



SYNDICAT DÉPARTEMENTAL D'ADDUCTION
D'EAU POTABLE ET D'ASSAINISSEMENT
DE LOT-ET-GARONNE

BUREAU SYNDICAL
SÉANCE DU MARDI 27 FÉVRIER 2024
À 10 H AU TEMPLE SUR LOT

Nombre de délégués en exercice	Nombre de délégués présents	Suffrages exprimés
28	18	18

Date de la convocation : 21 février 2024

Secrétaire de Séance : Françoise RIVETTA

NOM DES MEMBRES	Présence	VOTE
Vice-Présidents Territoriaux		
Geneviève LE LANNIC	X	P
Vice-Présidents Territoriaux		
Françoise LABORDE	X	P
Jean-Pierre VICINI	X	P
Julie CASTILLO		
Guillaume LEPERS		
Jean-Pierre MOULY	X	P
Pierre SICAUD		
Pierre IMBERT	X	P
Christine SATTÀ	X	P
Délégués		
Yann BIHOUEÉ	X	P
Thierry BOZZELLI	X	P
Thierry BROUILLARD		
Alain BROUILLET		

NOM DES MEMBRES	Présence	VOTE
Jean-Jacques CAMINADE		
Joël CHRÉTIEN	X	P
Michel COUZIGOU		
Alain DALLA MARIA	X	P
Jacques DUBICKI		
Gilbert DUFOURG	X	P
Jean-François GUILLOT	X	P
Bernard LAVERGNE		
Jean-Louis MOLINIÉ		
Pascal MOURGUES	X	P
Bernard PATISSOU	X	P
Gérard RÉGNIER	X	P
Françoise RIVETTA	X	P
Aldo RUGGERI	X	P
Jean-Noël VACQUÉ	X	P

(X = Présent, P = Pour, C = Contre, A = Abstention)

Formant la majorité des membres en exercice.

DÉCISION DU BUREAU N° 24_004_B

OBJET : Modification du Régime en faveur des agents du SYNDICAT EAU47 – Remplace la décision n° 22-007-B du 1^{er} mars 2022

Vu les articles L712-1, L713-1, et L714-4 à L714-6 du Code Général de la Fonction Publique,

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2014-513 modifié 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,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP).

Vu le décret 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,

Vu le décret n°2020-182 du 29 février 2020 qui modifie le décret n°91-875 relatif au régime indemnitaire qui établit, en matière de régime indemnitaire, les équivalences entre le corps de la fonction publique de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat 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,

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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,

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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,

Vu la décision n° 20_003_B du Bureau Syndical qui s'est tenue le 13/03/2020 concernant la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération n° 20-057-C du Comité Syndical du 17/09/2020 apportant des modifications au RIFSEEP,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe 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,

Vu l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable 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

Considérant les 2 arrêtés du 5 novembre 2021 mentionnés ci-dessus,

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Considérant ainsi la nécessité de procéder à une régularisation des délibérations antérieures portant mise en place du RIFSEEP en intégrant l'indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE ;

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 26 février 2024,

La Présidente rappelle à l'assemblée,

Le 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. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA)

L'Etablissement a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- Susciter l'engagement des collaborateurs
- Valoriser les parcours professionnels

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

I. BENEFICIAIRES

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, une telle indemnité a été instaurée pour les corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

- Cadre d'emplois 1 : Attachés Territoriaux ; Ingénieurs Territoriaux
- Cadre d'emplois 2 : Rédacteurs Territoriaux ; Techniciens Territoriaux
- Cadre d'emplois 3 : Agents De Maîtrise Territoriaux, Adjoints Techniques Territoriaux et Adjoints Administratifs Territoriaux

Ce régime indemnitaire pourra également être appliqué aux emplois fonctionnels de la collectivité (agents de catégorie A détachés sur un emploi fonctionnel de Directeur Général des Services ou de Directeur Général Adjoint).

L'IFSE pourra donc éventuellement être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, mais également aux agents contractuels de droit public.

Le CIA sera versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, mais également aux agents contractuels de droit public et de droit privé (pour les contrats d'au moins un an).

II. L'IFSE (l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Les emplois sont classés au sein de différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard

- Niveau hiérarchique
- Niveau d'encadrement
- Niveau de responsabilité lié aux missions
- Conduite de projet

Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

- Connaissances requises (élémentaire, maîtrise ou expertise)
- Pratique et maîtrise de l'outil métier
- Actualisation des connaissances
- Diversité des domaines de compétences, polyvalence
- Autonomie

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

- Responsabilité juridique / financière et physique d'autrui
- Variabilité des horaires
- Risque physique

Sujétions particulières : responsabilité régisseurs

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes doit faire partie intégrante des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière car elle correspond à une contrainte spécifique. Cette responsabilité doit donc être valorisée et donc intégrée à l'IFSE.

Une sujétion : Responsabilité régisseur (IFSE régie) est donc définie et sera appliquée de la manière suivante :

- L'IFSE régie peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables des régies
- Elle est versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur
- Elle est versée annuellement dans sa totalité au mois de décembre de chaque année
- Elle fera l'objet d'un arrêté individuel annuel de l'autorité territoriale, notifié à l'agent
- Elle sera proratisée en fonction de la date de nomination ou de fin de fonctions en qualité de régisseur
- L'IFSE régie sera versée selon les montants inscrits au tableau ci-dessous :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part IFSE régie
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		Montants minima en €
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000 minimum

Expérience professionnelle

- Maîtrise de l'environnement professionnel
- Connaissances et expériences dans d'autres domaines
- Parcours professionnel
- Capacité à exploiter son expérience acquise
- Approfondissement des savoirs et pratiques, montée en compétences

La Présidente propose de fixer les groupes et les montants maximums annuels suivants :

Groupes	Fonctions Postes de la collectivité	Montants annuels maximums de l'IFSE/agent
Attachés territoriaux /emplois fonctionnels de direction (DGS/DGA)		
A1	DGS/Directeur ou Directrice	36 210 €
A2	DGA	32 130 €
A3	Chef de service	25 500 €
A4	Chef d'équipe/Expert	20 400 €
Ingénieurs Territoriaux /emplois fonctionnels de direction (DGS/DGA)		
A1	DGS/Directeur ou Directrice	46 920 €
A2	DGA	40 290 €
A3	Chef de service	36 000 €
A4	Chef d'équipe/Expert	31 450 €
Rédacteurs Territoriaux		
B1	Chef de service	17 480 €
B2	Chef d'équipe /Expert	16 015 €
B3	Agent	14 650 €
Techniciens Territoriaux		
B1	Chef de service	19 660 €
B2	Chef d'équipe /Expert	18 580 €
B3	Agent	17 500 €
Adjoint Administratifs / Adjointes Techniques / Agents de maîtrise		
C1	Chef d'équipe/Expert	11 340 €
C2	Agent	10 800 €

a- Réexamen

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un même groupe de fonctions
- 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 d'un concours
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

b- Les modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail, à l'exclusion du temps partiel thérapeutique pour lequel l'IFSE est maintenue en intégralité.

La périodicité :

L'IFSE est versée mensuellement.

Seule la part IFSE régie est versée annuellement en décembre aux agents concernés.

Les absences :

L'IFSE sera modulée de la manière suivante :

- En cas de congé maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, de congé d'invalidité temporaire imputable au service, de congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle : l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congé de maternité ou pour adoption, et de congé paternité et d'accueil de l'enfant, l'IFSE suivra le sort du traitement
- En cas de congés annuels : l'IFSE est maintenue intégralement
- En cas de période de préparation au reclassement, la prime est maintenue
- En cas d'autorisation spéciale d'absence, la prime est maintenue
- En cas de suspension de fonctions, la prime est suspendue

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Attribution :

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

III. LE CIA (complément indemnitaire annuel)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Le savoir-être
- Le savoir-faire
- La motivation de l'agent
- La force de proposition

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	Fonctions / Postes dans la collectivité	Montants annuels maximums du complément Indemnitaire
Attachés territoriaux /emplois fonctionnels de direction (DGS/DGA)		
A1	DGS	6 390 €
A2	DGA	5 670 €
A3	Chef de service	4 500 €
A4	Chef de service/Expert	3 600 €
Ingénieurs Territoriaux /emplois fonctionnels de direction (DGS/DGA)		
A1	DGS/Directeur ou Directrice	8 280 €
A2	DGA	7 110 €
A3	Chef de service	6 350 €
A4	Chef d'équipe/Expert	5 550 €
Rédacteurs Territoriaux		
B1	Chef de service	2 380 €
B2	Chef d'équipe/Expert	2 185 €
B3	Agent	1 995 €
Techniciens Territoriaux		
B1	Chef de service	2 680 €
B2	Chef d'équipe/Expert	2 535 €
B3	Agent	2 385 €
Adjoins Administratifs / Adjoins Techniques /Agents de Maîtrise		
C1	Chef d'équipe/Expert	1 260 €
C2	Agent	1 200 €

Périodicité du versement du CIA :

Le CIA est versé annuellement.

Modalités de versement :

Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail, à l'exclusion du temps partiel thérapeutique.

Les absences :

Le CIA pourra être modulé de la manière suivante :

Il appartiendra à l'Autorité Territoriale après avis du supérieur hiérarchique d'apprécier si l'impact des absences, 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 du montant du CIA, dans les cas suivants :

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé d'invalidité temporaire imputable au service, de congé pour accident de service ou pour maladie professionnelle
- En cas de congé de maternité ou pour adoption, et de congé paternité et d'accueil de l'enfant
- En cas d'accident de travail /maladie professionnelle
- En cas de période de préparation au reclassement
- En cas d'autorisation spéciale d'absence
- En cas de suspension de fonctions

- En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie, de congé de longue durée le versement du CIA est interrompu.

Toutefois concernant les congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, il sera fait application de l'article 2 du décret du 26 août 2010 qui permet à l'agent en congé de maladie ordinaire, et placé rétroactivement dans un de ces congés, de conserver la totalité des primes d'ores et déjà versées pendant le congé de maladie ordinaire.

Pour les agents fonctionnaires, contractuels (minimum un an) ou les CDI de droit privé arrivés ou partis de la collectivité dans le courant de l'année, le montant du CIA est proratisé par rapport à la durée de présence sur l'année de versement.

Exclusivité :

Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

Le CIA sera attribué individuellement aux agents par un coefficient appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés ci-dessus.

Le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

IV. « Autres primes »

Le cumul avec d'autres primes ou dispositifs :

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* »

En revanche, le RIFSEEP (IFSE et CIA) est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, Prime pouvoir d'achat etc...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.)
- Les primes liées aux fonctions, responsabilités et sujétions particulières du poste de Directeur/Directrice du Syndicat EAU47 en cas de recrutement d'un agent contractuel

**Après en avoir délibéré,
le Bureau Syndical :**

à l'unanimité des membres présents,

1. **Décide** de remplacer la décision n° 22-007-B du 1^{er} mars 2022 par la présente décision selon les dispositions qui précèdent
2. **Décide** de mettre en œuvre l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
3. **Décide** de mettre en œuvre le Complément Indemnitaire Annuel dans les conditions indiquées ci-dessus
4. **Décide** de mettre en œuvre les autres primes cumulables avec le RIFSEEP dans les conditions indiquées ci-dessus
5. Dit, qu'en application de l'article L5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales, il sera rendu compte de la présente décision lors de la prochaine séance du Comité Syndical.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits
Pour extrait conforme au registre

La Présidente Geneviève LE LANNIC	La secrétaire de séance Françoise RIVETTA
--	--