

REUNION DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DU Mardi 26 Mars 2019

DELIBERATION N°2019-25

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 du cadre d'emplois des médecins territoriaux

Ont participé à la présente délibération :

COLLEGE DES COMMUNES AFFILIEES

Administrateurs titulaires présents

M. IZARD, Mme HORN, MM. SAVELLI, SOLERA, CLEMENT, KARSENTI, LAVAL, RAYSSEGUIER

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

Mme MAUREL représentée par Mme ROQUABERT, Mme AMIEL représentée par M. POUVILLON, M. DESCLAUX représenté par M. CADAS, M. TENE représenté par M. SANCHEZ

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

M. PORRET représenté par M. SAVELLI, M. GUILHOT représenté par M. CADAS

COLLEGE DES ETABLISSEMENTS PUBLICS AFFILIES

Administrateurs titulaires présents

Mme COUTTENIER

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

M. CALAS représenté par M. FONTES

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

Mme SORIANO

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

Néant

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

Néant

Représentants des établissements publics adhérents

Administrateurs titulaires présents

Néant

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

Mme SANMARTIN représentée par M. AREVALO

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

Néant

Représentants du Conseil Départemental de la Haute Garonne

Administrateurs titulaires présents

Néant

Administrateurs titulaires représentés par leurs suppléants

Néant

Administrateurs titulaires représentés par pouvoir

Mme FLOUREUSSES représentée par M. CLEMENT

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,

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 18/02/2019 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents relevant du cadre d'emplois des médecins territoriaux,

Considérant le régime indemnitaire applicable à ce jour aux agents du cadre d'emplois des médecins 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.

Le président 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 du cadre d'emplois des médecins territoriaux.

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 accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

Il 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, 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 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 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
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Niveau hiérarchique	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>
	Pilotage stratégique	<i>(Définition, participation)</i>
	Nombre de collaborateurs (encadrés indirectement et directement)	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>
	Type de collaborateurs encadrés	<i>(Cadres dirigeants, cadres intermédiaires, cadres de proximité, agents d'exécution, aucun)</i>
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement) <i>(stratégique, opérationnel, intermédiaire, de proximité, sans)</i>
	Niveau de responsabilités lié aux missions (risque humain, financier, juridique, politique...)	<i>(déterminant, fort, modéré, faible, ...)</i>
	Délégation de signature	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature <i>(oui/non)</i>
	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service <i>(oui/non)</i>
	Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat	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>
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini <i>(oui/non)</i>
Préparation et/ou animation de réunion	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>	
Conseil aux élus	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>	

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Technicité/niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste <i>(arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)</i>
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités. <i>(oui/non)</i>

Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste détenu par l'agent occupant le poste (I-bac+5 et plus ; II-bac+3 ou 4 ; III- bac+2 ; IV-bac ou équivalent ; V-CAP ou BEP)
Habilitation/certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, certification qualité, autorisation de conduite, ...) (oui/non)
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour (indispensable, nécessaire, encouragée)
Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste (expertise, maîtrise)
Rareté de l'expertise	Valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (ex : médecin) (oui/non)
Autonomie	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) (large, encadrée, restreinte)

	Critères d'évaluation de l'IFSE	Définition du critère
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs)	(élus, services des structures publiques territoriales, administrés, partenaires extérieurs)
	Risque d'agression physique	(fréquent, ponctuel, rare)
	Risque d'agression verbale	(fréquent, ponctuel, rare)
	Exposition aux risques de contagion(s)	(fréquent, ponctuel, rare)
	Risque de blessure	(très grave, grave, légère)
	Itinérance/déplacements	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. (fréquent, ponctuel, non)
	Variabilité des horaires	(oui/non)
	Obligation d'assister aux instances	Instances diverses : conseils d'administration, CAP, CT, CHSCT, CAO, ... (récurrente, ponctuelle, rare)
	Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité (élevé, modéré, faible, sans objet)
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité (élevé, modéré, faible)	

	Acteur de la prévention (assistant ou conseiller de prévention)	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>
	Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime	Travail le week-end/dimanche et jours fériés/la nuit <i>(oui/non)</i>
	Gestion de l'économat (stock, parc automobile)	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>
	Impact sur l'image de la collectivité	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 Indemnitaire 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 professionnelle de l'année N-1.

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

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

	Critères d'évaluation CIA	Définition du critère
	Adaptabilité et résolution de problème	Capacité à trouver des solutions pertinentes à des problèmes professionnels complexes. Prise d'initiative
Compétences de management de l'équipe	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 conflits	Capacité à prévenir, gérer et résoudre les situations de conflits
	Connaissance réglementaire RH	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
	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
	Communiquer	Circulation ascendante et descendante de l'information et communication au sein de l'équipe.
Compétences de management de l'activité	Structurer l'activité	Capacité à organiser le travail en distribuant individuellement les tâches à accomplir
	Appliquer et prendre des décisions	Capacité à décliner les politiques publiques menées par l'autorité territoriale et faire appliquer des décisions
	Accompagner le changement	Capacité à accompagner les évolutions de son secteur et/ou de sa structure en créant l'adhésion
	Déléguer	Capacité à partager avec les agents des tâches à responsabilité de façon à promouvoir leur compétence et alimenter leur motivation
	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
Compétences de management institutionnel	Transversalité managériale	Dialogue et communication avec les autres acteurs de la structure permettant d'optimiser le fonctionnement global de la structure
	Contexte environnemental de l'institution	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.

MEDECINS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	IFSE	CIA	PLAFONDS INDICATIFS
		MONTANT MAXI	MONTANT MAXI	REGLEMENTAIRES
Groupe 1	Responsable de pôle	24 000 €	3 500 €	50 800 €
Groupe 2	Responsable/Coordonnateur de service médecine	21 000 €	3 000 €	45 000 €
Groupe 3	Médecin de prévention	19 000 €	2 500 €	34 700 €

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^{er} avril 2019.

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

- d'instaurer à compter du 1^{er} avril 2019 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 du cadre d'emplois des médecins territoriaux ;
- 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 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 médecins territoriaux ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Fait à Labège,

Le 26 Mars 2019

Le Président,

Pierre IZARD