

Date de la convocation	26 novembre 2025
Membres en exercice	18
Présents	12
Représentés	4

BUREAU SYNDICAL – Extrait du procès-verbal de la séance du 05 décembre 2025

n°D20251205 -04

Objet : Modification du Régime Indemnitaire 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 et notamment les articles L. 712-1, L.713-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 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,

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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 les statuts du Syndicat Mixte de l'Eau et de l'Assainissement de Haute-Garonne dénommé Réseau31 ;

Vu la délibération du Conseil syndical de Réseau31 portant délégations de compétences au Président et au Bureau syndical en date du 13 février 2025 ;

Vu la délibération n°D20210928-02 instaurant la mise en place du RIFSEEP en date du 28 septembre 2021 ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 18 novembre 2025 ;

Considérant le point B2-4 des délégations de compétences consenties au Bureau de Réseau31 ;

Considérant qu'il convient d'effectuer une modification du RIFSEEP en actualisant certains éléments du dispositif ;

Vu le rapport et sur la proposition du Rapporteur,

Le Président propose à l'assemblée délibérante de modifier le RIFSEEP et d'en fixer le cadre juridique.

1. Les bénéficiaires

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

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants : administrateurs, attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, ingénieurs en chef, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques.

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.

Concernant les indisponibilités physiques et par analogie au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenue dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- les congés de maladie ordinaire ;
- les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;

3. les congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

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 versement du CIA est soumis à la condition suivante : l'agent en poste doit avoir été présent au moins 3 mois pour les nouveaux arrivants de la collectivité au 31 décembre de l'année concernée. Sinon, l'agent doit être considéré comme « non-évaluable ».

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, et de période préparatoire au reclassement).

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera proratisé au temps de service effectué en cas de temps partiel thérapeutique.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant et pendant les congés annuels.

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

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 ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

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.

Le critère d'ancienneté prévu dans la délibération de mise en place du RIFSEEP est désormais supprimé. Les autres critères restent inchangés.

CRITERE 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION (choisir l'évaluation la plus adaptée à la fonction - Se référer au lexique)									Explication
	1.A	Niveau hiérarchique	Direction générale	DGA et Directeurs	Responsable de service	Resp. de pôle - Adjoint au resp. de service	Responsable de pôle	Adjoint au resp. de pôle ou resp. d'une activité	Référent d'une activité	Agent	Lié à la responsabilité
	POINTS	35	35	30	20	10	5	3	2	1	
	1.B	Nombre de collaborateurs encadrés	50 et plus	21 à 50	10 à 20	6 à 9	1 à 5	0			Lié à la difficulté de l'encadrement
	POINTS	12	12	10	8	4	2	0			
	1.C	Organisation du travail des agents, gestion des plannings	Oui	Non							Pour les encadrants, les resp d'activité et les assistantes
	POINTS	4	4	0							
	1.D	Fonctions de coordination - missions des référents	Oui	Non							Pour les référents seulement
	POINTS	2	2	0							

CRITERE 2 : Technicité, savoir-faire, qualifications et expertise requis sur le poste	INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION (choisir l'évaluation la plus adaptée à la fonction - Se référer au lexique)							Explication	
	2.A	Niveau de qualification attendu	I (bac + 5 et plus)	II (bac + 3 ou 4)	III (bac + 2)	IV (bac ou équivalent)	V (CAP ou BEP)			Resp de sev et adjoint: 10, ingé - attaché : 8, resp pôle B : 6, Référents et resp activité : 4, agents : 2
	POINTS	10	10	8	6	4	2			
	2.B	Technicité liée aux postes administratifs	oui	non						Postes non concernés par le critère 2.C
	POINTS	4	4	0						
	2.C	Habilitation / certification	4 et plus	3	2	1	0	Indiquer lesquelles :		liste exhaustive : CACES (1), UTE (1) uniquement pour Electro, Amiante (1), CATEC (1), AIPR (1), Permis C, E-C ou E-B (1), Risques chimiques (1) Pratique quotidienne appareils de mesures laboratoire (1) Pratique quotidienne appareil de recherche de fuite (1) Pratique quotidienne appareil de pesée PI (1) + Haute pression (1), Réglage analytique (1)
	POINTS	6	6	4	2	1	0			
	2D	Démarche qualité ISO 9001	Pilote	Copilote	Acteur					Technicité et procédures particulières demandant un investissement supplémentaire
	POINTS	3	3	2	1					
	2E	Informatique	Oui	Non						Compensation de la prime informatique
	POINTS	6	6	0						
	2F	Expertise des services techniques support	Oui	Non						Services de la direction Services techniques communs (hors SGE)
	POINTS	4	4	0						

CRITERE 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	INDICATEUR	ECHELLE D'EVALUATION (choisir l'évaluation la plus adaptée à la fonction - Se référer au lexique)						Explication	
	3.A	Exposition aux travaux dangereux, insalubres, salissants	Insalubrité +++	Quotidien ou fréquent	Occasionnel	Sans objet			Risque bactériologique et chimique (Compense aussi la prime insalubrité)
	POINTS	10	15	10	5	0			
	3.B	Risque d'agression physique et / ou verbale	Quotidien	Fréquent	Occasionnel				Fréquent : quelques fois par mois ; Occasionnel : quelques fois dans l'année. Le risque zéro n'existe pas.
	POINTS	4	4	2	1				
	3.C	Itinérance / déplacements - Exposition au risque routier	Quotidien	Fréquent	Occasionnel	Sans objet			Fréquent : quelques fois par mois ; Occasionnel : quelques fois dans l'année
	POINTS	3	3	2	1	0			
	3.D	Contraintes météorologiques	Fortes	Faibles	Sans objet				Fortes : quotidien ; faible : quelques fois par mois
	POINTS	3	3	2	0				
	3.E	Délégation de signature	Délégation de 50 000	Délégation de 20 000	Délégation de 5 000	Délégation de 2 000	Aucune		Sujétion liée au fait d'engager la responsabilité de la collectivité (juridique ou financière)
	POINTS	4	4	3	2	1	0		
	3.F	Travail sur ordinateur (plus de 75% du temps de travail)	Oui	Non					Valorisation des sujétions (liées aux TMS notamment) pour les postes administratifs
	POINTS	6	6	0					
	3.G	Gestion des délais administratifs	Oui	Non					Valorisation des RPS (stress) (ex : administratifs, urbanistes, ingénierie, Resp)
	POINTS	4	4	0					
	3.H	Prévention (Agents de prévention)	Oui	Non					Se référer à la liste nominative des agents de prévention
	POINTS	3	3	0					

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

6. 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. Il est proratisé sur le temps de présence et calculé en fonction des points obtenus lors de l'entretien professionnel sur trois critères définis de manière uniforme pour tous les agents (quelle que soit la filière, quels que soient le positionnement hiérarchique et le type d'activité).

Les critères d'attribution du CIA restent inchangés, le nombre de points quant à lui diffère de la délibération de mise en place du RIFSEEP (de 15 points à 30 points désormais).

Plus particulièrement, seront appréciés les critères suivants :

Critères d'évaluation	Définition du critère	Non-évaluable	Insatisfaisant	A conforter	Approprié
Critère n° 1 Qualités relationnelles	Capacité à développer des relations positives et constructives, à faire circuler l'information	0 point	3 points Attitude peu adaptée envers ses collègues et/ou sa hiérarchie et/ou le public ; ne se préoccupe pas de l'intérêt collectif	6 points Attitude variable envers ses collègues et/ou sa hiérarchie et/ou le public	10 points Attitude respectueuse, ouverte aux autres, et qui facilite la cohésion d'équipe
Critère n°2 Respect des consignes, directives et obligations statutaires	Ordre d'exécution, horaires, règlement intérieur, règles d'hygiène et sécurité, obligations statutaires : devoir de réserve, discrétion professionnelle	0 point	3 points Ne comprend pas toujours l'intérêt de respecter les consignes, fait l'objet de rappels à l'ordre fréquent	6 points Respecte les consignes les plus importantes	10 points Applique et respecte scrupuleusement les consignes
Critère n°3 Investissement dans le service	Prise d'initiative, adaptabilité, disponibilité, suppléance, accueil de stagiaires...	0 point	3 points Ne fait jamais de proposition, se montre hostile au changement, n'est jamais disponible	6 points Prend peu d'initiatives, accepte peu le changement, rarement disponible	10 points Prend de bonnes initiatives, élément moteur au sein du service pour aller dans le sens des changements, souvent voire toujours disponible

Le CIA est versé annuellement à l'issue de la période des entretiens professionnels.

7. Répartition par cadre d'emplois et par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

La modification du présent RIFSEEP concerne une revalorisation de l'IFSE pour les fonctions suivantes :

Catégorie B :

- Revalorisation de l'IFSE des responsables de centre et de service
- Revalorisation de l'IFSE des adjoints au responsable de centre et de service, ainsi que des responsables de pôle de plus de 10 agents
- Revalorisation de l'IFSE des rédacteurs et des techniciens ayant des fonctions administratives

Catégorie C :

- Revalorisation de l'IFSE des responsables de pôle
- Revalorisation de l'IFSE des adjoints au responsable de pôle
- Revalorisation de l'IFSE des responsables d'activités
- Revalorisation de l'IFSE des référents
- Revalorisation de l'IFSE des agents techniques avec insalubrité
- Revalorisation de l'IFSE des agents administratifs

Les modalités de l'IFSE restent inchangées pour les autres fonctions.

La modification du présent RIFSEEP concerne une revalorisation du CIA de 150€ à 300€ annuel pour tous les agents.

De plus, certains montants réglementaires maximum ont été mis à jour en respect avec la réglementation.

Catégorie	Groupe de fonction	S/groupe	Cadre d'emploi	Fonctions indicatives	IFSE max mensuel	CIA max annuel	Total annuel max	Montants réglementaires maximum
A	A1	A11	Ingénieurs en chef	Direction générale	2 400€	300€	29 100€	67 200€
			Administrateurs					78 750€
			Ingénieurs					55 200€
			Attachés					42 600€
	A2	A21	Ingénieurs en chef	Directeurs territoriaux et Directeurs Généraux Adjoints	2 000€	300€	24 300€	58 800€
			Administrateurs					71 500€
			Ingénieurs					47 400€
			Attachés					37 800€
		A22	Ingénieurs en chef	Responsables de Centres d'Exploitation + SGE + Informatique	1 600€	300€	19 500€	58 800€
			Ingénieurs					47 400€
			Attachés					37 800€
	A3	A31	Ingénieurs en chef	Responsables de Services supports	1 500€	300€	18 300€	55 200€
			Ingénieurs					42 350€
			Attachés					30 000€
		A32	Ingénieurs en chef	Adjoints aux Responsables	1 100€	300€	13 500€	55 200€
			Ingénieurs					42 350€
			Attachés					30 000€
		A33	Ingénieurs en chef	Responsables de pôles	950€	300€	11 700€	55 200€
			Ingénieurs					42 350€
			Attachés					30 000€
	A4	A41	Ingénieurs en chef	Ingénieurs et Attachés sans encadrement	920€	300€	11 340€	49 800€
			Ingénieurs					37 000€
			Attachés					24 000€

Catégorie	Groupe de fonction	S/groupe	Cadre d'emploi	Fonctions indicatives	IFSE max mensuel	CIA max annuel	Total annuel max	Montants réglementaires maximum
B	B1	B11	Techniciens	Responsables de Centres d'Exploitation et de Services	1 300€	300€	15 900€	22 340€
			Rédacteurs					19 860€
		B12	Techniciens	Adjoints aux Responsables et Responsables de pôles de plus de 10 agents	1 000€	300€	12 300€	22 340€
			Rédacteurs					19 860€
	B2	B21	Techniciens	Responsables de Pôles réseaux, ouvrages et services techniques supports	850€	300€	10 500€	21 115€
			Rédacteurs					18 200€
		B22	Techniciens	Responsables de Pôles administratifs – Adjoints aux responsables de pôles techniques	820€	300€	10 140€	21 115€
			Rédacteurs					18 200€
	B3	B31	Techniciens	Techniciens	800€	300€	9 900€	19 885€
			Rédacteurs					16 645€
		B32	Techniciens	Rédacteurs / Techniciens avec fonctions administratives	750€	300€	9 300€	19 885€
			Rédacteurs					16 645€

Catégorie	Groupe de fonction	S/groupe	Cadre d'emploi	Fonctions indicatives	IFSE max mensuel	CIA max annuel	Total annuel max	Montants réglementaires maximum
C	C1	C11	Agents de maîtrise	Responsables de pôles	750€	300€	9 300€	12 600€
			Adjoints techniques					12 600€
			Adjoints administratifs					12 600€
		C12	Agents de maîtrise	Adjoints aux responsables de pôles	700€	300€	8 700€	12 600€
			Adjoints techniques					12 600€
			Adjoints administratifs					12 600€
		C13	Agents de maîtrise	Responsables d'activités	655€	300€	8 160€	12 600€
			Adjoints techniques					12 600€
			Adjoints administratifs					12 600€
		C14	Agents de maîtrise	Référénts	650€	300€	8 100€	12 600€
			Adjoints techniques					12 600€
			Adjoints administratifs					12 600€
	C2	C20	Agents de maîtrise	Agents techniques avec insalubrités ++	645€	300€	8 040€	12 000€
			Adjoints techniques					12 000€
			Adjoints administratifs					12 000€
		C21	Agents de maîtrise	Agents techniques	630€	300€	7 860€	12 000€
			Adjoints techniques					12 000€
			Adjoints administratifs					12 000€
		C22	Agents de maîtrise	Agents administratifs	625€	300€	7 800€	12 000€
			Adjoints techniques					12 000€
			Adjoints administratifs					12 000€
		C23	Agents de maîtrise	Agents entretien, maintenance, logistique	594€	300€	7 428€	12 000€
			Adjoints techniques					12 000€
			Adjoints administratifs					12 000€

8. 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.

Le RIFSEEP est également cumulable avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité de permanence ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois...) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

9. Maintien à titre individuel

Lors de la modification du RIFSEEP, l'agent qui a bénéficié du maintien du montant indemnitaire lors de la mise en place du RIFSEEP, conserve ce montant au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Décide

Article 1 : de modifier le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel tel que présenté ci-dessus pour une révision des IFSE et une évolution du montant de CIA dès les entretiens professionnels 2025, avec une mise en application au 1^{er} janvier 2026 ;

Article 2 : 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 ;

Article 3 : d'abroger la délibération antérieure concernant le régime indemnitaire n°D20210928-02, à l'exception des délibérations portant attribution de la prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction et d'indemnités de maniement de fonds ;

Article 4 : de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non-rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'État dans le département. Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

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>

Résultat du vote	Pour	16	Abstention	0
	Contre	0	Ne prend pas part au vote	0

Sébastien VINCINI

Président

