
Séance du 26 mai 2025

**Membres
en exercice : 10**

Le vingt-six mai deux mille vingt-cinq à 18 heures 00 l'assemblée régulièrement convoqué le 19 mai 2025, s'est réuni sous la présidence de Jean SENDRA.

Présents : 7

Sont présents : Jean SENDRA, Gilles CORMIGNON, Jean-Luc CAZOTTES, Danièle SOULA, Gabriel POVERT, Daniel ARMENGAUD, Vincent FERRELI, représentant des parents d'élèves de Saint-Jean-de-Rives,

Votants : 6

Excusés : Chloé SOULAYRAC-GELIS, Adeline MOULIS, Marielle VERDIN, représentante des parents d'élèves de Saint-Lieux-lès-Lavaur

Secrétaire de séance : Gabriel POVERT

M. le Président ouvre la séance et soumet à l'adoption le procès-verbal de la séance du 08 avril 2025. Le procès-verbal est approuvé à l'unanimité. Il demande ensuite à l'assemblée si des questions diverses sont à ajouter à l'ordre du jour.

ORDRE DU JOUR

Approbation du procès-verbal du comité syndical du 08 avril 2025

1. Mise en place du RIFSEEP

Questions diverses

Mise en place du RIFSEEP (N° DL_07_2025)

M. le président indique à l'assemblée que depuis le 20 mai 2014 (décret n°2014-51), les collectivités de la fonction publique territoriale peuvent mettre en place pour leurs agents, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Le 16 octobre 2016, le CST (Comité Social Territorial), a rendu un avis de principe portant sur les critères et les modalités de mise en œuvre du RIFSEEP :

- Critères relatifs à la détermination des groupes de fonctions,
- Critères relatifs à la prise en compte de l'expérience professionnelle (détermination de l'IFSE),
- Critères relatifs à l'appréciation de la manière de servir (détermination du CIA).

L'évolution de la réglementation (élargissement des compétences du CST, modification des règles de maintien du régime indemnitaire en cas d'absence...) ainsi que des précisions apportées par diverses décisions jurisprudentielles ont impliqué la modification de cet avis de principe qui permet aux collectivités souhaitant adopter ou modifier leur RIFSEEP dans les termes de cet avis, de s'en inspirer sans avoir à saisir individuellement le CST simplifiant ainsi leur démarche et évitant l'allongement des délais.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis ce les exclues du dispositif RIFSEEP.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités.

Le comité syndical ainsi informé

- Vu le code général des collectivités territoriales ;
- Vu le code général de la fonction publique ;
- Vu le 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'Etat 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 ;
- 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 la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- **Vu l'avis du comité social territorial du centre de gestion de la fonction publique territoriale du Tarn du 04 mars 2025 ;**
- Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP ;

Et après avoir délibéré, à l'unanimité par 6 voix

- Instaure le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) selon les modalités suivantes :

I – Dispositions générales

Bénéficiaires

Sont susceptibles de bénéficier du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les contractuels de droit public ;

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et, le cas échéant, au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il peut en revanche être cumulé avec :

l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),

- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

II – Mise en œuvre de l'IFSE

Détermination des groupes de fonction et montants maxima

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents. Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part. 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 cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

FILIERE TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
		Adjoint technique	
Adjoints techniques	Groupe C 1	territorial principal 2 ^{ème} classe et 1 ^{ère} classe	1 200 €

FILIERE TECHNIQUE SOCIALE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	IFSE Montant maximal annuel
ATSEM	Groupe C 1	Agent spécialisé des écoles maternelles de 2 ^{ème} classe et 1 ^{ère} classe	1 200 €

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils seront réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale en tenant compte des fonctions exercées et de l'expérience professionnelle de l'agent.

Périodicité de versement

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Modalités de maintien ou suppression de l'IFSE

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) à savoir :

Le versement de l'IFSE est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, congés de maladie ordinaire dans la limite du traitement, temps partiel thérapeutique, période préparatoire au reclassement, congé pour accident de travail, accident de trajet, accident de service et congé pour maladie professionnelle.

En cas de congé de longue maladie ou de congé de grave maladie, le bénéfice de l'IFSE est maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième années.

L'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue durée.

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

II – Mise en œuvre du CIA (Complément Indemnitaire Annuel)

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il tiendra compte des éléments appréciés dans le cadre de l'évaluation professionnelle.

Détermination des montants maxima par groupes de fonction

Le CIA peut être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent.

FILIERE TECHNIQUE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
Adjointes techniques	Groupe C 1	Adjoint technique territorial principal 2 ^{ème} classe et 1 ^{ère} classe	500 €

FILIERE TECHNIQUE SOCIALE

Catégorie et cadres d'emplois	Groupes	Emplois	CIA Montant maximal annuel
ATSEM	Groupe C 1	Agent spécialisé des écoles maternelles de 2 ^{ème} classe et 1 ^{ère} classe	500 €

Périodicité de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il fera l'objet d'un arrêté d'attribution de M. le Président pour chaque agent du SIRP ST JEAN / ST LIEUX.

Modalités de maintien ou suppression du CIA

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, 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. Il est modulé en fonction de l'engagement professionnel, de la manière de servir et des résultats professionnels obtenus, évalués lors de l'entretien professionnel.

Dans ce cadre, il appartient donc 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 du CIA. En effet, le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et manière de servir.

Le CIA n'a donc par conséquent pas vocation à suivre systématiquement le sort du traitement.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juin 2025.

Enveloppe globale du RIFSEEP 2025

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget du SIRP ST JEAN/ST LIEUX.

- Demande à M. le Président d'informer le comptable de la collectivité de cette décision.
- Habilite M. le Président à effectuer toutes les démarches nécessaires à cette décision.
- Informe que cette délibération peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal administratif de Toulouse dans les deux mois qui suivent sa transmission au Représentant de l'État et sa publication.

Questions diverses :

Ecoles – Enfants perturbateurs

Les membres du comité du SIRP évoque cas des enfants difficiles qui se trouvent dans nos deux écoles.

M. Jean-Luc CAZOTTES rappelle à l'assemblée que l'un de ces enfants a été exclu temporairement de l'école de Saint-Jean-de-Rives et qu'une obligation de soin et de suivi a été imposé aux parents. Il précise qu'une enquête sociale est en cours.

M. Gilles CORMIGNON insiste sur la mise en place d'une rencontre avec les parents de ces enfants difficiles et qu'il sera peut-être nécessaire de les exclure de la cantine et de la garderie pour le bien de tous. Il rappelle qu'une loi est parue pour l'assistance des enfants en difficultés pendant la pause méridienne par les AVS mais que pour l'instant la mise en place de celle-ci n'est pas encore définie et réalisable par l'éducation nationale.

M. Jean-Luc CAZOTTES souligne que les agents des écoles et de l'éducation nationale, subissent chaque jour, des insultes, des morsures et de la violence physique, ce qui est intolérable. Il espère que les services sociaux prennent réellement en charge ces dossiers.

M. Gilles CORMIGNON affirme que le SIRP souhaite trouver des solutions mais qu'il sera compliqué de retrouver la sérénité et le calme au sein des écoles.

Ecoles – Personnel cantine

M. Jean-Luc CAZOTTES tient à féliciter Mme Danièle SOULA et M. Daniel ARMENGAUD pour leur intervention auprès d'un agent des écoles suite à une pétition de parents d'élèves à son égard.

M. Daniel ARMENGAUD remercie M. Jean Luc CAZOTTES et explique en détail le déroulé de l'entretien. Il reprend point par point l'échange avec l'agent. Il souhaite d'ailleurs mettre en place une réunion avec les parents enfin de reprendre avec eux chaque point évoqué lors de cet entretien.

M. Jean SENDRA répond que les parents ne souhaitent pas faire de confrontation avec l'agent.

M. Daniel ARMENGAUD répond qu'il ne souhaite pas faire de confrontation entre les parents et l'agent mais qu'ils veulent s'entretenir uniquement avec les parents afin de leur exposer les retours et arguments de l'employée.

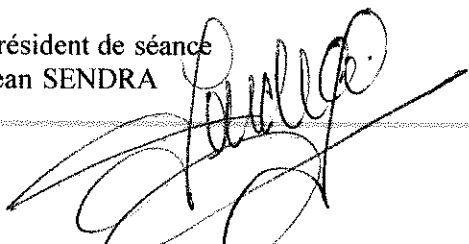
M. Jean-Luc CAZOTTES approuve et confirme la proposition de M. Daniel ARMENGAUD.

M. Gabriel POVERT souligne qu'il est important de clarifier et de discuter avec les parents.

M. le Président confirme qu'il va préparer un courrier pour convoquer les parents.

L'ordre du jour épuisé, la séance est levée à 18h45.

Président de séance
Jean SENDRA



Secrétaire de séance
Gabriel POVERT

