

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU COMITE SYNDICAL

Création du S.I.V.U. par arrêté préfectoral du 4 avril 2000

Séance publique du 24 juin 2020

Membres en exercice : 8
Date de Publicité : 24 juin 2020

D/2020-021

Aujourd'hui, mercredi 24 juin 2020, à 9 heures 30, s'est réuni à son siège, 40 avenue de la Gare, à Bordeaux, le comité syndical sous la présidence de :

Madame Emmanuelle CUNY, Présidente du SIVU

Etaient présents :

A titre de titulaires :

Mesdames CUNY, JAMET et LABORDE et Messieurs LAMAISON et BRASSEUR

Madame MARCHAND et Monsieur du PARC, excusés, avaient donné pouvoir à Madame CUNY

Etaient excusés :

Mesdames BOISSEAU, DARTEYRE, JARTY-ROY, WALRYCK, BOUILHET, LIRE et LACROIX et Messieurs du Parc et PRADELS

SYNDICAT INTERCOMMUNAL A VOCATION UNIQUE DE BORDEAUX-MERIGNAC

D-2020/021

***Modification du RIFSEEP
Création de la filière sanitaire et sociale
Conditions de majoration de l'IFSE
Décision - Approbation***

Madame Emmanuelle CUNY, Présidente, présente le rapport suivant :

Mesdames, Messieurs,

Constituant une des pierres angulaires du Projet d'Accord de Progrès Social, le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a permis de valoriser la fonction occupée par le biais de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE). Le complément indemnitaire annuel (CIA), part facultative, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, a permis d'offrir une contrepartie financière, ouverte par le législateur, aux efforts demandés en termes d'organisation du travail en valorisant individuellement la manière de servir. Ce régime indemnitaire a été adopté par le Comité syndical, le 27 juin 2018.

Or, le 1^{er} avril 2020, le RIFSEEP a été ouvert à la filière sanitaire et sociale, qui en était exclue jusqu'alors. Comme l'engagement en avait été pris dans l'APS, il vous est proposé d'approuver la mise en place de ce régime indemnitaire selon les critères définis pour le SIVU et détaillés dans la délibération n° 2018-006.

En outre, le SIVU a, depuis son ouverture, mis en place un cadre permettant des évolutions de carrières répondant tant aux aspirations légitimes d'avancement des agents qu'aux besoins de structuration organisationnel de l'établissement, tels que définis dans l'organigramme. La gestion des emplois et des compétences est, à ce titre, un outil de promotion fonctionnelle régulièrement utilisé dans notre établissement. Cependant la promotion fonctionnelle n'induit pas, dans la fonction publique, de progression graduelle. En effet, les avancements et promotions répondent à des règles statutaires essentiellement liées à des critères d'ancienneté. A ces normes viennent s'ajouter des règles de quota qui interdisent la libre administration des collectivités dans les nominations des agents remplissant l'intégralité des critères définis par elles-mêmes et par le statut.

De ce fait, certaines demandes, validées par l'autorité territoriale, reçoivent un avis défavorable du fait de ces seules règles de quotas. En outre, les avis rendus par la commission administrative paritaire, en charge de ces arbitrages, n'ont pas à être motivés. Les collectivités rattachées à cette commission ne peuvent donc avoir aucune lisibilité sur la suite qui sera donnée à la réitération de ces demandes dans le temps.

Il vous est donc proposé, de façon à pallier cette difficulté qui interdit au SIVU de rémunérer certains agents sur la base du grade correspondant aux fonctions qui leur ont été confiées, de majorer la part fixe du RIFSEEP, l'IFSE, de 10 %.

Il faut pour cela, trois conditions cumulatives :

- La fonction occupée doit correspondre à un grade supérieur à celui détenu par l'agent
- L'agent doit remplir les conditions légales d'accès au grade requis
- L'autorité territoriale doit avoir validé la demande d'avancement ou de promotion

Cette majoration s'arrête dès que l'agent obtient le grade requis par l'autorité territoriale.



Je vous propose donc de modifier la délibération de mise en place du RIFSEEP conformément au rapport ci-dessus.

LE COMITE SYNDICAL

Vu la délibération n° 2018-006 portant sur la mise en place du RIFSEEP ;

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 juin 2020 ;

DECIDE

Article 1 :

Décide d'ouvrir le RIFSEEP à la filière sanitaire et sociale pour les cadres d'emploi de :

- Cadre de santé territorial
- Rééducateur territorial

Selon les modalités définies dans la délibération n°2018-006, sans aucune exception, ajout ou retranchement.

Article 2 :

Cette délibération abroge la délibération n° 2017-018 portant sur le régime indemnitaire de la filière sanitaire et sociale.

Article 3 :

L'IFSE est majoré de 10 %, pour les agents remplissant les conditions énumérées ci-dessus. Cette majoration cesse dès lors que l'agent obtient le grade requis par l'autorité territoriale.

Article 4 :

L'ensemble de ces dispositions prend effet à compter du 1^{er} juillet 2020.

Article 5 :

Madame la Présidente est chargée de l'exécution de la présente décision et est autorisée à signer tout document afférent à cette affaire.

La Présidente,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de 2 mois à compter de sa réception par le représentant de l'État et sa publication.

Voix pour : 7

Voix contre : 0

Abstentions : 0

Fait et délibéré à Bordeaux, au siège du SIVU, le 24/06/2020

La Présidente,



Emmanuelle CUNY