

L'an deux mille vingt quatre, le cinq décembre à 20h30, le Comité Syndical dûment convoqué, s'est réuni au SIPOM de REVEL, sous la présidence de Madame Evelyne ROUANET.

**Délégués titulaires**

**Délégués suppléants**

Nom	Prénom	Statut	Procuration à	Nom	Prénom	Statut
AGAR	Nathalie	Présente		ADROIT	Sophie	Absent( e)
AUBOURG	Patrick	Absent		AMIEL	Armonie	Absent( e)
AUTHA	Sandrine	Présente		ANDRIEU	Rémi	Présent
BEGARDS	Michel	Présent		ARKI	Karine	Absent( e)
BENNES	Richard	Présent		AUBESQUIER	Nadine	Absent( e)
BERSEILLE	Pascal	Absent		BAHURET	Gisèle	Absent( e)
BONNET	Denis	Présent		BANQUET	Clément	Absent( e)
BOURGAREL	Roger	Absent		BARBASTE	Pierre	Absent( e)
BOUSCATEL	Camille	Présent		BATUT	Jean Pierre	Absent( e)
BOUSQUET	Daniel	Absent		BERRO	Jean Christophe	Présent
CASTAGNÉ	Didier	Présent		BLANCHON	Alix	Absent( e)
CAZELLES	Jean Pierre	Absent		BONNEFOY	Magali	Absent( e)
CESCATO	Francis	Absent		BOYER	Michel	Absent( e)
CHIABRANDO	Marc	Présent		BRUNET	Magalie	Absent( e)
CLERGEAU	Serge	Présent		CALMET	Nelly	Absent( e)
COLLOT	Adrien	Absent		CAMINADE	Christian	Absent( e)
CREPY	Fabrice	Absent		CAMPOS	Pascal	Absent( e)
DAMIEN	Mélanie	Absente		CARLIER	Thierry	Absent( e)
DE CAFFARELLI	Marie-Laure	Présente		CAROCA	Jean	Absent( e)
DEGRET	Jean-Jacques	Absent		CARRIEROU	Elian	Absent( e)
DELHON	Jacques	Présent		CLOAREC	Françoise	Absent( e)
DÉRAMOND	Sébastien	Présent		CODECCO	Serge	Présent
DOUZE	Maarten	Procuration à ROUANET Evelyne		CORDIEZ	Serge	Absent( e)
FABRE	Christian	Présent		COTTEREAU	Matthias	Absent( e)
FABRE	Danièle	Présente		COURNEDE	Magali	Absent( e)
FERRAN	Franck	Présent		COUZINIE	Philippe	Absent( e)
FONTES	Gérard	Présent		CREBASSA	Pascale	Absent( e)
FOURNIER	Damien	Absent		DE VILLÈLE	Philippe	Absent( e)
GELIS	Guillaume	Procuration à GIRAULT Katherine		DISS	Laurent	Absent( e)
GIRAULT	Katherine	Présente		DURAND	Marc	Absent( e)
GIRONIS	Julien	Présent		FABRE	Elodie	Présente
GLAUDE	Ludovic	Absent		FAGET(DA SILVA)	Odette	Absent( e)
GRENARD	Stéphanie	Présente		FIGNES	Jean-Claude	Absent( e)
GUY	Philippe	Absent		GROTTO	Emmanuel	Absent( e)
HAYANI	Véronique	Absente		HERAILH	Pierre	Absent( e)
ISMAN	Rémy	Absent		HOURQUET	Laurent	Absent( e)
LACROUX	Evelyne	Présente		IMART	Jean Luc	Absent( e)
LARROQUE	Laurence	Présente		JONQUIERES	Vincent	Absent( e)
LAURENS	Lucienne	Absente		LAPASSAT	Jean Luc	Absent( e)
LAURENT	Anne	Présente		LEBRETON	Delphine	Absent( e)
LUCENA	François	Présent		LEROUX	Sophie	Absent( e)
LUX	Pierre	Présent		LUMEAU	Grégoire	Absent( e)
MARIOJOULS	Roselyne	Présente		MAGNIN	Gérard	Absent( e)
MARTORELL	Didier	Absent		MARTY	Francis	Absent( e)
NAVARRO	Karine	Présente		MAUREL	Danièle	Absent( e)
OURLIAC	Véronique	Absente		MERLIO	Gwenaél	Absent( e)
PAPIN	Florence	Absente		METCHE	Marie-José	Absent( e)
PASTRE	Marie	Absente		MILHAVET	Marie Line	Absent( e)
PORTA	Raymond	Absent		MISSEY	Jean-Paul	Absent( e)
PORTES	Pierre	Procuration à RIBAULT Jean-Paul		MONTAGNE	Patrick	Absent( e)
POUYANNE	Christophe	Absent		MOULIN	Dominique	Absent( e)
PUJOL	Francis	Procuration à FABRE Danièle		NGAI	Jeffrey	Absent( e)
RAVET	Marc	Absent		ORLOWSKI	Cécile	Absent( e)
REUSSER	Isabelle	Absente		OULES	Nicole	Absent( e)
REY	Mickaël	Absent		PADIÉ	Yannick	Absent( e)
RIBAULT	Jean-Paul	Présent		PERRY PELISSIER	Samantha	Absent( e)
ROUANET	Evelyne	Présente		POUX	Emmanuel	Absent( e)
ROUANET ASTRUC	Géraldine	Absente		PRADELLES	Vincent	Absent( e)
ROUGIER	Thierry	Présent		RAYE	Michèle	Absent( e)
ROUQUET	Serge			REGIS	Lionel	Absent( e)
SASTRE	Roland	Absent		RIVAIRAN	Laëtitia	Absent( e)
SAURAT	Thierry	Absent		ROUQUET	Jérémy	Absent( e)
SEGREVILLE	Lucette	Présente		ROUX	Stéphane	Absent( e)
SERRE	Benoît	Présent		SARRALDE	Julien	Absent( e)
SOUAL	Jean-Pierre	Absent		SAURET	Jérôme	Absent( e)
TRETON	Brigitte	Absente		SICARD	Didier	Absent( e)
TROUDART	Corinne	Présente		TEISSEYRE	Régine	Absent( e)
VANDEN BERGUE	Isabelle	Absente		TERRAT	Emmanuelle	Absent( e)
VERNIER	Jean Claude	Absent		VIGNA	Lionel	Absent( e)
VIALADE	Reine	Absente		VIRVES	Pierre	Absent( e)
VINCENT	Sophie	Absente		VIVIES	Sylvie	Absent( e)

Nombre de délégués titulaires présents : 32

Nombre de délégués suppléants présents : 4

Nombre de procurations : 4

Secrétaire de Séance : Madame Danièle FABRE

**Objet : Révision du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) :**

Vu le code général des collectivités territoriales,  
Vu le code général de la fonction publique,  
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L.714-4 du code général de la fonction publique,  
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 de l'Etat,  
Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,  
Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération en date du 15 novembre 2023, relative à la révision des critères d'évaluation de l'expérience professionnelle,  
Vu l'avis du comité social territorial en date du 11 juillet 2024, relatif à la révision des conditions d'application du RIFSEEP,

La Présidente propose au Conseil Syndical de modifier le champ des bénéficiaires du RIFSEEP, ainsi que les modalités de versement de l'IFSE en cas d'indisponibilité physique mais aussi, de mettre à jour les groupes de fonctions et d'actualiser les cumuls possibles de régime indemnitaire.

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires.  
Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir...).

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *Adjoint administratifs territoriaux ;*
- *Adjoint techniques territoriaux ;*
- *Agents de maîtrise ;*
- *Adjoint d'animation ;*
- *Rédacteurs territoriaux ;*
- *Techniciens territoriaux,*
- *Animateurs ;*
- *Attachés territoriaux ;*
- *Ingénieurs territoriaux ;*



## Article 2 : modalités de versement

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

Concernant les indisponibilités physiques, l'IFSE ne sera pas maintenu durant :

- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- la période de préparation au reclassement.

L'IFSE sera calculé au prorata de la durée effective du service en cas de temps partiel thérapeutique. Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement en cas de congés de maladie ordinaire, de congés annuels, de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle. Il sera modulé en fonction de l'engagement professionnel de l'agent, de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciés au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante. Ce dispositif permet ainsi de valoriser une personne, qui en dépit d'un congé, s'est investie dans son activité et a produit les résultats escomptés.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

## Article 3 : maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise.

## Article 4 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

## Article 5 : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme : Direction générale – Responsabilité d'un service – Coordination
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	Nombre d'agents placés directement sous sa responsabilité
	Type de collaborateurs encadrés	Cadres de proximité – Agents d'exécution
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination
	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	Fort, modéré, faible
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production ou de convivialité selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste : arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste

	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour
	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes/internes</b>	Elus, administrés, partenaires extérieurs
	<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Contact direct ou indirect
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	Fréquent, ponctuel
	<b>Risque de blessure</b>	Très grave, grave
	<b>Port des EPI</b>	Contraintes liées au port des EPI
	<b>Itinérance/déplacements</b>	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction.
	<b>Pénibilité des horaires</b>	Importante, moyenne.
	<b>Sujétion horaire</b>	Dans la limite où cela n'est pas valorisé par une autre prime
	<b>Contraintes météorologiques</b>	Forte, moyenne
	<b>Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)</b>	Fonction qui contribue à l'amélioration de la prévention des risques professionnels en assistant et en conseillant l'autorité territoriale et le cas échéant les services dans la mise en œuvre des règles de santé et de sécurité au travail



indicateur	Définition de l'indicateur
<b>Connaissance de l'organisation de la collectivité</b>	Environnement direct du poste, circuits de décision, procédures, qui fait quoi au sein de la collectivité...
<b>Connaissance du poste</b>	Connaissance technique et pratiques du poste occupé
<b>Capacité à faire preuve de polyvalence</b>	Élargissement des compétences, approfondissement des savoirs
<b>Capacité à exploiter les acquis de l'expérience</b>	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans (*au moins*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

## Article 6 : le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Plus généralement, seront appréciés :

- *la valeur professionnelle de l'agent ;*
- *son investissement dans l'exercice de ses fonctions ;*
- *son sens du service public ;*
- *sa capacité à travailler en équipe.*

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>	<b>Connaissance des savoir-faire techniques</b>	Connaissances réglementaires et connaissance des concepts de base et des principaux outils relatifs aux missions exercées
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
	<b>Respect des consignes et/ou directives</b>	Ordre d'exécution, obligations statutaires (devoir de réserve, ...), règlement intérieur, hygiène/sécurité, ...
	<b>Adaptabilité et disponibilité</b>	Capacité à intégrer les évolutions conjoncturelles et/ou structurelles et à assurer la continuité du service
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<b>Recherche d'efficacité du service rendu</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
<b>Qualités relationnelles</b>	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Relation avec les collègues</b>	Respect de ses collègues et des règles de courtoisie, écoute et prise en compte des autres, solidarité professionnelle
	<b>Relation avec le public</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
<b>Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur</b>	<b>Accompagner les agents</b>	Capacité à écouter, comprendre et accompagner les ressources humaines placées sous sa responsabilité
	<b>Animer une équipe</b>	Capacité à motiver et dynamiser un collectif de travail. Structurer l'activité, gérer les conflits Capacité à déléguer
	<b>Gérer les compétences</b>	Capacité à gérer le potentiel de son équipe, à cerner les besoins en formations des agents et à proposer des actions adaptées
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats

Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
<b>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe. Transversalité managériale
<b>Animer et développer un réseau</b>	Capacité à rencontrer les acteurs de sa profession, à tisser des relations durables et enrichissantes professionnellement
<b>Gestion de projet</b>	Capacité à entreprendre avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative

Le CIA est versé annuellement au mois de novembre.



**Article 7: Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)**

- **Filière administrative :**

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
A	A2	Attachés territoriaux	Responsable de service	32 130	5 670	37 800

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
B	B1	Rédacteurs territoriaux	Responsable de service	17 480	2 380	19 860
B	B3	Rédacteurs territoriaux	Secrétaire comptable	14 650	1 995	16 645

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
C	C1	Adjoint administratifs	Secrétaire comptable	11 340	1 260	12 600
C	C2	Adjoint administratifs	Secrétaire	10 800	1 200	12 000

- **Filière technique :**

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
A	A1	Ingénieurs territoriaux	Directeur	46 920	8 280	55 200
A	A2	Ingénieurs territoriaux	Responsable de service	40 290	7 110	47 400

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
B	B1	Techniciens territoriaux	Responsable de service	19 660	2 680	22 340

Extrait du registre des délibérations SIPOM de REVEL, Conseil Syndical

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
C	C1	Agent de maîtrise	-Chef de service -Coordinateur	11 340	1260	12 600
C	C2	Adjoints techniques	-Agent d'entretien -Animateur du tri -Chauffeur ripeur -Mécanicien -Ripeur	10 800	1 200	12 000
C	C2	Agent de maîtrise	-Chauffeur ripeur	10 800	1 200	12 000

- **Filière animation :**

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
B	B3	Animateurs	Animateur du tri	14 650	1 995	16 645

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de fonctions	Montant max annuels IFSE	Montant max annuel CIA	Plafonds indicatifs réglementaires (IFSE +CIA)
C	C2	Adjoints d'animation	Animateur du tri	10 800	1 200	12 000

### Article 8 : cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...)

**Après en avoir délibéré, le Conseil Syndical décide à l'unanimité des membres décide :**

- **de modifier le régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;**
- **d'autoriser la Présidente à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;**
- **d'abroger les délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire ;**
- **de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.**
- **Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 01<sup>er</sup> janvier 2025.**

Fait à Revel, le 06 décembre 2024

Acte rendu exécutoire

Après son envoi en Préfecture le :

11 décembre 2024

La Présidente

Evelynne ROUAÏNE



*La Présidente informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.*