



REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'HERAULT

Extrait du registre des délibérations
du comité syndical

Envoyé en préfecture le 17/03/2025
Reçu en préfecture le 17/03/2025
Publié le
ID : 034-253401822-20250307-20250302-DE

Séance du 07 mars 2025

Date de la convocation : 28 février 2025

Date d'affichage convocation : 28 février 2025

Nombre de membres		Vote	
Membres afférents au Comité syndical :	25	Pour :	15
Membres en exercice :	25	Contre :	0
Membres présents :	15	Abstention :	0
Membres ayant donné procuration :	1		

L'AN DEUX MIL VINGT CINQ et le vendredi 07 mars, les membres du Comité Syndical du Syndicat Mixte "Entre Pic & Etang" se sont réunis à 18 heures 00 à Lunel-Viel, sous la présidence de Monsieur Fabrice FENOY, conformément aux articles L.5212-7 et suivants du Code Général des Territoriales.

N°2025-03-02

Objet de la délibération :

**Mise en place du RIFSEEP
pour les agents en poste sur
des emplois non-
permanents.**

Présents :

CC Pays de Lunel : FENOY Fabrice

CC Grand Pic St Loup : SENET Laurent, CAPUS Georges, MATHERON Françoise, ANTOINE Pierre

CA Pays de l'Or : CARLIER Michel, LIBES Pierre

CC Rhony, Vistre, Vidourle : LAURENT Jean-François, ROUSSEAU Antoine

CC Pays de Sommières : ANDRIUZZI Jean-Michel, DUMAS Alex, THEROND Alain

CC Terre de Camargue : PENIN Olivier, FELINE Thierry

Commune de Lunel-Viel : BILLET Eric

Avaient donné procuration : LEVAUX MARIE A CARLIER MICHEL

Secrétaire de séance : SENET Laurent

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, ses articles L. 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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,

Vu 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 favorable du Comité Social Territoriale du centre de gestion de l'Hérault, en date du 11 février 2025.

Il est proposé à l'assemblée délibérante de rééquilibrer cette situation en instaurant le RIFSEEP et en déterminant les critères d'attribution pour les agents travaillant sur des **emplois non-permanents**, selon les mêmes modalités que pour les agents en poste sur des emplois permanents établies dans la délibération du 18 décembre 2020 :

Président : Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

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 notification.

2025-03-01_Mis en place du RIFSEEP pour les agents en poste sur emplois non-permanents

Article 1 : les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné
- aux agents contractuels sur emplois permanents, ainsi que ceux chargés de remplacements de fonctionnaires momentanément absents et **agents sur emplois non-permanents**.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- ingénieurs territoriaux ;
- techniciens territoriaux ;

Article 2 : modalités de versement

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point d'indice ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point d'indice.

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 les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

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 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, 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 ;

Président : Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

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 notification.

- le Complément Indemnitare Annuel (CIA), pour récompenser l'engagement professionnel et 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).

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, 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 selon les modalités définies à l'article 2.

Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Attachés territoriaux	Groupe 1	Direction	36 210 €
	Groupe 3	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	25 500 €
Rédacteurs territoriaux	Groupe 3	Expertise, maîtrise d'une compétence " marchés publics"	14 650 €
Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise comptable	11 340 €
	Groupe 2	Agent d'exécution, accueil secrétariat	10 800 €
Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	Encadrement, pilotage de projet	36 210 €
	Groupe 2	Technicité, qualification et expérience professionnelle	32 130 €
	Groupe 3	Expertise, missions spécifiques	25 500 €
Techniciens territoriaux	Groupe 1	Encadrement, pilotage de projet	17 480 €
	Groupe 2	Technicité, qualification et expérience	16 015 €
	Groupe 3	Expertise missions spécifiques	14 650 €

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 de fin d'année. Dès lors, il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Président : Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

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 notification.

Plus généralement, seront appréciés :

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

Président : Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

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 notification.

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

Le CIA est versé annuellement au mois de décembre.

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

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cat	Cadre d'emplois	Groupe	Emploi (à titre indicatif)	Montant maximal individuel annuel IFSE en €	Montants max annuels CIA en €	PLAFONDS indicatifs réglementaires (IFSE+CIA)
A	Attachés territoriaux	Groupe 1	Direction	36210 €	6390 €	42 600 €
		Groupe 3	Chef de service sans encadrement, chargé de mission	25 500 €	4 500 €	30 000 €
B	Rédacteurs territoriaux	Groupe 3	Expertise, maîtrise d'une compétence marchés publics	14 650 €	1 995 €	16 645 €
C	Adjointes administratifs territoriaux	Groupe 1	Encadrement de proximité, expertise comptable	11 340 €	1 260 €	12 600 €
		Groupe 2	Agent d'exécution, accueil secrétariat	10 800 €	1 200 €	12 000 €
A	Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	Encadrement, pilotage de projet	36 210 €	6 390 €	42 600 €
A	Ingénieurs territoriaux	Groupe 2	Technicité, qualification et expérience professionnelle	32 130 €	5 670 €	37 800 €
		Groupe 3	Expertise, missions spécifiques	25 500 €	4 500 €	30 000 €
B	Techniciens territoriaux	Groupe 1	Encadrement, pilotage de projet	17 480 €	2 380 €	19 860 €
		Groupe 2	Technicité, qualification et expérience professionnelle	16 015 €	2 185 €	18 200 €
		Groupe 3	Expertise missions spécifiques	14 650 €	1 995 €	16 645 €

Président : Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

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 notification.

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 ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;

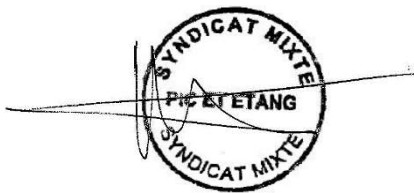
Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide, à l'unanimité :

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus, pour les agents en poste sur des emplois permanents et non-permanents ;
- d'autoriser le Président 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 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait à Lunel-Viel le 07 mars 2025,

Le Secrétaire de séance,
Laurent SENET

Le Président,
Fabrice FENOY



Président : Certifie, sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

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 notification.