

Département de la Haute-Garonne – Arrondissement de Toulouse
Canton de Tournefeuille – Commune de Tournefeuille

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU COMITE SYNDICAL
DU S.I.V.U de la Piscine de la Ramée

SEANCE DU 14 MAI 2025

DEL2025-009

Nature

4.5

L'an deux mille vingt-cinq, le quatorze mai à quinze heures trente, le Comité Syndical, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la Loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la Présidence de Frédéric PARRE, Président.

Etaient présents ou représentés : Bernard ARTERO, Agnès BENOIT-LUTMAN, Pierre CASELLAS, Jean-Pascal GUILLEMET, Marion HAYET, Matthieu LAGOUTE, Frédéric PARRE,

Absents ayant donné pouvoir :

Albert SANCHEZ ayant donné pouvoir à Bernard ARTERO

Romain VAILLANT ayant donné pouvoir à Agnès BENOIT-LUTMAN

Yannick GARRIGUES ayant donné pouvoir à Marion HAYET

Était absent et excusé : MM.

Secrétaire : Jean LACRAMPE

Date de la Convocation : 7 mai 2025

Nombre de Conseillers en exercice : 9

Conseillers présents : 7

OBJET : Régime Indemnitare 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 Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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,

Accusé de réception en préfecture
N°2025-009
Date de réception préfecture : 15/05/2025

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 Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis défavorable du comité social territorial en date du 10 avril 2025,

Vu l'avis défavorable du comité social territorial en date du 6 mai 2025.

Article 1 : Instauration du RIFSEEP

Le Président propose d'instaurer le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique.

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux
- Rédacteurs
- Educateurs activités physiques et sportives
- Adjointes administratifs
- Agents de maîtrise
- Adjointes techniques

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'État et selon le cadre juridique d'attribution fixé, 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 collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 3 : 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 Indemnitare Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Article 4 : 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 ;

Accusé de réception en préfecture
031-253103204-20250514-DEL2025-009-DE
Date de réception en préfecture : 04/05/2025

- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

I) Dispositions relatives à l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

A) Bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels des grades à l'intérieur des cadres d'emplois définis au tableau du **D**/. Le versement s'effectue mensuellement au prorata du temps de travail.

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels, autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, congés pour invalidité temporaire imputable au service, congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle, temps partiel thérapeutique, période de préparation au reclassement. Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie lui demeurent acquises.

B) Principe d'organisation

Au regard de l'organisation de la structure, les postes sont classés suivant 6 niveaux fonctionnels d'emplois. Les postes de travail sont eux-mêmes rattachés directement aux niveaux fonctionnels.

Niv.	Collaborateur	Manager	Description
1	Exécution		Exécution sur un ou plusieurs domaines
2	Qualifié		Mission de coordination ou de référent de terrain ou sur une mission spécifique du domaine
3	Spécialiste	Chef d'équipe	Management de proximité/terrain, accompagnement à la mise en œuvre opérationnelle
4	Expert		Métier à forte qualification/gestion du risque/lien usagers
5		Chef de service	Réalisation d'activités complexes afin de répondre avec pertinence à une situation
6		Directeur de service	Fonction stratégique et de mise en œuvre stratégique

C) Cotation par groupe de fonction selon 7 critères de référence

Au sein de son groupe de fonction, chaque poste est coté au regard de 5 critères qui le concernent sur 7 existants. Chaque critère est évalué de 0,25 à 1 : 0,25 (faible), 0,5 (moyen), 0,75 (élevé), 1 (très élevé). La moyenne de l'ensemble des critères est rapportée sur 5. C'est le coefficient de classification.

Niv.	Critère	Description	Collaborateur	Manager
1	Complexité du poste	Diversité des problèmes à résoudre- Cadre juridique et financier du poste	X	Inhérent à la fonction
2	Expertise	Niveau de connaissance et/ou de formation nécessaire pour tenir le poste	X	X
3	Autonomie	Niveaux de directive, de délégation, et de contrôle dans la conduite des actions du poste	X	Inhérent à la fonction
4	Com-Relation	Nature et complexité des situations relationnelles rencontrées tant en interne qu'en externe- Niveau et diversité des interlocuteurs	X	X
5	Management	Nombre d'agents directement et/ou indirectement encadrés et évalués	Non concerné	X
6	Décisionnel	Niveau de l'impact des décisions prises par la collectivité	Non concerné	X
7	Pénibilité	Evaluation de la pénibilité physique et/ou psychique du poste avec conséquences possibles. Risques immédiats éventuels. Lien avec la cotation Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels	X	X

D) Attributaires, niveaux de responsabilités et montants de référence (IFSE)

Les cadres d'emploi sont répartis en groupes de fonction suivant le niveau de responsabilité et d'expertise, de sujétions, exigé des agents. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé aux grades fonctionnels.

Les montants applicables aux agents du Syndicat Intercommunal de la Piscine de la Ramée sont fonction des plafonds fixés pour la Fonction Publique de l'Etat.

Les montants plafonds de référence de la Part Fixe : IFSE Indemnités de fonctions, de sujétion et d'expertise sont définis comme suit :

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.

	Critères d'évaluation	Définition du critère
Expérience professionnelle	Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial)
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	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.

	Cadres d'emplois	Groupe RIFSEEP	Niveau fonctionnel	Montant plafond annuel IFSE de la collectivité
FONCTIONS TECHNIQUES	Agent de maîtrise	G3	Chef de service	9360 €
		G4	Expert	5400 €
		G5	Chef Équipe/spécialiste	4320 €
		G6	Poste qualifié	3600 €
		G7	Poste exécution	3024 €
FONCTIONS TECHNIQUES	Adjoints techniques	G3	Chef de service	9360 €
		G4	Expert	5400 €
		G5	Chef Équipe/spécialiste	4320 €
		G6	Poste qualifié	3600 €
		G7	Poste exécution	3024 €
FONCTIONS ADMINISTRATIVES	Attachés territoriaux	G1	Direction Générale Déléguée	19 500 €
		G2	Direction de service	14 625 €
		G3	Chef de service	9360 €
		G4	Expert	5400 €
	Rédacteurs	G2	Direction de service	14 625 €
		G3	Chef de service	9360 €
		G4	Expert	5400 €
		G5	Chef Équipe/spécialiste	4320 €
	Adjoints administratifs		Poste qualifié	3600 €
		G3	Chef de service	9360 €
		G4	Expert	5400 €
		G6	Poste qualifié	3600 €
		G7	Poste exécution	3024 €
FONCTIONS SPORTIVES	Educateurs activités physiques et sportives	G4	Expert	5400 €

Accusé de réception en préfecture
031-253103204-20250514-DEL2025-009-DE
Date de réception préfecture : 15/05/2025

Article 5 : 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 :

- 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	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.
	Fixer des objectifs	Capacité à décliner les objectifs individuels et à en évaluer les résultats.
	Superviser et	Capacité à s'assurer de la bonne réalisation des

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	contrôler	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 versement du CIA est déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents. Le CIA est versé selon un rythme annuel **au mois de juin**, et il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant du CIA est déterminé selon les mêmes modalités que pour l'IFSE par répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant ci-dessous. Un montant plancher de référence a également été fixé par groupe de fonctions pour le CIA.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet. Si l'agent intègre ou quitte la collectivité en cours d'année, la part fixe sera versé au prorata temporis.

Article 6 : Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (CIA)

	Cadres d'emplois	Groupe RIFSEEP	Niveau fonctionnel	Montant part fixe CIA collectivité	Montant plafond annuel CIA collectivité
FONCTIONS TECHNIQUES	Agent de maîtrise	G3	Chef de service	610 €	1800€
		G4	Expert	500 €	1800€
		G5	Chef Équipe/spécialiste	400 €	1800€
		G6	Poste qualifié	360 €	1800€
		G7	Poste exécution	360 €	1800€
FONCTIONS TECHNIQUES	Adjointes techniques	G3	Chef de service	610 €	1800€
		G4	Expert	500 €	1800€
		G5	Chef Équipe/spécialiste	400 €	1800€
		G6	Poste qualifié	360 €	1800€
		G7	Poste exécution	360 €	1800€
FONCTIONS ADMINISTRATIVES	Attachés territoriaux	G1	Direction Générale Déléguée	1250 €	1800€

Accusé de réception en préfecture
1031-253103204-20250514-DEL2025-009-DE
Date de réception en préfecture : 15/05/2025

		G2	Direction de service	1250 €	1800€
		G3	Chef de service	610 €	1800€
		G4	Expert	500 €	1800€
	Rédacteurs	G1	Direction de service	1250 €	1800€
		G3	Chef de service	610 €	1800€
		G4	Expert	500 €	1800€
		G5	Chef Équipe/spécialiste	400 €	1800€
		G6	Poste qualifié	360 €	1800€
	Adjointes administratifs	G3	Chef de service	610 €	1800€
		G4	Expert	500 €	1800€
		G6	Poste qualifié	360 €	1800€
		G7	Poste exécution	360 €	1800€
FONCTIONS SPORTIVES	Educateurs activités physiques et sportives	G4	Expert	500 €	1800€

Concernant les indisponibilités, 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.

Dans ce cadre, il appartient à l'évaluateur d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse ; le CIA n'a, par conséquent, pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Article 7 : Cumuls possibles

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

Il est cumulable, par nature, avec les primes prévues par l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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'État.

Article 8 : Maintien à titre individuel

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, 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.

Après en avoir délibéré, l'assemblée délibérante décide :

Résultat du vote :

Pour : 9

Contre : 0

Abstentions : 0

Non-participation au vote : 0

Accusé de réception en préfecture
031-253103204-20250514-DEL2025-009-DE
Date de réception préfecture : 15/05/2025

- d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus ;
- 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 ;
- d'abroger les Délibérations n°2007-11 du 22/02/2007 et n°2012-08 du 26/11/2012 ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Fait à Tournefeuille,

Le 14 mai 2025

Le Président,

Frédéric PARRE



Le secrétaire de séance,

Jean LACRAMPE

Le Président informe que la présente décision peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Toulouse dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication par courrier postal (68 rue Raymond IV, BP 7007, 31068 Toulouse Cedex 7 ; Téléphone : 05 62 73 57 57 ; Fax : 05 62 73 57 40) ou par le biais de l'application informatique Télérecours, accessible par le lien suivant : <http://www.telerecours.fr>