle, maîtrise des règles de sécurité, particularité COVED, 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 COVED : 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 rieurs : 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, congé de maternité, congé de paternité et accueil de l'enfant, congé d'adoption, l'IFSE est maintenue à 100%
- D'augmenter les montants annuels maximum du CIA ainsi, soit une augmentation de 4.5 à 5% selon les années :

Groupes de fonctions	Année de référence	Montant maximum			
		2022 (pour mémoire)	2023	2024	2025
	Paye de référence	Février 2023	Février 2024	Février 2025	Février 2026
A1	Montant annuel	400 €	475 €	525 €	575 €
A2		400 €	475 €	525 €	575 €
B1		400 €	475 €	525 €	575 €
B2		400 €	475 €	525 €	575 €
B3		400 €	475 €	525 €	575 €
C1		400 €	475 €	525 €	575 €
C2		400 €	475 €	525 €	575 €
C3		400 €	475 €	525 €	575 €
C4		400 €	475 €	525 €	575 €
C5		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'assiduité et 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 ou 55 (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 ne perçoit 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 montant maximal du CIA.

- De moduler le CIA 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.

- De réexaminer le RIFSEEP fin 2025.



- D'appliquer ces décisions à compter de la date à laquelle la délibération aura acquis son caractère exécutoire.

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

Le Président,
Eric 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.

Envoyé en préfecture le 15/02/2024

Reçu en préfecture le 15/02/2024

Publié le 15/02/2024

ID : 040-244000279-20240212-DCS2024_02-DE

