



Séance du Comité Syndical du SMEP de la région de Jurançon du 22 octobre 2024

Le 22 octobre 2024, à 18 heures 00, le Comité du Syndicat Mixte de l'Eau Potable de la région de Jurançon s'est réuni dans les locaux du SMEP à Jurançon, sur convocation de Monsieur le Président, publiée le 16 octobre 2024 et transmise par voie électronique le 16 octobre 2024, et sous la présence de ce dernier.

PRESENTS : M. BERNOS Michel, M. PATRIARCHE Nicolas, M. DUDRET Victor, M. POURTAU Xavier, M. RHAUT Jean-Christophe, M. DAVANTES Jean-Charles, M. MORA Pascal, M. NAHON André, Mme MARQUE Christine, M. URBAN Jean-Claude, M. FAUX Jean-Pierre, M. MAZODIER Frédéric, M. MAUBOULES Patrick, M. PARIS Gérard, Mme BELAYGUE Dominique, M. GAUZERE Guy, M. LASSALLE Philippe, M. POILLION Jean, M. VERMESSE Bruno, Mme BERTRANINE Marie, M. LESCUE Frédéric, M. DUMAS François, M. BÉGUÉ Gérard, M. BORDENAVE Tony, M. LABAT Léopold, Mme JOUANINE Marie-Hélène, Mme CORMY Céline.

ABSENTS EXCUSES : M. CAPERET Alain, M. CABANNE Pascal, Mme DAUGAS Sylvie, M. CARRIQUIRY Gérard, M. ROTH Patrick, M. CLAVERIE Didier, M. SOUDAR Denis, M. BERTRANINE-CHANQUET Serge (représenté par Mme BERTRANINE Marie, déléguée suppléante), M. GERMAIN Eric, M. PEDEFLOUS Roger (représenté par M. LESCUE Frédéric, délégué suppléant), M. BURON Patrick, Mme HOURCADE-MEDEBIELLE Véronique (représentée par M. BORDENAVE Tony, délégué suppléant), M. RANGOTTE Pierre (représenté par Mme CORMY Céline, déléguée suppléante).

ABSENTS MAIS AYANT DONNÉ POUVOIR : M. BERNIARD Claude a donné pouvoir à M. BERNOS, M. MALO Serge a donné pouvoir à M. PATRIARCHE, M. LACRABERE Francis a donné pouvoir à M. LABAT Léopold.

Secrétaire de séance : M. RHAUT Jean-Christophe

Délibération n° 50-2024 – Délibération portant mise à jour du RIFSEEP (Régime Indemnitaire relatif aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Expérience Professionnelle)

Rapporteur : Monsieur Nicolas PATRIARCHE

Monsieur le Président rappelle au Comité syndical que par délibération n° 02-2022 en date du 21 février 2022, un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel du SMEP de la région de Jurançon, et propose de le mettre à jour.

En effet, depuis le 1^{er} 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 l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale.

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

Il appartient au Conseil 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 d'attribution du régime indemnitaire ;
- la périodicité de versement.

Le 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) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le Syndicat avait engagé une réflexion dès 2022 visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP afin de remplir les objectifs suivants :

- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonctions de trois critères encadrement, expertise et sujétions.

1 - BÉNÉFICIAIRES

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

- les attachés territoriaux ;
- les rédacteurs ;
- les ingénieurs ;
- les techniciens.

Les primes et indemnités seront versées :

- Aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ;
- Aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles prévues pour les fonctionnaires assurant des missions de même nature et même niveau hiérarchique.

2 – L'INDEMNITÉ LIÉE AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS ET À 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 liés au poste 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.

À chaque groupe est rattaché un montant indemnitaire maximum annuel à ne pas dépasser.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés : le nombre de groupes de fonctions est fixé par arrêté pour chaque cadre d'emplois.

Le montant de l'IFSE individuel attribué par l'autorité territoriale aux membres d'un même groupe de fonctions est susceptible d'être différent entre ces agents pour tenir compte du niveau de diplôme, de l'expérience, de l'expertise et de la technicité acquises par chacun dans l'exercice de ses fonctions.

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 conditionné par l'atteinte des critères d'appréciation listés ci-dessous :

- L'implication au sein de la collectivité ;
- Les aptitudes relationnelles ;
- Le sens du service public ;
- La réserve, la discrétion et le secret professionnels ;
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité ;
- Adaptabilité et ouverture au changement ;
- La ponctualité et l'assiduité ;
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué ;
- Son implication dans les projets de la collectivité.

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 ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

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 reductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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

- Attachés territoriaux (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable administratif et financier	36 210 €	6 390 €	42 600 €

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable administratif et financier	17 480 €	2 380 €	19 860 €
Groupe 2	Gestionnaire administratif et financier	16 015 €	2 185 €	18 200 €

Filière technique

- Ingénieur (catégorie A)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Direction du Syndicat	46 920 €	8 280€	55 200€
Groupe 2	Responsable de projet	40 290 €	7 110€	47 400€
Groupe 3	Chargé de projet	36 000€	6 350€	42 350€

- Techniciens territoriaux (catégorie B)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Responsable de projet	19 660 €	2 680 €	22 340 €
Groupe 2	Chargé de projet	18 580 €	2 535 €	21 115 €

5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

a. le réexamen

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 périodicité de versement

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.
Le CIA sera versé une fois au mois de décembre.

c. Modalités 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 ;
- Les périodes de temps partiel thérapeutique.

Pour les périodes de congé de longue maladie (CLM) et de congé de grave maladie (CGM), les agents bénéficieront du maintien du régime indemnitaire dans les proportions suivantes :

- 33 % la première année ;
- 66 % les deuxième et troisième année.

Il sera suspendu totalement pendant :

- Le congé de maladie de longue durée.

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, 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).

Le régime indemnitaire sera maintenu en cas de période préparatoire au reclassement.

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.

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 agents 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 les deux parts du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Président du Syndicat.

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 permanente, et fera l'objet d'un réexamen conformément au « a. » ci-dessus mentionné.

Le Président du Syndicat 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 d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...) ;
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié ;
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires.

Le Conseil Syndical après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires, après avis favorable à la majorité des deux collèges composant le Comité Social Territorial Intercommunal émis dans sa séance du 12 septembre 2024 et après en avoir délibéré,

CONSIDÉRANT

les textes instituant les différentes primes et indemnités sous réserve des conditions particulières d'attribution applicables dans la collectivité décidée par la présente délibération, savoir :

- Le Code Général de la Fonction publique et notamment ses articles L.714-4 et suivants,
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la

Fonction Publique Territoriale,

- 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,
- 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,
- 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,
- l'arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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,
- le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- l'arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- 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,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'Etat,
- l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'Intérieur 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'Etat,
- l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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'Etat,
- l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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,
- l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe 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'Etat,

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 la délibération du Comité syndical en date du 21 février 2022,

PRECISE que les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de la présente délibération au contrôle de légalité.

Au moment du vote de la délibération :

En exercice : 39 Nombre de présents : 27 Pouvoirs : 3 Nombre de votants : 30

Vote – Pour : 30 / Contre : 0 / Abstention : 0

Fait à JURANÇON et délibéré, les jours, mois et an que dessus,
Pour extrait certifié conforme.

Signature du Président :
Michel BERNOS



Syndicat Mixte d'Eau Potable
de la région de Juranson

Signature du secrétaire de séance :

