



**DÉPARTEMENT DE LA HAUTE GARONNE**  
**SIPOM DE REVEL**  
**DÉLIBÉRATION DU COMITÉ SYNDICAL**

Envoyé en préfecture le 17/11/2022  
 Reçu en préfecture le 17/11/2022  
 Affiché le   
 ID : 031-253100572-20221117-2022\_28-DE

L'an deux mille vingt deux, le 15 novembre à 20h 30, 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		ANDRIEU	Rémi	Absent ( e )
AUTHA	Sandrine	Présente				Absent ( e )
BEGARDS	Michel	Présent		ARKI	Karine	Absent ( e )
BENNES	Richard	Présent		AUBESQUIER	Nadine	Absent ( e )
BERSEILLE	Pascal	Absent		BAHURET	Gisèle	Absent ( e )
BONNET	Denis	Présent		BARBASTE	Pierre	Absent ( e )
BOURGAREL	Roger	Présent		BATUT	Jean Pierre	Absent ( e )
BOUSCATEL	Camille	Présent		BERRO	Jean Christoph	Absent ( e )
BOUSQUET	Daniel	Présent		BONNEFOY	Magali	Absent ( e )
CASTAGNE	Didier	Présent		BOUSQUET	Christophe	Absent ( e )
CAZELLES	Jean Pierre	Absent		BOYER	Michel	Absent ( e )
CESCATO	Francis	Présent		BRUNET	Magalie	Absent ( e )
CHIABRANDO	Marc	Absent		CALMEIN	François	Absent ( e )
CLERGEAU	Serge	Absent		CALMET	Nelly	Absent ( e )
COLLOT	Adrien	Présent		CAMINADE	Christian	Absent ( e )
COMBES	Caroline	Absente		CARLIER	Thierry	Absent ( e )
CREPY	Fabrice	Proc à RIBAUT		CAROCA	Jean	Absent ( e )
DAMIEN	Mélanie	Présente		CARRIEROU	Elian	Absent ( e )
DAYMIER	Marie-	Absente		CLOAREC	Françoise	Absent ( e )
DEGRET	Jean-Jacques	Absent		CODECCO	Serge	Absent ( e )
DÉRAMOND	Sébastien	Absent		CORDIEZ	Serge	Absent ( e )
DOUZE	Maarten	Présent		COSTIS	Mélaïne	Absent ( e )
EMBRY	Marie	Présente		COTTEREAU	Matthias	Absent ( e )
FABRE	Christian	Présent		COUTUREAU	Isabelle	Absent ( e )
FABRE	Danièle	Présente		CREBASSA	Pascale	Absent ( e )
FERRAN	Franck	Absent		DE VILLELE	Philippe	Absent ( e )
FONTES	Gérard	Présent		DISS	Laurent	Absent ( e )
FOURNIER	Damien	Présent		DURAND	Marc	Absent ( e )
GAYCHET	Sèverine	Absent		FABRE	Elodie	Absent ( e )
GELIS	Guillaume	Absent		FAGET(DA SILVA)	Odette	Absent ( e )
GIRAULT	Katherine	Présente		FIGNES	Jean-Claude	Absent ( e )
GIRONIS	Julien	Présent		GROTTO	Emmanuel	Absent ( e )
GLAUDE	Ludovic	Absent		HERAILH	Pierre	Absent ( e )
GUY	Philippe	Présent		IMART	Jean Luc	Absent ( e )
HAYANI	Véronique	Absente		JONQUIERES	Vincent,	Absent ( e )
HERMET	Marion	Présente		JOURLIAC	Jean	Absent ( e )
ISMAN	Rémy	Présent		LAPASSAT	Jean Luc	Absent ( e )
LACROUX	Evelyne	Présente		LEBRETON	Delphine	Absent ( e )
LARROQUE	Laurence	Absente		LEROUX	Sophie	Absent ( e )
LAURENS	Lucienne	Présente		LUCENA	François	Absent ( e )
LAURENT	Anne	Présente		LUMEAU	Grégoire	Absent ( e )
LUX	Pierre	Absent		MAISON	Pierre	Absent ( e )
MARIOJOULS	Roselyne	Présente		MARTY	Francis	Absent ( e )
MARTORELL	Didier	Absent		MAUREL	Danièle	Absent ( e )
				MERLIO	Gwenaël	Absent ( e )
PAPIN	Florence	Présent		METCHE	Marie-José	Absent ( e )
PASTRE	Marie	Présente		MILHAVET	Marie Line	Absent ( e )
PORTA	Raymond	Présent		MISSEY	Jean-Paul	Absent ( e )
PORTES	Pierre	Proc à ROUANET E		MONTAGNE	Patrick	Absent ( e )
POUYANNE	Christophe	Absent		MOULIN	Dominique	Absent ( e )
PUJOL	Francis	Absent		NGAI	Jeffrey	Absent ( e )
RAVET	Marc	Absent		OULES	Nicole	Absent ( e )
REUSSER	Isabelle	Absente		PADIÉ	Yannick	Absent ( e )
REY	Mickaël	Présent		PERRY PELISSIER	Samantha	Absent ( e )
RIBAUT	Jean-Paul	Présent		POUX	Emmanuel	Absent ( e )
ROUANET	Evelyne	Présente		PRADELLES	Vincent	Absent ( e )
ROUANET ASTRUC	Géraldine	Absente		RAYE	Michèle	Absent ( e )
ROUGIER	Thierry	Présent		REGIS	Lionel	Absent ( e )
ROUQUET	Serge	Présent		RIVAIRAN	Laëtitia	Absent ( e )
SASTRE	Roland	Présent		ROUQUET	Jérémy	Absent ( e )
SEGREVILLE	Lucette	Présente		SARRALDE	Julien	Absent ( e )
SERRE	Benoît	Présent		SAURAT	Thierry -	Absent ( e )
SOUAL	Jean-Pierre	Présent		SAURET	Jérôme	Absent ( e )
TRETON	Brigitte	Absente		SERRES	Jean Louis	Absent ( e )
TROUDART	Corinne	Présente		SICARD	Didier	Absent ( e )
VANDEN BERGUE	Isabelle	Absente		TEQUI	Maryse	Absent ( e )
VERNIER	Jean Claude	Absent		TERRAT	Emmanuelle	Absent ( e )
VERSCHUEREN	Paul	Absent		VAN DAELE	Charles	Absent ( e )
VIALADE	Reine	Absent		VIGNA	Lionel	Absent ( e )
VINCENT	Sophie	Absente		VIRVES	Pierre	Absent ( e )
WEISSE	Damien	Présent		VIVIES	Sylvie	Absent ( e )

Nombre de délégués titulaires présents : 41  
 Nombre de délégués suppléants présents : 0  
 Nombre de procurations : 2  
 Secrétaire de Séance : Madame Danièle FABRE

Envoyé en préfecture le 17/11/2022

Reçu en préfecture le 17/11/2022

Affiché le



ID : 031-253100572-20221117-2022\_28-DE

## **Objet : Révision du Régime Indemnitaire 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 du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,  
Vu 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  
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 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),  
Vu l'avis du comité technique en date du 05 avril 2018 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents du SIPOM de REVEL,  
Vu la délibération du conseil syndical du 9 février 2021 portant sur la révision du RIFSEEP,  
Vu l'avis du comité technique en date du 08 novembre 2022 relatif à la révision des critères d'évaluation de l'expérience professionnelle,

La Présidente propose au conseil syndical de modifier le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'évaluation de l'expérience professionnelle en vue de clarifier les critères relatifs à la cotation de l'expérience.

### **Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public.

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 ;*
- *Rédacteurs territoriaux ;*
- *Techniciens territoriaux,*
- *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 et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- le temps partiel thérapeutique ;
- les congés annuels ;
- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure.

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 en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

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	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme. Direction générale – Responsabilité d'un service – Coordination
	<b>Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)</b>	Nombre d'agents placés directement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés</b>	Cadres de proximité – Agents d'exécution
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)</b>	A déterminer pas la structure publique territoriale (déterminant, fort, modéré, faible, ...)
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	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
	<b>Conseil aux élus</b>	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	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste : arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités.
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	<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 (ex : pour un juriste marchés publics, indispensable vu les évolutions régulières de la réglementation)
	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste



	critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<b>Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (points à cumuler pour un total maximum de 3)
	<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	Fréquent, ponctuel, Rare.
	<b>Risque de blessure</b>	Grave, légère.
	<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. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.
	<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>	Fortes, faibles.
	<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



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.

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

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 Indemnitaire 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 (*liste non exhaustive*) :

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

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
Compétences professionnelles et techniques	<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
Qualités relationnelles	<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
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	<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)**

Cat.	Groupe	Cadre d'emplois	Intitulé de Fonctions	PLAFONDS (IFSE+CIA) en € (à préciser en fonction du cadre d'emplois)
A	A1	Ingénieurs territoriaux	- Directeur	55 200 IFSE 46 920 CIA 8280
	A2	Ingénieurs territoriaux	- Responsable de service	47 400 IFSE 40 290 CIA 7110
	A2	Attachés territoriaux	- Responsable de service	37 800 IFSE 32 130 CIA 5670
B	B1	Rédacteurs territoriaux	- Responsable de service	19 860 IFSE 17480 CIA 2380
	B1	Techniciens territoriaux	- Responsable de service	22 340 IFSE 19 660 CIA 2680
C	C1	Adjoints administratifs	- Secrétaire-comptable	12600 IFSE 11340 CIA 1260
		Agent de maîtrise	- Chauffeur-ripeur coordinateur	12600 IFSE 11340 CIA 1260
	C2	Adjoints administratifs	- Secrétaire	12000 IFSE 10800 CIA 1200
		Adjoints techniques	- Agent d'entretien - Animateur du tri - Chauffeur ripeur - Mécanicien - Ripeur	

## 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 ;
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13<sup>ème</sup> mois, ...);
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante 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 2023.

Fait à Revel, le 15 novembre 2022,

Acte rendu exécutoire

Après son envoi en Préfecture le :

18 novembre 2022

La Présidente,



*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.*

Envoyé en préfecture le 17/11/2022

Reçu en préfecture le 17/11/2022

Affiché le



ID : 031-253100572-20221117-2022\_28-DE