



**LE COMITE SYNDICAL DU SIMAJE
DU PAYS DE LOURDES**

MARDI 22 MARS 2022

SYNTHÈSE GÉNÉRALE

I - ADMINISTRATION GENERALE

1 - DÉCISIONS DU PRÉSIDENT ET DU BUREAU

Conformément aux articles L. 5211-1, L. 5211-10 et L. 2122-23 du Code général des collectivités territoriales (CGCT), il convient de rendre compte au Comité syndical des décisions qui ont été prises par M. le Président et le Bureau, en application des délégations qui leur ont été données par le Comité syndical par délibération n°5 du 28 juillet 2020.

II - RH

2 - MODIFICATION DE LA DÉLIBÉRATION N°5 DU COMITÉ SYNDICAL DU 14 DÉCEMBRE 2021 RELATIVE AU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Vu l'arrêt du Conseil d'État n°448779 en date du 22 novembre 2021 et le courrier des services de la Préfecture du 19 janvier 2022, établi au titre du contrôle de la légalité, mentionnant l'irrégularité du maintien du RIFSEEP en cas de longue maladie ou de maladie longue durée, par application du principe de parité avec les fonctionnaires de l'État,

Il est proposé à l'assemblée délibérante de modifier ainsi qu'il suit la délibération n°5 du Comité syndical du 14 décembre 2021 portant mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 1^{er} avril 2022 :

ARTICLE 1 : LES BÉNÉFICIAIRES

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Il pourra être fait application des mêmes dispositions aux personnels contractuels de droit public affectés sur un emploi permanent ou dans le cadre de la signature d'un contrat de projet.

Pour les autres contractuels, le versement du RIFSEEP sera soumis à une condition d'ancienneté d'une année sans interruption dans la collectivité.

Il ne s'appliquera pas au personnel de droit privé (contrats aidés, contrats d'apprentissage) qui sont soumis à une réglementation spécifique.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- ingénieurs territoriaux ;
- techniciens territoriaux ;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- éducateurs territoriaux de jeunes enfants ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints territoriaux d'animation ;
- conseillers territoriaux des Activités physiques et sportives ;
- éducateurs territoriaux des Activités physiques et sportives ;
- opérateurs territoriaux des Activités physiques et sportives .

ARTICLE 2 : MODALITES 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'Etat ou selon les critères fixés, 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 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 RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire,
- congés annuels,
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle, congé pour invalidité temporaire imputable au service,
- congés de maternité, de paternité et d'adoption,
- temps partiel thérapeutique.

Il sera suspendu en cas de congés de longue maladie, de grave maladie ou de maladie longue durée.

Le RIFSEEP sera retiré à l'agent en cas de suspension de ce dernier pour suspicion de faute grave, manquement ou faute manifestement avérée ayant eu pour motif un enrichissement personnel de l'agent.

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

ARTICLE 3 : MAINTIEN A 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). Les personnels dont le régime indemnitaire antérieur est supérieur à celui auquel ils peuvent prétendre dans le cadre de l'application des présentes dispositions, se verront attribuer un « régime indemnitaire compensatoire » versé sous forme d'IFSE ; ceci dans le respect des montants plafonds définis en annexe.

ARTICLE 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.

ARTICLE 5 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS 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.

Ainsi, l'IFSE repose sur la formalisation de critères professionnels liés d'une part aux fonctions exercées et d'autre part à la prise en compte de l'expérience accumulée. Chaque poste fait l'objet d'une cotation en tenant compte 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.

Ces trois critères ont permis de définir un « tableau de cotation des postes » proposé au groupe de travail et examiné en Comité technique.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ou de modifications des missions de l'agent impactant la cotation de son poste ;
- tous les quatre ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas d'évolution statutaire de l'agent (changement d'échelon ou de grade) ou de modification des grilles indiciaires de la Fonction Publique Territoriale pour tenir compte de l'intégration du 13ème mois indiciaire anciennement versé aux agents du SIMAJE dans la part IFSE du RIFSEEP.

A noter que le principe de réexamen tous les quatre ans du montant de l'IFSE n'implique pas, pour autant, une revalorisation automatique.

L'IFSE est versée mensuellement. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'Autorité territoriale notifié à l'agent.

ARTICLE 6 : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'Autorité territoriale ; l'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel et donc sur les critères d'appréciation pris en compte lors de cet entretien.

En cas d'attribution, le CIA est versé une fois par an, à l'issue des entretiens d'évaluation. Son montant est compris entre 0 et 100% du montant maximal fixé par groupe de fonctions. Ces montants plafonds sont joints en annexe de la présente délibération.

Le montant ainsi défini n'est pas reconductible d'une année sur l'autre. Le versement fait l'objet d'un arrêté individuel de l'Autorité territoriale notifié à l'agent.

ARTICLE 7 : REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE et CIA)

Identification des groupes :

Les dispositions relatives au RIFSEEP prévoient la composition de groupes au sein de chaque catégorie :

- 4 groupes pour les agents de catégorie A
- 3 groupes pour les agents de catégorie B
- 2 groupes pour les agents de catégorie C

Chaque poste de la collectivité doit être classé dans un groupe de fonctions. Les groupes qui ont été définis après consultation du Comité technique sont les suivants :

Pour la catégorie A :

- Groupe 1 : Poste de direction
- Groupe 2 : Poste de direction adjointe
- Groupe 3 : Poste de responsable de secteur / Chargé de mission
- Groupe 4 : Poste de catégorie A sans encadrement

Pour la catégorie B :

- Groupe 1 : Responsable de secteur
- Groupe 2 : Responsable de structure
- Groupe 3 : Personnel disposant d'une expertise ou d'une formation initiale spécifique mais qui n'assure pas d'encadrement

Pour la catégorie C :

- Groupe 1 : Responsable de secteur, de structure, agent de coordination, référent, assistant
- Groupe 2 : agent sans encadrement

Le tableau de « cotation des postes » évoqué plus haut a été défini par la collectivité permettant :

- le classement de chaque agent dans un groupe de fonctions,

- la prise en compte de toute la diversité des métiers et des compétences présentes au sein de la collectivité,
- la prise en compte d'une logique d'organigramme pour les fonctions d'encadrement qui ont été définies graduellement.

Montants :

Un montant mensuel brut d'IFSE est ainsi défini pour chaque catégorie de personnel.

Une majoration est prévue pour les agents entrant dans le cadre du dispositif de la mutualisation des services.

Les montants attribués respectent la limite du plafond global fixé au sein de la Fonction publique d'Etat selon chaque cadre d'emplois et selon la situation de l'agent (agent logé ou non). Les tableaux des montants maxima applicables aux cadres d'emplois de la collectivité sont joints en annexe de la présente délibération.

Les montants sont établis pour un agent à temps complet. Ils sont proratisés en cas de travail à temps partiel ou à temps non complet.

ARTICLE 8 : REGLES DE CUMUL

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 et indemnités ayant le caractère de remboursement de frais (ex : frais de déplacement, titres de transport en commun, ICRA, ...),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : GIPA ; indemnité différentielle, indemnité compensatrice,...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex : heures supplémentaires, astreintes,...),
- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés,
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La Nouvelle bonification indiciaire (NBI).

(1 annexe)

III - FINANCES

3 - BUDGET PRINCIPAL 2022 : REPRISE PAR ANTICIPATION ET AFFECTATION DU RÉSULTAT 2021

Je vous propose de reprendre par anticipation les résultats de l'exercice 2021 au Budget primitif 2022 et d'affecter le résultat de fonctionnement comme suit :

Affectation de l'excédent de fonctionnement au financement de la section d'investissement du Budget primitif 2022 compte 1068 pour : 322 769,70 €

Report de l'excédent de fonctionnement à la section de fonctionnement du Budget primitif 2022 compte 002 : 2 631 610,04 €

Report de l'excédent d'investissement à la section d'investissement du Budget primitif 2022 compte 001 : 137 584,44 €

4 - BUDGET PRIMITIF 2022

Il est proposé à l'assemblée de voter le budget primitif 2022 s'équilibrant en section de fonctionnement à la somme de 10 727 410 € et en section d'investissement à la somme de 3 345 400 €, soit un total pour les deux sections de 14 072 810 € :

	Fonctionnement		Investissement	
	Dépenses	Recettes	Dépenses	Recettes
Résultats Reportés N-1		2 631 610,04 €		137 584,44 €
Restes à réaliser 2021			322 769,70 €	
Opérations exercice 2022	10 727 410,00 €	8 095 799,96 €	3 022 630,30 €	3 207 815,56 €
TOTAL	10 727 410,00 €	10 727 410,00 €	3 345 400,00 €	3 345 400,00 €

(1 annexe)

5 - ADMISSIONS EN NON VALEUR - CRÉANCES ÉTEINTES

Il est proposé au Comité syndical d'admettre en non valeur pour un montant de 4 430,26 € des titres de recettes qui n'ont pas pu faire l'objet de recouvrement.

Ceci concerne des contributions parentales pour les accueils de loisirs ou des repas de cantine.

Il est précisé que l'admission en non valeur prononcée par l'assemblée délibérante et la décharge prononcée par le juge des comptes ne mettent pas obstacle à l'exercice des poursuites. La décision prise par ces autorités n'éteint pas la dette du redevable.

(1 annexe)

6 - CONTRIBUTIONS ET SUBVENTIONS VERSÉES À DIFFÉRENTS ORGANISMES

Il est proposé au Comité syndical de voter les contributions et subventions suivantes :

Bénéficiaires	Montant
Centre hospitalier pour la crèche Saint-Vincent de Paul	600 000 €
Halte-garderie « la Souris verte »	210 000 €
Organisme de gestion de l'enseignement catholique (OGEC) des écoles primaires de Lourdes (convention)	319 843 €

Organisme de gestion de l'enseignement catholique (OGEC) de l'école Sainte-Elisabeth (convention)	26 184 €
Comité d'entraide	23 000 €
Association coopérative école Honoré Auzon	4 511 €
Association coopérative scolaire école primaire du Lapacca	3 875 €
Association école primaire de Lézignan	1 425 €
Association école de Saint Pé de Bigorre	1 900 €
Association école de Loubajac	4 000 €
Association scolaire école d'Adé	1 524 €
Association scolaire école d'Ossen	2 653 €
OGEC primaire de Lourdes (école Massabielle)	2 507 €
OGEC primaire de Lourdes (école de Soum)	4 453 €
OGEC école Sainte-Elisabeth (déplacements scolaires)	3 760 €
OGEC primaire de Lourdes (déplacements scolaires)	18 294 €
OGEC école Sainte-Elisabeth	914 €
Syndicat intercommunal à vocation unique (SIVU) du massif du Pibeste et de l'Aoulhet	14 000 €
TOTAL	1 242 843 €

IV - SCOLAIRE PERI EXTRA SCOLAIRE

7 - MODIFICATION DU RÈGLEMENT INTÉRIEUR RELATIF AUX INSCRIPTIONS SCOLAIRES DANS LES ÉCOLES PUBLIQUES MATERNELLES, ÉLÉMENTAIRES ET PRIMAIRES DU SIMAJE

Il est proposé aux membres du Comité syndical d'approuver le règlement intérieur relatif aux inscriptions scolaires dans les écoles publiques maternelles, élémentaires et primaires du SIMAJE annexé à la présente délibération, qui entrera en vigueur à compter du 28 mars 2022.

Ce règlement intérieur remplace le précédent règlement adopté par délibération n° 3 du Comité syndical du 29 mars 2021.

(2 annexes)

