

**PROCES-VERBAL DE LA REUNION
DU CONSEIL D'ADMINISTRATION QUI S'EST TENUE
LE LUNDI 17 MARS 2025 A 14 H 30**

Présents :

M. Yannick BOUBÉE	Président de l'OPH 65 - Conseiller Départemental - maire d'Aureilhan
Mme Marie-Josée ASSIÉ	Directrice du CIDFF
M. Sylvier BOUDRIE	Représentant locataires CNL
Mme Marie-Henriette CABANNE	Adjointe au maire de Lourdes
Mme Anne COLAT-PARROS	Directrice de l'ADIL
M. Vincent DEDIEU	Directeur du CAUE
M. Patrick DELAPORTE	Représentant la CFDT
Mme Simone GASQUET	Représentante locataires INDECOSA-CGT
M. Laurent HECHES	Représentant locataires CLCV
M. David LARRAZABAL	Conseiller Départemental – Conseiller Municipal délégué de Tarbes
M. Bruno LARROUX	Adjoint au Maire de Tarbes chargé de l'urbanisme
M. Raymond LATORRE	Représentant CGT
Mme Sylvie PORTEJOIE	Représentante locataires INDECOSA-CGT
Mme Isabelle RICARD	Représentante du groupe ACTION LOGEMENT
Mme Claudine RIVALETTO	2 ^{ème} Adjointe au maire de Barbazan-Débat
Mme Myriam LAGARDE	Secrétaire du Comité Sociale et Economique

Représentés :

M. Jean GLAVANY	Vice-Président de l'OPH 65 - Ancien ministre a donné pouvoir à M. BOUBÉE
Mme Nicole DARRIEUTORT	Vice-Présidente du Conseil Départemental, Adjointe au maire de Bagnères de Bigorre a donné pouvoir à M. LAGES
M. Ange MUR	Représentant l'UDAF, maire de Jarret a donné pouvoir à Mme ASSIÉ
M. Didier PLANTÉ	Représentant PG Invest a donné pouvoir à Mme RIVALETTO

Participants par visioconférence

M. Laurent LAGES	Vice-Président du Conseil Départemental – Conseiller Municipal de Lannemezan
M. Frédéric RÉ	Vice-Président du Conseil Départemental – Maire de Lahitte-Toupière
Mme Virginie SIANI-WEMBOU	Conseillère Départementale – Conseillère Municipale de Tarbes

Excusé :

M. Manuel ESPEJO	Représentant CAF
------------------	------------------

Assistaient à cette réunion :

M. Pascal HAURINE	Chef du service aménagement, construction, logement - DDT - représentant M. le Préfet
M. Jean-Pierre LAFONT-CASSIAT	Directeur Général de l'OPH 65
Mme Mireille LAGOFUN	Responsable Comptabilité Finances OPH 65
M. Fabrice DENIS	Directeur Maitrise d'Ouvrage OPH 65
Mme Joëlle DENECHAUD	Assistante du directeur général, secrétaire de séance



REVISION DU RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) SUITE CREATION EMPLOI

Vu le code général de la fonction publique et notamment les articles, L. 712-1, L714-4 à L714-13,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité d'Entreprise en date du 24 novembre 2017 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la l'Office Public de l'Habitat 65 (OPH 65),

Par délibération prise en Conseil d'Administration du 18 décembre 2017, le RIFSEEP a déjà été attribué aux agents titulaires et stagiaires exerçant les fonctions des cadres d'emplois d'adjoints administratifs, adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux, à effet du 1er janvier 2018,

Considérant l'arrêté n° 2024-152 pris par le Président du Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées en date du 16 décembre 2024,

Vu la délibération en date du 17 mars 2025 portant création d'un emploi de rédacteur territorial permanent à temps complet, à raison de 35 heures hebdomadaires avec RTT, et fixation du tableau des effectifs correspondants à cette même date,

Vu l'avis du Comité d'Entreprise en date du 30 janvier 2025 relatif à la révision du régime indemnitaire RIFSEEP pour le personnel fonctionnaire de l'OPH 65,

Il convient donc de se mettre en conformité avec le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel dans la Fonction Publique d'Etat, et l'arrêté ministériel du 19 mars 2015.

Cette mise en conformité doit se faire en respectant :

- Le principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat,
- La simplicité dans la mise en œuvre,
- Le maintien de l'équilibre financier de l'OPH 65.

Cette prime comporte ainsi deux volets :

- 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), pour récompenser l'engagement professionnel et la manière de servir.

Le Président propose aux membres du Conseil d'Administration de modifier le RIFSEEP pour le personnel fonctionnaire titulaires et stagiaires de l'OPH 65 relevant des cadres d'emplois désignés à l'article 1 ci-après et d'en déterminer les critères d'attribution :

ARTICLE 1 : LES BENEFICIAIRES

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- *Rédacteurs territoriaux*

ARTICLE 2 : MODALITES DE VERSEMENT

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 lié à ce point ou en cas de changement dans les conditions fixées par les textes réglementaires 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'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 présence.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés 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),
- Congé de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement) ;
- Temps partiel thérapeutique.

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

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 délibérant 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 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 (son versement est facultatif).

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. 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** : il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets

Indicateurs :

- Niveau hiérarchique
 - Nombre et type de collaborateurs encadrés
 - Niveau d'encadrement
 - Niveau de responsabilités lié aux missions
 - Délégation de signature
 - Organisation du travail des agents, gestion des plannings
 - Supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
 - Conduite de projet
 - Préparation et/ou animation de réunion
 - Conseils aux locataires
- **De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** : il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire.

Indicateurs :

- Technicité / niveau de difficulté
 - Champ d'application / polyvalence
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (utilisation logiciel métier, technique de nettoyage...)
 - Diplôme requis
 - Habilitation, certification
 - Connaissances requises et actualisation
 - Rareté de l'expertise
 - Autonomie
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à la collectivité, lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

Indicateurs :

- Relations externes / internes : typologie des interlocuteurs
- Risque de blessure, agression physique, verbale
- Exposition aux risques de contagions
- Itinérance / déplacements
- Variabilité des horaires
- Contrainte météorologique
- Travail posté
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière, juridique
- Acteur de la prévention
- Sujétions horaires dans la mesure où ce n'est pas valorisé par un autre prime
- Gestion de l'économat (stock, parc automobile...)
- Impact sur l'image de la collectivité

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur :

- L'élargissement des compétences,
- L'approfondissement des savoirs,
- La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Il s'agit donc de valoriser :

- L'expérience dans d'autres domaines (diversifiée avec compétences transférables, diversifiée, faible)
- La connaissance de l'environnement de travail (approfondi, courant, basique, non évaluable)
- La capacité à exploiter les acquis de l'expérience (expertise, maîtrise, opérationnelle, notions, non évaluable)

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions,
- Tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les montants maximums annuels fixés par cadres d'emplois et groupes de fonctions sont les suivants :

Catégorie B / cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux :

Cadre d'emplois	Groupes	Montants maximal individuel annuels en €
Rédacteurs Territoriaux	Groupe 1	17 480
	Groupe 2	16 015
	Groupe 3	14 650

ARTICLE 6 : LE COMPLEMENT 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.

Plus généralement, seront appréciés :

- La valeur professionnelle de l'agent,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel

Les critères retenus sont ceux figurant dans la fiche entretien professionnel validée par le Comité Technique du Centre de Gestion des Hautes-Pyrénées en date du 25 juin 2015, au regard de 4 familles de critères comportant chacune 4 à 5 sous-critères.

Famille 1 : l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs

- Organisation et autonomie
- Fiabilité et qualité du travail effectué
- Capacité d'adaptation
- Suivre l'activité et savoir rendre compte
- Ponctualité

Famille 2 : les compétences professionnelles et techniques

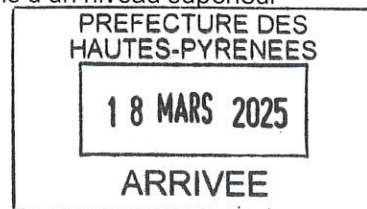
- Maîtriser les fondamentaux et outils nécessaires aux fonctions
- Analyse, synthèse et proposition
- Respect des normes et des procédures
- Entretien et développer ses compétences
- Prise d'initiative et sens des responsabilités

Famille 3 : les qualités relationnelles

- Implication et motivation
- Gérer et savoir adapter son attitude
- Sens du travail en équipe / en partenariat, communication
- Sens du service public
- Respect de toutes les obligations du fonctionnaire

Famille 4 : la capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

- Dynamiser, motiver et impliquer
- Manager et organiser
- Informer, expliquer et communiquer
- Animer et piloter
- Déléguer, superviser et évaluer



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

Les montants maximums annuels fixés par cadres d'emplois et groupes de fonctions sont les suivants

Catégorie B / cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux :

Cadre d'emplois	Groupes	Montants maximal individuel annuels en €
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	2 380
	Groupe 2	2 185
	Groupe 3	1 995

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

Catégorie B / cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants maxima annuels en € de L'IFSE (plafonds)	Montants maxima annuels en € du CIA (plafonds)	TOTAL
Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
	Groupe 2	16 015	2 185	18 200
	Groupe 3	14 650	1 995	16 645

ARTICLE 8 : CUMULS POSSIBLES

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 :

- Les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (13^{ème} mois, prime exceptionnelle...)
- La Prime départ à la retraite (3 fois le dernier traitement indiciaire versé lors du départ à la retraite de l'agent)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes et heures d'interventions d'astreinte)

Les membres du Conseil d'Administration valident à l'unanimité la révision du régime indemnitaire RIFSEEP pour les agents relevant du statut de la Fonction Publique Territoriale telle qu'elle vient d'être exposée précédemment.

Le Président

Yannick BOUBÉE