

Extrait du registre des délibérations

L'an deux mille vingt-et-un, le 8 avril à 14h heures et 30 minutes, le Comité syndical du syndicat mixte Decoset s'est réuni salle du Conseil en Mairie de Balma, sous la présidence de Monsieur Vincent Terrail-Novès, Président.

En application de la loi n°2020-1379 du 14 novembre 2020 autorisant la prorogation de l'état d'urgence sanitaire et portant diverses mesures de gestion de la crise sanitaire, et notamment de son article 6 :

- Le lieu choisi réunit les conditions sanitaires requises
- Le quorum est ramené au tiers des membres en exercice
- Un membre du comité syndical peut être porteur de deux pouvoirs

Etaient présents: M. Aury (Toulouse Metropole), M. Bertorello (Toulouse Metropole), M. Capel (CC Coteaux du Girou); Mme Couttenier (CC Save au Touch), M. Dumoulin (CC Val'Aïgo), M. Espic (Toulouse Metropole), M. Fouchou-Lapeyrade (Toulouse Metropole), Mme Magdo (Toulouse Métropole), M. Maurel (CC Val'Aïgo), Mme Mourgue (Toulouse Metropole), M. Normand (CA Sicoval), M. Roussel (CA Sicoval), M. Savigny (CC Coteaux-Bellevue), M. Terrail-Novès (Toulouse Metropole), M. Tronco (CA Sicoval)

<u>Etaient excusés</u>: M. Bouche (CC Coteaux du Girou), M. Briand (Toulouse Métropole), M. Moign (CC Hauts-Tolosans),

Excusés ayant donné pouvoir :

M. CHOLLET (TOULOUSE-MÉTROPOLE), POUVOIR À M. TERRAIL-NOVÈS
MME GIBERT (CC FRONTONNAIS), POUVOIR À M. ESPIC
MME GOMEZ (CC SAVE AU TOUCH), POUVOIR À MME COUTTENIER
M. TRAUTMANN (TOULOUSE-MÉTROPOLE), POUVOIR À M. TERRAIL-NOVÈS
MME URSULE (TOULOUSE MÉTROPOLE), POUVOIR À M. BERTORELLO

Date de la convocation: Jeudi 1er avril 2021

Secrétaire de séance : M. CÉDRIC MAUREL

D2021-15 - Mise en place du régime indemnitaire relatif aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'expérience professionnelle (RIFSEEP) et autres primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP

Version corrigée de la délibération D2020-51 : rectification d'une erreur matérielle sans conséquence sur le sens de la décision dans les tableaux du paragraphe IX

Sur rapport de Monsieur le Président,

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er 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 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 délibération D2015-08 du 5 mars 2015 relative à la révision du régime indemnitaire du syndicat mixte Decoset

Vus les avis du Comité Technique du Centre de Gestion de la Haute-Garonne en date du 15 décembre 2020 : concernant le RIFSEEP, avis favorable des représentants des collectivités, avis défavorable des représentants du personnel; concernant le régime indemnitaire pour certains cadres d'emploi et la modification du régime indemnitaire relatif aux IHTS: avis favorable des représentants des collectivités, abstention des représentants du personnel

Vu le tableau des effectifs

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein du Syndicat mixte Decoset, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents du Syndicat,

Considérant qu'il appartient au Comité syndical de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

Vu le courrier du 10 mars 2021 de Monsieur le Préfet signalant la présence d'une erreur dans les tableaux du paragraphe IX de la délibération D2020-51 du 16 décembre 2020 suite à sa transmission au contrôle de légalité,

Considérant qu'il s'agit manifestement d'une erreur matérielle sans incidence sur le sens et l'application de la décision, pouvant être corrigée en modifiant le cadre des tableaux, et qu'il n'est par conséquent pas nécessaire de la soumettre à nouveau aux instances paritaires,

Il est proposé un régime indemnitaire totalement refondu selon les modalités ci-après.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

- L'IFSE: indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire ;
- Le CIA: complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I – CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

Cadre d'emploi	Date réglementaire d'application du RIFSEEP	Effectifs permanents au 01/01/2021
Attachés territoriaux	01/01/2016	4
Rédacteurs territoriaux	01/01/2016	3
Adjoints administratifs	01/01/2016	7
Ingénieurs en chef	01/01/2019	0
Ingénieurs territoriaux	01/03/2020	6
Techniciens territoriaux	01/03/2020	2
Agents de maîtrise territoriaux	01/01/2017	6
Adjoints techniques	01/01/2017	35

II – L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) repose sur un principe de valorisation de l'exercice des fonctions et de l'expérience professionnelle. Son montant est lié à l'appartenance à un groupe de fonctions. Il convient dès lors de répartir les postes au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels.

professionnels.

Accusé de réception en préfecture 031-253102636-20210408-D2021-15-DE

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience profession de l'éception préfecture : 28/04/2021



Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard:
 - Du positionnement du poste au sein de l'organigramme (niveau hiérarchique) et de son influence sur les résultats du service,
 - De la taille de l'entité managée/encadrée, des responsabilités managériales induites, de l'homogénéité ou de l'hétérogénéité du personnel géré, par comparaison aux postes relevant du même cadre d'emplois ou de la même catégorie,
 - Du niveau de responsabilité lié aux missions (humaines, financières, juridique, politique),
 - De la responsabilité d'aide à la décision des élus et/ou de la direction générale,
 - De l'attribution d'une délégation de signature qui permet d'engager juridiquement et financièrement la collectivité.
 - De l'organisation du travail des collaborateurs (gestion des plannings),
 - De la préparation et/ou de l'animation de réunion,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaires à l'exercice des fonctions :
 - De la technicité du poste,
 - Poste « monométier » / « plurimétier »
 - Du niveau de complexité des outils utilisés dans l'exercice de la mission,
 - Du niveau de qualification requis à l'embauche
 - De la nécessité de maintenir les connaissances à jour,
 - Du niveau de connaissance attendu sur le poste
 - Du degré d'autonomie dans l'action quotidienne.
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard :
 - De l'exposition aux risques d'accident et/ou de blessure,
 - De l'itinérance ou déplacements quotidiens pour exercer ses fonctions,
 - Du travail posté,
 - De l'obligation de participer aux instances,
 - De l'engagement de la responsabilité financière,
 - De l'engagement de la responsabilité juridique,
 - Des sujétions horaires non valorisées par une prime,
 - De l'impact du poste de travail sur l'image de la collectivité.

Au vu de ces critères de classification, les différents groupes de fonctions s'organiseront de la manière suivante:

	Groupe de fonctions	×.
A1	Direction générale	(a)
A2	Direction	
A3	Responsable de service	
	Chef de projet	
A4	Chargé d'études ou de gestion	
B1	Responsable de pôle	
B2	Responsable de service	
В3	Gestionnaire en charge d'une activité récurrente né	cessitant une spécialisation
C1	Responsable d'équipe/Encadrement	
C2	Collaborateur	Accusé de réception en préfecture 031-253102636-20210408-D2021-15-DE Date de télétransmission : 28/04/2021

Date de réception préfecture : 28/04/2021

III – LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est un élément de rémunération variable et personnel, modulé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de chaque agent. L'appréciation de ces 2 éléments sera effectuée dans le cadre de l'entretien professionnel annuel sur la base :

- Du niveau de réalisation des objectifs individuels tant quantitatifs que qualitatifs que l'agent s'est vu assignés lors de son entretien professionnel de l'année N-1 ou à l'occasion de sa prise de fonction ;
- De sa capacité à travailler en équipe au travers de la contribution aux réalisations du service ;
- D'avoir assuré, à la demande de sa hiérarchie, un intérim, un remplacement en dehors de toutes fonctions d'adjoint, et d'avoir participé à la continuité de l'activité notamment lors d'épisodes d'absences :
- De sa capacité à coopérer avec les partenaires internes et externes afin d'améliorer au quotidien le fonctionnement de la collectivité.

Le montant maximal brut annuel du CIA ne devra pas représenter plus de :

- 15% du montant global brut annuel du RIFSEEP pour les catégories A;
- 12% du montant global brut annuel du RIFSEEP pour les catégories B;
- 10% du montant global brut annuel du RIFSEEP pour les catégories C;

IV - LES BÉNÉFICIAIRES

Les bénéficiaires du RIFSEEP et des autres primes et indemnités prévues par la présente délibération sont :

- Les agents titulaires et stagiaires exerçant leurs fonctions à temps complet, à temps partiel et à temps non complet;
- Les agents contractuels de droit public exerçant leurs fonctions à temps complet, temps partiel ou temps non complet lorsqu'ils bénéficient d'un CDD ou CDI conclu sur le fondement des articles 3-2, 3-3 1°, 3-3 2°, 3-4, 38 et 47 de la loi du 26 janvier 1984 ;
- Les agents contractuels de droit public recrutés en application de l'article 3 (accroissement temporaire ou saisonnier d'activité) et l'article 3-1 (remplacement temporaire) de la loi du 26 janvier 1984;

Sont expressément exclus du dispositif :

- Les contrats de droit privé,
- Les contrats d'apprentissage,
- Les agents vacataires,
- Les contrats pris en référence aux articles 110 et 110-1 de la loi du 26 janvier 1984.

V – MODALITÉS ET PÉRIODICITÉ DU VERSEMENT

IFSE

L'IFSE est versée mensuellement. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence des agents au sein de la collectivité. Il suit le sort du traitement indiciaire.

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de grade, de fonctions, de poste ou d'emploi (mais sans revalorisation automatique) et au moins tous les 4 ans dans le cadre de l'entretien professionnel annuel, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent. Cette faculté sera ouverte 4 ans après la mise en œuvre du dispositif du RIFSEEP au sein de DECOSET.

Les attributions individuelles du CIA sont non reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Elles peuvent être comprises entre 0 et 100% du montant maximal fixé par les textes réglementaires concernant les corps de l'Etat pris par référence des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale et ce, dans la limite des plafonds indiqués à l'article IX et du budget voté par le Comité syndicas-20210408-D2021-15-DE Date de télétransmission : 28/04/2021 Date de réception préfecture : 28/04/2021



Le CIA sera versé annuellement en une seule fois au mois de novembre en fonction de la durée de présence de l'agent au cours de la période de référence qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année N.

VI - LES ABSENCES

Le montant de l'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de trajet, de maladie professionnelle, de congé maternité, d'adoption, de paternité, de présence parentale.

Pour le versement du CIA, la réalisation des objectifs et la mesure de l'engagement professionnel d'un agent devront tenir compte de l'impact du congé au cours de la période de référence sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.

L'IFSE et le CIA seront maintenus en cas de congé maternité, d'adoption, de paternité et d'accueil de l'enfant.

L'IFSE et le CIA seront suspendus en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie.

VII - SÉCURISATION DES SITUATIONS INDIVIDUELLES À LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP

En application des dispositions de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, il est décidé de maintenir, à titre individuel, aux agents publics concernés, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

VIII – ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

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

IX - FIXATION DES MONTANTS

FILIÈRE ADMINISTRATIVE

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des <u>attachés d'administration</u> de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

	Cadre d	'emploi des at	tachés (A)		4
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant annuel de l'IFSE en €		Montant annuel du CIA En €
		IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Direction générale	42600	16883	22923	1322
Groupe 2	Direction/Responsable de pôle	37800	15209	21249	1322
Groupe 3	Responsable de service/chef de projet	30000	11619	20443	1322
Groupe 4	Chargé d'études ou de gestion	24000	10379	19203	1322

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des <u>secrétaires</u> <u>administratifs des administrations d'Etat</u> dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.



	Cadre d'	emploi des réd	acteurs (B)		
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond Montant annuel de l'IFS annuel en € réglementaire	nnuel en €	Montant annuel du CIA En €	
		IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Responsable de pôle	19860	7995	11045	671
Groupe 2	Responsable de service	18200	7499	10549	671
Groupe 3	Gestionnaire en charge d'une activité récurrente nécessitant une spécialisation	16645	6755	9805	671

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des **adjoints administratifs des administrations** dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

	Cadre d'empl	oi des adjoints	administratifs	s (C)	
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant annuel de l'IFSE en €		Montant annuel du CIA En €
	,	IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Responsable d'équipe	12600	4753	9645	315
Groupe 2	Collaborateur	12000	4009	8901	315

FILIÈRE TECHNIQUE

Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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.

	Cadre d'emple	oi des ingénie	urs en chef (A	(+)	
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	ond Montant annuel de l'IFSE uel en €		Montant annuel du CIA En €
		IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Direction générale	67200	21660	22923	1993
Groupe 2	Direction/Responsable de pôle	58800	19986	21249	1993
Groupe 3	Responsable de service/chef de projet	55200	19180	20443	1993
Groupe 4	Chargé d'études ou de gestion	49800	17940	19203	1993

Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

N.X	Cadre d'e	emploi des ing	énieurs (A)		
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	·		Montant annuel du CIA En €	
		IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Direction générale	42600	16883	22923	1322
Groupe 2	Direction/Responsable de pôle	37800	15209	21249	1322
Groupe 3	Responsable de service/chef de projet	30000	11619	20443	1322
Groupe 4	Chargé d'études ou de gestion	24000	10379	19203	1322



Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

	Cadre d'e	mploi des tecl	nniciens (B)		
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	-			Montant annuel du CIA En €
A	4	IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Responsable de pôle	19860	7995	11045	671
Groupe 2	Responsable de service	18200	7499	10549	671
Groupe 3	Gestionnaire d'une activité récurrente nécessitant une spécialisation	16645	6755	9805	671

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps <u>d'adjoints techniques des administrations</u> 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

	Cadre d'em _l	oloi des adjoints	techniques ((C)	
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Montant annuel de l'IFSE en €		Montant annuel du CIA En €
		IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Responsable d'équipe	12600	4753	9645	315
Groupe 2	Collaborateur	12000	4009	8901	315

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps <u>d'adjoints techniques des administrations</u> 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

	Cadre d'em	ploi des agents	de maîtrise (C)	
Groupe de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Plafond Montant annuel de l'IFSE annuel en € réglementaire		Montant annuel du CIA En €	
		IFSE + CIA	Plancher	Plafond	maximum
Groupe 1	Responsable d'équipe	12600	5733	10259	472
Groupe 2	Collaborateur	12000	4989	9515	472

X – AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS CUMULABLES AVEC LE RIFSEEP

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.

Toutefois, le RIFSEEP pourra être cumulé avec certaines primes et indemnités, dès lors que l'agent en remplit les conditions et modalités de versement.

Ainsi, sont instituées les primes et indemnités suivantes :

A) La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Instaurée par le décret n°88-631 du 6 mai 1988 est versée au seul directeur général des services.

Son taux maximum est fixé à 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

La prime sera versée à l'agent occupant l'emploi fonctionnel de direction du Syndicat mixte Decoset.



Le versement de la prime sera interrompu lorsque l'agent cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service.

La prime est versée mensuellement.

B) L'indemnité horaire pour travail normal de nuit

Bénéficiaires

Agents des services techniques affectés sur les installations de Decoset (tout site hors siège administratif) dans les conditions définies à l'article IV -Les bénéficiaires

Les modalités d'attribution retenues sont celles fixées par le décret n° 76-208 du 24 février 1976, le décret n° 61-467 du 10 mai 1961, le décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 et l'arrêté du 30 août 2001.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) pour la même période travaillée.

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit peut être attribuée :

- Aux agents titulaires ou stagiaires,
- Aux agents contractuels,
- Aux agents employés à temps partiel ou à temps non-complet,

Conditions d'octroi

Accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée règlementaire hebdomadaire du travail.

Montant

Le montant est versé mensuellement, à terme échu sur justificatif des heures réalisées.

Montant horaire de référence au 1er janvier 2002 :

Taux: 0.17 euros par heure,

Ce montant subit une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni, soit :

Taux: 0.80 euros par heure,

Aucune modulation ne peut être faite.

Cumul

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

C) L'indemnité horaire pour travail le dimanche et les jours fériés

Bénéficiaires

Agents des services techniques de Decoset dans les conditions définies à l'article IV -Les bénéficiaires

Les modalités d'attribution retenues sont celles fixées par les arrêtés ministériels des 19 août 1975 et 31 décembre 1992.

Indemnité non cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou toute autre indemnité attribuée au même titre.

L'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés peut être attribuée :

- Aux agents titulaires ou stagiaires,
- Aux agents contractuels,
- Aux agents employés à temps partiel ou à temps non-complet,

Conditions d'octroi



Article 2 : Il est instauré un complément indemnitaire annuel (CIA) pour les agents de Decoset dans les conditions et selon les modalités détaillées dans la présente délibération.

Article 3: Le RIFSEEP est exclusif des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception de celles visées dans la présente délibération.

Article 4: A compter de la même date, sont abrogées la délibération n° D2015-08 du 5 mars 2015 portant révision du régime indemnitaire et l'ensemble des délibérations existantes relatives aux primes et indemnités pouvant être attribuées aux agents de Decoset.

Article 5 : A compter de la même date, sont instaurées les autres primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP, dans les conditions et selon les modalités détaillées dans la présente délibération.

Article 6: Monsieur le Président est autorisé à fixer par arrêté individuel le montant perçu par les agents éligibles au dispositif pour la part indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et pour la part complément indemnitaire annuel (CIA) dans le respect des principes et selon les critères décrits dans la présente délibération

Article 7 : Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

Article 8 : Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de la collectivité.

Article 9 : La délibération D2021-15, qui corrige une erreur dans le cadre des tableaux du paragraphe IX sans incidence sur le fond, annule et remplace la délibération D2020-51 à compter de sa transmission au contrôle de légalité

Ainsi fait à Toulouse, les jour, mois et an que dessus.

POUR EXTRAIT CONFORME,

LE PRÉSIDENT,

SAME

SAM

	Toulouse Métropole	Autres EPCI	TOTAL
Délégués en exercice	16	16	32
Nombre de voix par délégué	2	1	48
Présents	7	8	15
votants	7	8	15
pouvoirs	3	2	5
Total de voix	20	10	30
Abstentions			
Votes contre			
Votes pour	20	10	30



Effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Montant

Le montant est versé mensuellement, à terme échu sur justificatif des heures réalisées.

Montant horaire de référence au 1er janvier 1993 : 0,74 € par heure effective de travail.

Cumul

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités pour travaux supplémentaires ou tout autre indemnité attribuée au même titre.

D) L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires

Conformément au décret n° 2002-60 précité, la compensation des heures supplémentaires peut être réalisée, en toute ou partie, sous la forme de repos compensateur. A défaut de compensation sous la forme de repos compensateur, les heures accomplies sont indemnisées.

Bénéficiaires

Les agents des filières administrative et technique de catégories B et C peuvent prétendre au paiement des IHTS dans la limite de 25 heures mensuelles d'un temps complet en cas de travaux exceptionnels effectués à la demande de l'autorité territoriale.

Repos compensateur

Lorsque l'agent opte pour la compensation des heures réalisées sous la forme d'un repos compensateur, celui-ci est le suivant :

- 1 h récupérée pour une heure supplémentaire effectuée en horaires de jour et de semaine
- 2 h récupérées pour une heure supplémentaire effectuée en horaires de nuit et en horaires de jour les samedi et dimanche.

Montant

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont calculées sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent, nouvelle bonification indiciaire (NBI) comprise, et de l'indemnité de résidence divisée par 1 820. Cé taux horaire est ensuite majoré dans les conditions suivantes : 125 % pour les quatorze premières heures ; 127 % pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (de 22 heures à 7 heures) et de 66 % lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié.

Le montant est versé mensuellement, à terme échu sur justificatif des heures réalisées.

XI - DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet au 1er janvier 2021.

XII - DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

A compter de cette même date, sont abrogées la délibération D2015-08 du 5 mars 2015 portant révision du régime indemnitaire et l'ensemble des délibérations existantes relatives aux primes et indemnités pouvant être attribuées aux agents de Decoset.

Après en avoir délibéré,

Le Comité Syndical, à l'unanimité, **DECIDE** :

Article 1er: Il est instauré une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) pour les agents

de Decoset dans les conditions et selon les modalités <u>détaillées dans la présente</u>

délibération.