Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

**DEPARTEMENT DES PYRENEES ATLANTIQUES** **02_2021_05**

**SYNDICAT D'EAU ET D'ASSAINISSEMENT BEARN BIGORRE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL SYNDICAL**

* * *

**Budget Général :**

**DELIBERATION : MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE RELATIF AUX FONCTIONS, AUX SUJÉTIONS, À L'EXPERTISE ET À L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP)**

**Date de la Convocation :** 28/05/2021

L'an deux mille vingt et un, le 08 JUIN à 18h15 le Conseil Syndical, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, à PONTACQ, après convocation légale, sous la présidence de M TREPEU Alain

**Secrétaire de séance** : M. LARRAZABAL Didier

**Etaient Présents :** RYMLAND, SORBE, LAVOYE, PERSONNE, JOUVIN, SCUDIZIO, TEULE, DUBERTRAND, CIPRIANI, MILLET, LAGRAVE, BELLANGER, JOUBERT, PATACQ, DUFAUR-DESSUS, FLANDE, MARQUEZ, GUILHAMAT, COSTE, LACAZE Ph, LACAZE J, DESSERE, BOURDA, SCHNEIDER, DUPOUY, PONTICO, BRIERE, CASSET, ARTAXET, MARIETTE, CAZENAVE, PUYO, CORRAL, LAGAHE, BEGUE, COURADE, LAHON, SOMPROU, BREQUE,LACABANNE, LARRAZABAL, PERE, MARCARIE, BLANCHAIS, PEDEBEARN, AGUERRE, LABAT, VIGNEAU, PAULIEN, TREPEU, MASSIGNAN, LAMARQUE.
Absents et excusés : Les autres délégués

Nombre de voix présentes : 52
Nombre de voix en exercice : 86
Nombre de voix ayant pris part à la décision : 52

Le Président rappelle au Conseil Syndical que :

- par délibération en date du 29/01/2013 un régime indemnitaire avait été mis en place pour le personnel de la collectivité
- par délibération en date du 05/12/2017 une délibération a été prise suite à l'avis du CTI en date du 05/12/2017, pour mettre en place le RIFSEEP pour le personnel du SMEAVO hormis pour la filière technique, catégories A et B. Suite à la fusion du 01/09/2018 le SEABB, structure nouvellement créée a revu cette délibération (délibération 10_2018_09 du 18/09/2018). Le 9 octobre 2019, une nouvelle délibération a été prise pour tenir compte du départ et de l'arrivée d'un agent.
- Par délibération en date du un régime indemnitaire est en place pour les agents de catégorie A et B de la filière technique.

Depuis le 1er 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.

Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale actualise le tableau d'équivalence entre les corps de la fonction publique d'état et les

Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

cadres d'emplois de la fonction publique Territoriale pour la définition du régime indemnitaire.
Il procède à la création d'une annexe II permettant aux cadres d'emplois non encore éligibles au régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de pouvoir en bénéficier.

**Monsieur le Président propose au comité syndical de mettre en place le régime indemnitaire, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), pour l'ensemble des agents du syndicat appartenant à la fonction publique territoriale.**
Dans ce cadre un rapport de saisine a été adressé au **CTI du 06/05/2021** qui a reçu un avis favorable.

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 revient notamment à l'organe délibérant 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 nouveau 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 RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants

- Prendre en compte le niveau de cotation des différents postes en fonction des trois critères encadrement, expertise et sujétions
- Reconnaitre les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs

## 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 rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les ingénieurs
- Les techniciens
- Les adjoints techniques

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires

Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

- aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les même[illegible] 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 :

- Catégorie A : du groupe 1 au groupe 1
- Catégorie B : du groupe 1 au groupe 2
- Catégorie C : du groupe 1 au groupe 2

## 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 facultatif.

Il sera versé selon les résultats de l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas 600€ pour toutes les catégories de personnel.

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 reconductible 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.

Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

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**

- Rédacteurs territoriaux (catégorie B)

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximum annuel | CIA – Montant maximal annuel | Montant maximum annuel |
|---|---|---|---|---|
| Groupe 1 | Secrétariat de direction et expertise comptable | 13 500€ | 600€ | 14 100€ |
| Groupe 2 | Fonction de secrétariat, exécution et expertise comptable | 11 000€ | 600€ | 11 600€ |

Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

- Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximum annuel | CIA – Montant maximal annuel | Montant maximum annuel |
|---|---|---|---|---|
| Groupe 1 | Fonction d'exécution et de gestion avec forte autonomie | 11 000€ | 600€ | 11 600€ |
| Groupe 2 | Fonction d'exécution et d'accueil | 10 000€ | 600€ | 10 600€ |

**Filière technique**

- Ingénieurs territoriaux (catégorie A)

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximum annuel | CIA – Montant maximal annuel | Montant maximum annuel |
|---|---|---|---|---|
| Groupe 1 | Direction générale | 18 500€ | 600€ | 19 100€ |

- Techniciens territoriaux (catégorie B)

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximum annuel | CIA – Montant maximal annuel | Montant maximum annuel |
|---|---|---|---|---|
| Groupe 1 | Responsable de service avec encadrement de personnel et expertise | 13 500€ | 600€ | 14 100€ |
| Groupe 2 | Technicien avec expertise : surveillance, maitrise d'œuvre de travaux, instructions et études | 12 100€ | 600€ | 12 700€ |

- Adjoints techniques (catégorie C)

| Groupe | Emplois | IFSE - Montant maximum annuel | CIA – Montant maximal annuel | Montant maximum annuel |
|---|---|---|---|---|
| Groupe 1 | Fonction d'exécution et de gestion avec forte autonomie | 11 000€ | 600€ | 11 600e |
| Groupe 2 | Fonction d'exécution et de gestion avec peu d'autonomie | 10 000€ | 600€ | 10 600€ |

Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

## 5 – LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION

### a. LE REEXAMEN

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 PERIODICITE DE VERSEMENT

L'IFSE sera versée mensuellement dans la limite du montant annuel individuel attribué.

Le CIA sera versé au mois de février de l'année n+1.

### c. MODALITES 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

Il sera suspendu totalement pendant :

- le congé de longue maladie
- le congé de maladie de longue durée
- le congé de grave maladie

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 est calculé au prorata de la durée effective du service lors des périodes de temps partiel thérapeutique.

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)

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.

Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

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 fonctionnaires et agents contractuels de droit public 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, IFSE et CIA, du régime indemnitaire font l'objet d'un arrêté individuel du Président.

L'arrêté portant attribution du complément indemnitaire annuel a une validité limitée à une année.

L'arrêté d'attribution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise a une validité permanente.

Le Président 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 compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,

### g. MAINTIEN DES MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Lors de la 1ère application du RIFSEEP, il est proposé de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures.

Ce maintien concerne les primes et indemnités susceptibles d'être versées au titre du grade, des fonctions, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi qu'à la manière de servir perçues mensuellement et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Envoyé en préfecture le 10/06/2021
Reçu en préfecture le 10/06/2021
Affiché le
ID : 064-200081396-20210608-02_2021_05-DE

Le Conseil Syndical après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires et après en avoir délibéré, après avis du Comité Technique intercommunal émis dans sa séance du 06/04/2020 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, décidées par la présente délibération, savoir :

- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er 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,
- 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 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,
- l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

**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** Totalement délibération en date du 05/12/2017 et du 9 octobre 2019 relative au régime indemnitaire applicable au personnel du SEABB.

**PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/07/2021.

- que les crédits suffisants sont prévus au budget de l'exercice.

Ainsi fait et délibéré, les : jours, mois et an que dessus.

Au registre ont signés les membres présents,

Pour extrait conforme,

LE PRESIDENT,

syndicat eau et assainissement béarn bigorre

Alain TREPEU