

**REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL**

**DELIBERATION N° 25-2018**  
**MISE EN PLACE DU RIFSEEP POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES, DES**  
**ADJOINTS ADMINISTRATIFS, DES AGENTS DE MAÎTRISE ET DES ATTACHES**

Le 05 décembre 2018 à 17h30 le comité syndical s'est réuni à la salle polyvalente de LAROIN sous la présidence de Michel CAPERAN.

**Date de la convocation** : 21 novembre 2018

**Etaient présents (25 délégués) :**

COLLECTIVITE	NOM	PRENOM	QUALITE
SIVU du GAVE DE PAU	CASSOU	Michel	Titulaire
	CASTAGNAU	Serge	Titulaire
	HONDET	Pierre	Titulaire
	LAURIO	Michel	Titulaire
	MIRASSOU	Maïthé	Titulaire
	MALO	Serge	Suppléant
SIVU des BAÏSES	CANTON	Encarnacion	Titulaire
	CAPIN	Colette	Titulaire
	MUCHADA	Pierre	Titulaire
	PIDOT	Claude	Titulaire
Syndicat d'aménagement hydraulique du bassin de l'Ousse	MORLAS	Claude	Titulaire
	POUTS	Sylvie	Titulaire
Syndicat de défense contre les inondations du Lagon	ARRABIE	Bernard	Titulaire
	OMS	Bernard	Titulaire
	MARQUE	Christine	Titulaire
SIVU de régulation des cours d'eau	LUCOT	Alain	Titulaire
Communauté de communes du Pays de Nay	BASSE-CATHALINAT	Jean-Pierre	Titulaire
	CAPERET	Alain	Titulaire
	ESCALE	Francis	Titulaire
	GUILHOT	Joël	Suppléant
Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées	CAPERAN	Michel	Titulaire
	DUDRET	Victor	Titulaire
	PEDEFLOUS	Roger	Titulaire
	SOUDAR	Bernard	Titulaire
Communauté de communes Lacq-Orthez	POUSTIS	Henri	Titulaire

**Etaient excusés et avaient donné pouvoir (0 délégué) :**

**Etaient absents ou excusés (22 délégués) :**

COLLECTIVITE	PRENOM	NOM	QUALITE
SIVU du GAVE DE PAU	Pascal	BONIFACE	Titulaire
	Jean-Pierre	CAZALERE	Titulaire
SIVU des BAÏSES	Jacky	SCHOUMACHER	Titulaire
Syndicat d'aménagement hydraulique du bassin de l'Ousse	Jean-Bernard	CAZENAVE	Titulaire
	Bernard	MASSIGNAN	Titulaire
	Jean-Pierre	SARRABERE	Titulaire
SIVU de régulation des cours d'eau	Jean-Pierre	BARBEROU	Titulaire
Communauté de communes du Pays de Nay	Jean-Marie	BERCHON	Titulaire
	Gabriel	CANEROT	Titulaire
	Guy	CHABROUT	Titulaire
	Jean-Jacques	CLAVERIE	Titulaire
	Michel	CONDOU-DARRACQ	Titulaire
	Jean-Pierre	HOURCQ	Titulaire
Communauté d'Agglomération Pau Béarn Pyrénées	Michel	BERNOS	Titulaire
	Gérard	GUILLAUME	Titulaire
	Pascal	MORA	Titulaire
	Xavier	POURTAU	Titulaire
Communauté de communes Lacq-Orthez	Michel	ARENAS-FAJARDO	Titulaire
	André	CASSOU	Titulaire
	Loïc	COUNTRY	Titulaire
	Jean-François	LETARGA	Titulaire

**Assistaient également à la réunion :** Henri PELLIZZARO - Directeur, Eric LOUSTAU – ingénieur, Luc BERNIGOLLE – technicien, Laureen VILLOT – attaché, personnels mis à disposition du SMBGP.

**Secrétaire de séance (conformément à l'article L.2121-5 du CGCT) :** Maïthé MIRASSOU, déléguée titulaire du Syndicat intercommunal du gave de Pau.

**Objet : Mise en place du RIFSEEP pour les cadres d'emplois des adjoints techniques, des agents de maîtrise, des adjoints administratifs et des attachés territoriaux**

Le Président rappelle au comité syndical qu'en l'absence d'agents directement employés par le Syndicat mixte du bassin du gave de Pau (SMBGP), aucun régime indemnitaire n'a été mis en place au sein de cette collectivité.

Il précise que par délibération en date du 20 juillet dernier, le Comité syndical du Syndicat intercommunal du gave de Pau a décidé la dissolution de ce syndicat par transfert de l'intégralité de ses compétences au SMBGP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019. Conformément aux articles L.5212-33 et L.5711-4 (3<sup>ème</sup> à dernier alinéa du Code Général des Collectivités Territoriales), dans cette procédure de dissolution d'un syndicat, l'ensemble des personnels du syndicat dissout est réputé relever du syndicat mixte auquel il adhère dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les siennes.

C'est dans le cadre de cette reprise des personnels du SIGP par le SMBGP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 qu'il convient d'instaurer le régime indemnitaire dans la collectivité, dans le respect des récentes évolutions réglementaires.

Depuis le 1<sup>er</sup> 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 transposable à la Fonction Publique Territoriale.

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.

A ce jour, les textes d'application concernent notamment la filière administrative, les adjoints techniques et les agents de maîtrise. Il n'existe pas de cadrage précis quant à l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois des techniciens et des ingénieurs territoriaux. En conséquence, la mise en place du RIFSEEP pour les agents du Syndicat appartenant aux cadres d'emplois des techniciens et des ingénieurs territoriaux fera l'objet d'une délibération ultérieure.

Dans le cadre de la reprise par le SMBGP à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 des personnels employés par le SMBGP, il revient au comité 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 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.

Ce nouveau régime 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 instaurer le RIFSEEP, avec pour objectif :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- valoriser l'engagement professionnel des collaborateurs

## **1 - BÉNÉFICIAIRES**

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

- les adjoints administratifs
- les adjoints techniques
- les agents de maîtrise
- les attachés

Les primes et indemnités pourront être 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 A 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, du groupe 1 au groupe :

- 4 pour les catégories A ;
- 2 pour les catégories C.

### 3 – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Il est proposé d’attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l’engagement professionnel et de la manière de servir appréciée dans les conditions de l’entretien professionnel. Son versement individuel est facultatif.

Seront appréciés :

- la valeur professionnelle de l’agent,
- son investissement personnel dans l’exercice de ses fonctions,
- son sens du service public,
- sa réserve, sa discrétion et le secret professionnel,
- sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- la connaissance de son domaine d’intervention,
- le travail en autonomie,
- sa capacité à s’adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externe,
- son adaptabilité et ouverture au changement,
- son implication dans les projets du service,
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel,
- l’investissement collectif d’une équipe autour d’un projet porté par le service,
- ses démarches d’évolution dans son domaine d’intervention.

Le montant du complément indemnitaire annuel n’excèdera pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A ;
- 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 reconductible automatiquement d’une année sur l’autre.

### 4 – LES MONTANTS

Les montants figurant dans les tableaux ci-dessous sont prévus pour un agent à temps complet.

Compte tenu des effectifs employés par le Syndicat intercommunal du gavage de Pau, les montants retenus pour chaque groupe de fonction et pour un agent à temps complet seraient 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 4	Responsable administratif et financier	20 400 €	3 600 €	24 000 €

- Adjoints administratifs territoriaux (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Assistant administratif	11 340 €	1 260 €	12 600 €

### Filière technique

- Adjoints techniques (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Technicien eau et milieux aquatiques	11 340 €	1 260 €	12 600 €

- Agents de maîtrise (catégorie C)

Groupe	Emplois	IFSE - Montant maximum annuel	CIA – Montant maximal annuel	Montant maximum annuel
Groupe 1	Technicien eau et milieux aquatiques	11 340 €	1 260 €	12 600 €

## 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 en deux fractions, la première le mois de janvier et la seconde le mois de juillet.

### **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" sera 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 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 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 maximum 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 (type GIPA)
- La Nouvelle Bonification Indiciaire,
- les indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Le comité syndical, après avoir entendu le Président dans ses explications complémentaires, après avis des deux collèges composant le Comité Technique Intercommunal émis dans sa séance du 27 novembre 2018, et après en avoir délibéré, à l'unanimité,

**ADOPTE** 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 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,
- 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,
- 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
- l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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,
- l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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 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 27 août 2015 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,

- les propositions du Président relatives aux conditions d'attribution relatives au RIFSEEP, aux bénéficiaires, aux conditions de modulation et de revalorisation des indemnités, ainsi qu'aux montants mentionnés dans la présente délibération,

**PRECISE** - que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019

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

Ainsi fait et délibéré  
Les jours, mois et an que dessus  
Pour extrait conforme

**Le Président**

A blue ink signature is written over a rectangular stamp. The stamp contains the text 'Syndicat Mixte du Bassin du GAVE DE PAU' in two lines.

**Michel CAPERAN**



Acte certifié exécutoire

- Par publication ou notification le 11/12/2018
- Par transmission au Contrôle de Légalité le 11/12/2018