

**REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION**  
**DU MERCREDI 16 DECEMBRE 2020**

**DELIBERATION N°2020-66**

**OBJET : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux.**

**Ont participé à la présente délibération :**

**COLLEGE DES COMMUNES AFFILIEES**

*Administrateurs titulaires présents*

Mme GEIL-GOMEZ, M. LEFEBVRE, Mme CAMAIN, M. GUERRA, M. FONTES, Mme COUTTENIER, M. SALAT, Mme NAYA, M. SAVELLI, M. RASPEAU, Mme GOUSMAR, M. CAMPAGNE, Mme DUPRAT, M. CHARLAS, M. CADAS, Mme GONZALEZ, M. DURAND, Mme ARTIGUES.

*Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants*

Mme TRILLES représentée par M. PICARD.

*Administrateurs titulaires représentés par pouvoir*

Mme JARNOLE représentée par M. FONTES.

**COLLEGE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES**

*Administrateurs titulaires présents*

M. SAVIGNY, M. CALAS.

*Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants*

M. FOUCHIER représenté par M. SIOUTAC.

*Administrateurs titulaires représentés par pouvoir*

Néant.

**COLLEGE DES ADHERENTS AU SOCLE DE MISSIONS ARTICLE 23-IV Loi n°84-53**

**Représentants des communes adhérentes**

*Administrateurs titulaires présents*

M. PARRE.

*Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants*

Mme RIEU représentée par M. GUILLEMET.

*Administrateurs titulaires représentés par pouvoir*

Néant.

**Représentants des établissements publics adhérents**

*Administrateurs titulaires présents*

M. ARSEGUEL, Mme DOSTE.

*Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants*

Néant.

*Administrateurs titulaires représentés par pouvoir*

Néant.

**Représentants du Conseil Départemental de la Haute Garonne**

*Administrateurs titulaires présents*

Mmes FLOUREUSSES, VOLTO.

*Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants*

Néant.

*Administrateurs titulaires représentés par pouvoir*

Néant.

**Contenu délibération :**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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 (le cas échéant),

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,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

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 31/08/2017 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 centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne,

Vu l'avis du comité technique en date du 25/06/2020 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux,

Considérant le régime indemnitaire applicable à ce jour aux agents des cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens territoriaux au CDG31,

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 un nouveau régime tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi public au centre de gestion de la fonction publique territoriale de la Haute-Garonne.

La présidente propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution :

**Article 1 : les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné ;
- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent ;
- aux agents contractuels de droit public, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi non permanent pour une durée supérieure ou égale à trois mois.

Le RIFSEEP est applicable aux agents relevant des cadres d'emplois des collectivités territoriales.

## **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, le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire ;
- congés annuels ;
- congés pour invalidité temporaire imputable au service ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

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, le conseil d'administration 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 à la suite de 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 deux parts :

- une part fixe : l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- une part variable : 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 de l'IFSE	Définition du critère
<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme. <i>(direction générale, direction générale adjointe, direction de pôle, responsabilité d'un service, experts, coordination/référents, agent d'exécution)</i>
<b>Pilotage stratégique</b>	<i>(Définition, participation)</i>
<b>Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)</b>	Agents indirectement ou directement sous sa responsabilité <i>(51 et plus ; 21 à 50 ; 11 à 20 ; 6 à 10 ; 1 à 5 ; 0)</i>
<b>Type de collaborateurs encadrés</b>	<i>(Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun)</i>
<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) <i>(stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité, sans)</i>
<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (risque humain, financier, juridique, politique...)</b>	<i>(déterminant, fort, modéré, faible, ...)</i>
<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature <i>(oui/non)</i>
<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service <i>(oui/non)</i>
<b>Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat</b>	Accompagner et évaluer l'acquisition et le développement des compétences d'une personne à travers des situations de travail, dans le cadre de l'obtention d'une qualification, d'une formation diplômante, d'une formation en alternance, d'un parcours d'intégration ou d'insertion professionnelle <i>(oui/non)</i>
<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini <i>(oui/non)</i>
<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 <i>(oui/non)</i>
<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 <i>(oui/non)</i>

Fonctions  
d'encadrement, de  
coordination, de  
pilotage ou de  
conception

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste <i>(arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)</i>
	<b>Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités. <i>(oui/non)</i>
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste <i>(I-bac+5 et plus ; II-bac+3 ou 4 ; III- bac+2 ; IV-bac ou équivalent ; V-CAP ou BEP)</i>
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, certification qualité, autorisation de conduite, ...) <i>(oui/non)</i>
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour <i>(indispensable, nécessaire, encouragée)</i>
	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste <i>(expertise, maîtrise)</i>
	<b>Rareté de l'expertise</b>	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin) <i>(oui/non)</i>
	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) <i>(large, encadrée, restreinte)</i>

	Critères d'évaluation de l'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>	<i>(élus, services des structures publiques territoriales, administrés, partenaires extérieurs)</i>
	<b>Risque d'agression physique</b>	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	<b>Risque d'agression verbale</b>	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	<b>Exposition aux risques de contagion(s)</b>	<i>(fréquent, ponctuel, rare)</i>
	<b>Risque de blessure</b>	<i>(très grave, grave, légère)</i>
	<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. <i>(fréquent, ponctuel, non)</i>

<b>Variabilité des horaires</b>	<i>(oui/non)</i>
<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses : conseils d'administration, CAP, CT, CHSCT, CAO, ... <i>(récurrente, ponctuelle, rare)</i>
<b>Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible, sans objet)</i>
<b>Engagement de la responsabilité juridique</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité <i>(élevé, modéré, faible)</i>
<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 <i>(oui/non)</i>
<b>Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime</b>	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit <i>(oui/non)</i>
<b>Gestion de l'économat (stock, parc automobile)</b>	Dresser l'inventaire des matériels/produits et appliquer les règles de stockage, Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins, Passer des commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériels et produits reçus. <i>(oui/non)</i>
<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité <i>(direct, indirect)</i>

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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

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

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel. Fixés après avis du comité technique, les critères à partir desquels la valeur professionnelle des agents du centre de gestion est appréciée portent notamment sur :

- les compétences professionnelles et techniques ;
- les compétences relationnelles ;
- les compétences liées à la fonction de référent, à une expertise ;
- les compétences de management de l'équipe, de l'activité, institutionnel, stratégique.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnel ID : 031-283100022-20201216-DE2020\_66-DE

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel (en juin et en novembre).

	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>Respect des obligations statutaires</b>	Devoir de réserve, discrétion, secret professionnel, obéissance, neutralité, etc.
	<b>Fonction de conseil</b>	Connaissance des ressources nécessaires à la production du conseil (procédures, informations et outils)
	<b>Fiabilité et qualité de son activité</b>	Niveau de conformité des opérations réalisées
	<b>Souci d'efficacité et de résultat</b>	Capacité à prendre en compte la finalité de son activité et à rechercher la qualité du service rendu
	<b>Entretien et développement des compétences</b>	Souci de la conservation et du développement de ses compétences professionnelles
	<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>Prise d'initiative</b>	Capacité à prendre seul des décisions permettant l'amélioration de son activité et de celle des autres
	<b>Gestion du temps</b>	Organisation de son temps de travail, ponctualité, assiduité
<b>Compétences relationnelles</b>	<b>Relation avec les élus</b>	Apporter aux élus un service neutre, honnête et loyal
	<b>Relation de conseil</b>	Capacité à tenir avec pédagogie une posture de conseil soutenue par un sens du service public adapté au besoin du service concerné
	<b>Relation avec le public, les partenaires ou les prestataires</b>	Politesse, écoute, neutralité et équité
	<b>Relation avec la hiérarchie</b>	Respect de la hiérarchie et des règles de courtoisie, rend compte de son activité
	<b>Capacité à travailler en équipe</b>	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information
	<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>Compétences liées à la fonction de</b>	<b>Préparer et gérer techniquement l'activité</b>	Avoir la connaissance et la maîtrise technique en son domaine pour accompagner une ou plusieurs personnes dans la mise en œuvre de méthode adaptée

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
réfèrent	<b>Organiser la veille technique dans son domaine</b>	garantir l'information et la diffusion des évolutions techniques en son domaine au sein de l'équipe
Compétences transverses liées à une expertise	<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>Gestion budgétaire</b>	Compréhension de l'environnement des ressources budgétaires applicables à l'activité
	<b>Adaptabilité et résolution de problème</b>	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes.  Prise d'initiative
Compétences de management de l'équipe	<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 conflits</b>	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits
	<b>Connaissance réglementaire RH</b>	Connaissance du statut des fonctionnaires territoriaux, y compris en matière d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, et des instances représentatives du personnel
	<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>Communiquer</b>	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe.
Compétences de management de l'activité	<b>Structurer l'activité</b>	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir
	<b>Appliquer et prendre des décisions</b>	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et faire appliquer des décisions
	<b>Accompagner le changement</b>	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	<b>Déléguer</b>	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation
	<b>Fixer des objectifs</b>	Capacité à décliner les objectifs du service en objectifs individuels et à en évaluer les résultats
	<b>Superviser et contrôler</b>	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des tâches et activités de l'équipe
Compétences de management institutionnel	<b>Transversalité managériale</b>	Dialogue et communication avec les autres acteurs de la structure permettant d'optimiser le fonctionnement global de la structure
	<b>Contexte environnemental de l'institution</b>	connaît et s'informe sur le contexte interne et externe du CDG31



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

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions pour lesquels sont fixés les montants maximaux applicables à chacune des parts sans dépasser le plafond global applicable aux corps de référence de la fonction publique d'Etat.

**CATEGORIE A**

INGENIEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	IFSE MONTANT MAXI	CIA MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de pôle, superviseur	17 000 €	2 000 €	36 210 €
Groupe 2	Responsable d'un service	14 000 €	1 300 €	32 130 €
Groupe 3	Consultant, chargé d'inspection en santé et sécurité au travail, administrateur de base de données, administrateur système et réseaux, chef de projet applicatifs, expert, chargé de mission	12 000 €	1 100 €	25 500 €

**CATEGORIE B**

TECHNICIENS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	IFSE MONTANT MAXI	CIA MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de pôle	13 000 €	1 500 €	17 480 €
Groupe 2	Responsable d'un service	11 000 €	1 100 €	16 016 €
Groupe 3	Consultant prévention et conditions de travail, chargé d'inspection en santé et sécurité au travail, ergonomiste, administrateur de base de données, administrateur système et réseaux, chargé de développement en applicatifs, toutes fonctions techniques d'application	9 000 €	1 000 €	14 650 €

**Article 8 : cumuls possibles**

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

**Article 9 : calendrier et modalités de mise en œuvre**

Le RIFSEEP sera appliqué à la rémunération des agents concernés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

**Après discussion, le Conseil d'Administration décide à l'unanimité :**

- d'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021 un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus et applicable aux agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux ;
- 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 toutes les dispositions des délibérations antérieures concernant le régime indemnitaire en ce qu'elles prévoient le versement de primes et indemnités aux agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs et techniciens territoriaux ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait à Labège,

Le 16 décembre 2020

**La Présidente,**

**Sabine GEIL-GOMEZ**