



Conseil d'Administration
Jeudi 1er février 2024
Salle de réunion
ADAC65

**DELIBERATION N° 2024-02 DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE L'ADAC 65
PORTANT SUR LE REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES
FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT
PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

M. PÉLIEU, Président Présent

1^{er} Collège (Conseillers Départementaux) :

L. ARMARY (Vallée des Gaves)	Présent
B. VERDIER (Les Côteaux)	Présent
P. PÉRALDI (Vallée de la Barousse) Excusée, représentée par B. POUBLAN (Vic-en-Bigorre)	
M. BEGORRE (Ossun)	Présent
J. BURON (Bordères-sur-l'Échez)	Présent
M. CARRÈRE (Vallée des Gaves) Excusée, représentée par A. SOUQUET (Bordères-sur-Échez)	
M. PLANE (Lourdes-2)	Présente
P. BRAU-NOGUE (Haute-Bigorre)	Présent

Assistait au C.A. :

En tant que membre suppléant du 1^{er} collège : J. ABADIE (Vallée de l'Arros et des Baïses).

Excusés : E. LABORDE (Lourdes-1) ; F. RÉ (Val d'Adour Rustan Madiran) ; M. LAMON (Les Coteaux) ; M. BEYRIÉ (Neste, Aure et Louron) ; T. LAVIT (Lourdes-1).

2^{ème} Collège (Maires et Présidents d'EPCI) :

P. VIGNES (Laloubère)	Absent, représenté par Y. PUJO (Trébons)
B. SOUBERBIELLE (Betpouey)	Présent
B. MORA (Tostat)	Présent
D. LACASSAGNE (Sinzos)	Excusé
P. ESTRADÉ (Aspin-Aure)	Présent
P. CARRÈRE (CC Aure Louron)	Présent
R. DUBERTRAND (Représentant délégué de la CC Adour-Madiran)	Présent
C. ABADIA (CC Coteaux du Val d'Arros)	Excusé

Assistait au C.A. :

En tant que membre suppléant du 2^e collège : N. PEREIRA DA CUNHA (CC Pyrénées Vallée des Gaves).

Tarbes
Date de reception de l'AR: 20/02/2024
065-200034163-DE_02_2024-DE

Excusés : J.C. CASTÉROT (Geu) ; J. MONTES (Gembrie).

Absents : S. DUCES (Castelnau-Rivière-Basse) ; A-M. BRUZEAU-SOUCAZE (Bonfont) ; Y. RUMEAU (CC Neste-Barousse) ; G. BARTHE (CC Pays de Trie et du Magnoac).

ADAC 65 : L. MICHAUT (Directrice) ; R. ROSATO (Adjoint de la Directrice & Responsable du Pôle AMO) ; S. ESPI (Assistante de direction) ; B. DUBOSC (Coordinatrice du pôle juridique) ; K. GRACIA (Conseiller juridique) ; C. THEULIER (Conseillère juridique) ; A. HUBERDEAU ; C. LASSALLE ; C. MIRANDE (Assistants à Maîtrise d'Ouvrage).

Excusées : E. VIGNES (Conseillère juridique) ; N. MAINGUY (Assistante de direction).

Paierie Départementale : J. HOURQUET (Payeur Départemental).

Absents : O. GUYONNEAU (Directeur de Cabinet du Président) ; P. SAUREL (Directeur Général des Services au Conseil Départemental).

Secrétaire de séance : J. BURON (Bordères-sur-l'Échez).

Le quorum est atteint.

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles L.712-1, L.714-4 à L.714-13,

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°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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 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 de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^e 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 ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

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,

Vu l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

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 : RDIFF1427139C 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 la circulaire conjointe de la DGCL et de la DGFIP du 3 avril 2017 ayant pour objet la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération de la Commission Permanente du Conseil Général en date du 10 décembre 2010 approuvant les statuts de l'Agence Départementale d'Accompagnement des Collectivités (ADAC 65),

Vu la délibération de l'Assemblée Constitutive de l'ADAC 65 en date du 27 septembre 2012 approuvant les statuts de l'ADAC 65 notamment,

Vu la délibération de l'Assemblée Générale de l'ADAC 65 du 17 septembre 2020 portant notamment sur la désignation des membres du Collège n° 2 (Communes et EPCI) siégeant au sein du Conseil d'Administration de l'ADAC 65,

Vu la délibération n°2021-01 du Conseil d'Administration de l'ADAC 65 portant notamment désignation des vice-présidents du collège n°2 (communes et EPCI),

Vu la délibération du Conseil Départemental en date du 23 juillet 2021 portant sur la désignation des conseillers départementaux siégeant au collège n°1 de l'Assemblée Générale et du Conseil d'Administration de l'ADAC 65 et son additif voté en Commission permanente du 17 septembre 2021,

Vu l'avis du Comité Technique du Centre de Gestion en date du 29/05/2018,

Vu la délibération n°2018-04 du Conseil d'Administration de l'ADAC 65 portant sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), modifiée par les délibérations n°2019-11, n°2021-09 et n°2022-02 du Conseil d'Administration de l'ADAC 65,

Vu le procès-verbal n°2024-01 du Conseil d'Administration de l'ADAC 65 du 1^{er} février 2024,

Considérant qu'une mise à jour corrective doit être apportée à la délibération n°2018-04 du Conseil d'Administration de l'ADAC 65 portant sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), modifiée par les délibérations n°2019-11, n°2021-09 et n°2022-02 du Conseil d'Administration de l'ADAC 65,

Tarbes

Date de reception de l'AR: 20/02/2024
065-200034163-DE_02_2024-DE

DELIBÈRE

Article 1: Après en avoir délibéré, le Conseil d'Administration de l'ADAC 65 décide à l'unanimité de ses membres :

- d'abroger la délibération n°2022-02 du 26 janvier 2022 du Conseil d'Administration de l'ADAC 65 portant sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et de la remplacer par la présente délibération à compter du 1^{er} janvier 2024 ;
- d'autoriser le Président de l'ADAC 65 à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versé aux agents concernés, dans le respect des dispositions fixées dans la présente délibération ;
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Article 2 : objet.

Le dispositif du RIFSEEP est centré sur une indemnité principale, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire annuel (CIA).

Article 3 : les bénéficiaires.

Peuvent bénéficier de l'IFSE et du CIA, les agents titulaires, les stagiaires exerçant les fonctions des différents cadres d'emplois concernés, les contractuels de droit public, occupant un poste permanent à temps complet ou non complet.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emploi suivants :

- Ingénieurs en chef, Ingénieurs et Attachés territoriaux,
- Techniciens et Rédacteurs territoriaux.

Article 4 : entrée en vigueur.

Le RIFSEEP tel que précisé dans la présente délibération trouve à s'appliquer à tous les agents de l'ADAC 65 visés à l'article 3, à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 5 : détermination des groupes de fonctions et des plafonds (IFSE et CIA).

Les métiers de l'ADAC sont classés dans les groupes de fonction suivants auxquels correspondent les montants plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

GROUPES DE FONCTIONS		METIERS	CADRES D'EMPLOI	IFSE (maxi)	CIA (maxi)
GROUPE 1	Direction Générale	Directeur	Ingénieur en chef	46 920 €	82 80 €
			Attaché territorial	36 210 €	6 390 €
GROUPE 2	Direction Générale Adjointe	Adjoint du Directeur	Attaché territorial	32 130 €	5 670 €
			Ingénieur territorial	40 290 €	7 110 €
			Technicien territorial	19 660 €	2 680 €
		Coordinateur du pôle juridique	Attaché territorial	32 130 €	5 670 €
GROUPE 3	Aide à la décision et transversalité	Chargé de mission AMO	Ingénieur territorial	36 000 €	6 350 €
			Technicien territorial	18 580 €	2 535 €
		Chargé de mission juridique	Attaché territorial	25 500 €	4 500 €
			Rédacteur territorial	17 480 €	2 380 €
GROUPE 4	Instruction administrative et technique	Assistant de Direction	Attaché territorial	20 400 €	3 600 €
			Rédacteur territorial	17 480 €	2 380 €

Article 6 : l'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 nombre de points attribués pour ces critères et l'échelle de cotation figurent en annexe 1.

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ;
- en cas de modification de la fiche de poste, après validation par la Directrice de l'ADAC ;

- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion ;
- tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Article 6-1 : prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences.

L'expérience professionnelle acquise par l'agent est prise en compte dans l'IFSE :

- *Mobilisation des savoirs et savoirs faire acquis au cours de l'expérience professionnelle.*

Le nombre de points attribués pour ce critère et l'échelle de cotation figurent en annexe 1.

Article 6-2 : modalités de versement de l'IFSE.

Les montants des indemnités seront revalorisés automatiquement suivant l'évolution du point d'indice de la fonction publique toutes les fois où le montant des primes et indemnités instituées est lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes règlementaires applicables pour les primes et indemnités établies par référence à des taux forfaitaires non indexés sur la valeur du point de la fonction publique.

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'ADAC 65 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 le Conseil d'Administration de l'ADAC 65.

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 ayant été 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 versement de l'IFSE est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congé de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants),
- congés annuels (plein traitement),
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement),
- congés de maternité; de paternité et d'adoption (plein traitement),
- états pathologiques ou congés d'adoption,
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS).

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Il ne sera pas maintenu en cas de temps partiel thérapeutique.

L'attribution individuelle est décidée par l'ADAC 65 et fait l'objet d'un arrêté individuel faisant état du montant du régime indemnitaire de l'agent.

Article 6-3 : maintien à titre individuel.

Les organes délibérants des structures publiques territoriales peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence (article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale).

Article 6-4 : périodicité de versement de l'IFSE.

L'IFSE sera versée mensuellement et sera proratisée, le cas échéant, en fonction du temps de travail de l'agent.

Article 6-5 : clause de revalorisation de l'IFSE.

Les plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Article 7 : mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA).

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

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,*
- *sa capacité à travailler en équipe,*
- *son implication dans les projets de service.*

Le nombre de points attribués pour ce critère et l'échelle de cotation figurent en annexe 1.

Article 8 : les règles du cumul.

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

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;

- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;

L'IFSE est également cumulable avec :

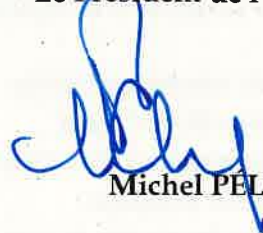
- * l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- * la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- * les dispositifs d'intéressement collectif,
- * la GIPA,
- * les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc...),
- * la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- * l'indemnité de responsabilité des régisseurs,
- * l'indemnité de travaux insalubres,
- * la prime d'intéressement à la performance collective des services,
- * l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Article 9 : Le présent acte fait l'objet des formalités suivantes :

- transmission au Représentant de l'Etat, service du Contrôle de légalité,
- publication au recueil des actes administratifs,
- insertion au registre des délibérations.

Article 10 : La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Pau dans un délai de 2 mois, à compter de sa publication.

Le Président de l'ADAC 65



Michel PELIEU

Tarbes

Date de reception de l'AR: 20/02/2024
065-200034163-DE_02_2024-DE

IFSE CRITERES

<i>IFSE - CRITERE 1</i>				
<i>Fonction d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>				
Critères d'évaluation	Définition du critère	Echelle d'évaluation	Nombre de points	mini maxi
Niveau hiérarchique	Niveau de poste dans l'organigramme de l'Agence	Direction générale 4 Direction générale adjointe 3 Aide à la décision et transversalité 2 Instruction administrative et technique 1	de 1 à 4	4 1
Encadrement hiérarchique	nombre d'agents encadrés (ensemble des agents sous sa responsabilité)	de 6 à 10 de 1 à 5 0	de 0 à 2	2 0
	nombre d'agents évalués (nombre d'agents directement évalués)	de 6 à 10 de 1 à 5 0	de 0 à 2	2 0
Encadrement fonctionnel	mise en place de procédures collectives en vue de constituer un ensemble cohérent ou d'atteindre un résultat déterminé	de 6 à 10 de 1 à 5 0	de 0 à 2	2 0
Délégation de signature	le poste bénéficie d'une délégation de signature	totale/partielle	0-1-3	3 0
Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	oui/non	0-4	4 0
Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus adhérents dans la conception, la rédaction et la mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	oui/non	0-3	3 0
Sous total IFSE C1			20	1

IFSE - CRITERE 2
Technicité, expertise ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Critères d'évaluation	Définition du critère	Echelle évaluation	Nombre de points	maxi	mini
Technicité/ niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Décision 4 Arbitrage 3 Conseil/interprétation 2 Mise en œuvre 1	de 1 à 4	4	1
Diversité des domaines de compétences	pluralité des domaines de compétences, une compétence étant la combinaison de "savoirs " et "savoirs faire" mobilisés en situation de travail ; c'est une capacité à agir dans une situation donnée	moyenne/étendue/très étendue	1-3-5	5	1
Qualifications requises (diplôme)	niveau de diplôme attendu du poste	niveaux éducation nationale : 5-4-3-2-1	1-2-3-4-5	5	1
Pratique d'un logiciel métier	Utiliser régulièrement et/ou de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités	oui/non	0-2	2	0
Autonomie, initiative	Exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini	encadrée/large/très large	1-3-5	5	1
Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour	Indispensable Nécessaire	de 1 à 2	2	1
Travail en partenariat	Transversalité en interne à l'Agence et en externe avec les partenaires	faible/modérée/intense	1-2-3	3	1
			Sous total IFSE C2	26	6

IFSE - CRITERE 3					
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel					
Critères d'évaluation	Définition du critère	Echelle évaluation	Nombre de points	maxi	mini
Itinérance/déplacements	l'agent est amené à se déplacer régulièrement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa mission. Les déplacements entre la résidence principale et lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante	Très fréquents 3 Fréquents 2 Occasionnel 1 Sans objet 0	de 0 à 3	3	0
Flexibilité des horaires / Amplitudes horaires	Forte/Fréquente/ponctuelle/rare	Forte 4 Fréquente 3 Ponctuelle 2 Rare 1	de 1 à 4	4	1
Contraintes de participation aux instances décisionnelles (hors horaires de travail)	Instances diverses : CA et AG	oui/non	de 0-2	2	0
Secret professionnel	L'interdiction faite à celui qui y est soumis de divulguer les informations dont il a été dépositaire, son non respect constituant l'infraction de divulguer une information à caractère secret et donc passible d'une sanction pénale	oui/non	de 0-2	2	0
Engagement de la responsabilité juridique et/ou technique	Capacité du poste à engager seul la responsabilité de l'Agence et d'en assumer les conséquences	Elevé 3 Modéré 2 Faible 1	de 1 à 3	3	1
			Sous total IFSE C3	14	2

EXPERIENCE PROFESSIONNELLE			
indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle évaluation	Nombre de points
EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	Mobilisation des savoirs et savoirs faire acquis au cours de l'expérience professionnelle	Débutant Compétent Approfondi Expert	de 1 à 4
		Sous total EXPERIENCE PROFESSIONNELLE	4
		TOTAL IFSE	64
			9
			0
			0

CIA CRITERES			
Critères d'évaluation CIA	Définition du critère	Echelle évaluation	Nombre de points
Valeur professionnelle de l'agent		Très satisfaisant	15
		Satisfaisant	10
		A améliorer	5
Investissement personnel dans l'exercice des fonctions		Très satisfaisant	15
		Satisfaisant	10
		A améliorer	5
Capacité à travailler en équipe		Très satisfaisant	15
		Satisfaisant	10
		A améliorer	5
Implication dans les projets de service		Très satisfaisant	15
		Satisfaisant	10
		A améliorer	5
		TOTAL CIA	60
			0

