

Envoyé en préfecture le 30/05/2024

Reçu en préfecture le 30/05/2024

Publié le 30/05/2024



ID : 001-200070118-20240528-DEL_24_05_28_04-DE

COMMUNAUTE DE COMMUNES VAL DE SAONE CENTRE

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 28 mai 2024

Nombre de Conseillers :

En exercice : 36

Quorum : 19

Présents : 27

Représentés : 4

Absents : 9

L'an deux mille vingt-quatre, le 28 mai et à 18 heures 30, le CONSEIL COMMUNAUTAIRE légalement convoqué le 22 mai 2024, s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de M. Jean-Claude DESCHIZEAUX, Président

Étaient présents : M. Bernard ALBAN, Mme Nathalie BISIGNANO, M. Franck CALAS, Mme Patricia CHMARA, Mme Claude CLEYET-MARREL, M. Romain COTTEY, M. Jean-Claude DESCHIZEAUX, M. Renaud DUMAY, Mme Laure FANGET, M. Gaëtan FAUVAIN, , Mme Fabienne GIMARET, Mme Catherine GUTIERREZ, Mme Isabelle HELIN, M. Jean-Michel LUX, Mme Patricia MAURY, M. Lucien MOLINES, M. Benoît PEIGNÉ, Mme Magalie PEZZOTTA, M. Philippe PROST, M. Alain REIGNIER, Mme Catherine SALVETTI, M. Denis SAUJOT, M. Thierry SEVES, Mme Marie-Monique THIVOLLE, Mme Anne TURREL, Mme Marie-Jeanne VERCHERAT, M. Dominique VIOT,

Étaient absents : M. Jean-Pierre CHAMPION (pouvoir à M. Franck CALAS), Mme Carole FAUVETTE (pouvoir à M. Philippe PROST), Mme Marie-Ange FAVEL, M. Paul FERRÉ (pouvoir à Mme Anne TURREL), M. Richard LABALME (pouvoir à Mme Marie-Jeanne VERCHERAT), M. Thierry MICHAL, Mme Christelle PAGET, M. Roger RIBOLLET, M. Maurice VOÏSIN,

Secrétaire de séance : Mme Marie-Jeanne VERCHERAT

N°2024/05/28/04 – Modification du REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) à compter du 1^{er} juin 2024

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

VU la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

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,

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

VU le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

VU le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat et applicables aux cadres d'emploi de la fonction publique territoriale,

VU les délibérations n° 2016/23 du 13 avril 2016 et n° 2016/105 du 30 novembre 2016 du Conseil Communautaire fixant les modalités d'attribution du RIFSEEP aux agents de la Communauté de Communes Val de Saône Chalaronne,

VU la délibération n° 2016/04/26/08 du 26 avril 2016 du Conseil Communautaire fixant les modalités d'attribution du RIFSEEP aux agents de la Communauté de Communes Montmerle 3 Rivières,

VU la délibération n° 2017/02/28/14 du 28 février 2017 du Conseil Communautaire fixant les modalités d'attribution du RIFSEEP aux agents de la Communauté de Communes Val de Saône Centre,

VU la délibération n° 2018/04/03/28B du 3 avril 2018 du Conseil Communautaire portant harmonisation du RIFSEEP,

VU la délibération n° 2020/11/24/03 du 24 novembre 2020 du Conseil Communautaire portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} janvier 2021 – Intégration de nouveaux cadres d'emplois,

VU la délibération n° 2021/04/27/13 du 27 avril 2021 du Conseil Communautaire portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} mai 2021 – Modification du groupe de fonctions B1,

VU la délibération n° 2021/06/29/17 du 29 juin 2021 du Conseil Communautaire portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} septembre 2021 – Modification du groupe de fonctions B1-B2 et des conditions d'attribution,

VU la délibération n° 2022/03/01/07 du 1^{er} mars 2022 du Conseil Communautaire portant modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} avril 2022 – Modification du groupe de fonctions B3 et des conditions d'attribution de la part présentéisme de l'IFSE,

Le Président rappelle et explique à l'Assemblée :

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat a été transposé à la fonction publique territoriale.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- éventuellement, d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

Au regard de la conjoncture actuelle avec une baisse du pouvoir d'achat de tous les agents et des difficultés de recrutement, le Président propose une réévaluation des plafonds de l'IFSE laissant ainsi une possibilité d'évolution des montants individuels dans la limite des nouveaux plafonds prévus pour chaque groupe.

Le Président propose également à l'Assemblée de supprimer le montant individuel attribué aux agents sur la part IFSE conditionnée à la présence de l'agent à partir de la période de référence annuelle du 1^{er} juin 2024 au 31 mai 2025. Le montant de cette Part IFSE Présentéisme sera intégré au montant IFSE liée à l'expérience professionnelle, versé mensuellement, à compter du 1^{er} janvier 2025. Il précise que cette proposition est initiée compte tenu de la complexité du calcul de la part IFSE Présentéisme avec un effectif croissant et des temps de travail qui diffèrent selon les services.

Le Président précise que conformément à la loi du 30 juin 2004, il a saisi le Comité Social Territorial pour que, préalablement à la décision du conseil, il donne obligatoirement son avis sur les orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférant.

Après la réalisation d'une enquête auprès des agents et un premier échange avec les membres du Comité Social Territorial lors de sa séance du 11 avril 2024,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 21 mai 2024,

Après en avoir débattu et avoir notamment rejeté majoritairement la proposition de prévoir au titre de la libre administration des collectivités territoriales, qu'en en cas de placement dans une position de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie par décision du Conseil Médical Supérieur ayant effet rétroactif, les montants de primes et indemnités perçus dans l'attente de la notification du procès-verbal du Conseil Médical Supérieur seraient remboursés par l'agent.

**Le Conseil Communautaire,
Après en avoir délibéré,
A l'unanimité,**

APPROUVE les dispositions de la présente délibération, qui prendront effet au 1^{er} juin 2024.

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts de la prime dans le respect des principes définis ci-dessous.

ET PREVOIT d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.

1 - Bénéficiaires

Le RIFSEEP est applicable pour les cadres d'emplois :

- Attachés territoriaux,
- Rédacteurs territoriaux,
- animateurs territoriaux,
- Adjoint administratifs territoriaux,
- Adjoint animation territoriaux,
- Assistants sociaux-éducatifs territoriaux
- Agents sociaux territoriaux,
- Ingénieurs territoriaux,
- Techniciens territoriaux,
- Agents de maîtrise territoriaux,
- Adjoint techniques territoriaux,
- Puéricultrices territoriales,
- Infirmières territoriales en soins généraux
- Educateurs de jeunes enfants,
- Auxiliaires de puériculture territoriaux,
- Moniteurs Educateurs.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent ou assurant le remplacement d'un agent titulaire et aux agents contractuels recrutés sous contrat de projet.

2 - Montants plafonds de référence et groupes de fonctions

Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite des plafonds constitués de la somme de deux parts (IFSE + CIA) applicables aux fonctionnaires de l'Etat et précisés par cadre d'emplois par arrêtés ministériels.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. Les groupes de fonctions ont été établis sur la base de l'organigramme et des postes existants.

Groupes de fonctions	Fonctions emplois	Critère 1 Encadrement direction pilotage conception	Critère 2 Technicité expertise	Critère 3 Sujétions particulières
A1	Direction Générale (DGS, DGA)	Management stratégique / Transversalité / Arbitrages	Connaissances multi-domaines	Polyvalence, très grande disponibilité
A2	Direction de pôle Direction Générale (DGA)	Management opérationnel et stratégique / Transversalité / Arbitrages / Gestion d'un équipement	Connaissances multi-domaines	Très grande disponibilité
A3	Responsable de service ou de structure	Management opérationnel / Gestion d'un équipement	Expertise sur le (les) domaines	Grande disponibilité
A4	Chargé(e) de mission Animateur(rice) RPE	Transversalité/ Gestion d'un équipement	Expertise sur le (les) domaines	Grande disponibilité
B1	Responsable de pôle Responsable de service ou d'unité	Management opérationnel et stratégique / Gestion d'un équipement	Connaissances multi-domaines / expertise dans les domaines de référence	Grande disponibilité
B2	Responsable de structure et poste à expertise	Encadrement d'équipe / Accompagnement fonctionnel	Expertise dans le domaine d'activité	Travail ponctuel en soirée / Adaptation aux contraintes particulières du service

B3	Poste de coordonnateur, d'animation, d'accueil, ou de gestion administrative	Gestion d'un équipement / pilotage du domaine d'activité en lien avec les élus/Poste d'accueil dans les structures	Connaissances particulières liées aux fonctions	Travail ponctuel en soirée / Adaptation aux contraintes particulières du service
C1	Responsable de structure, poste d'animation, d'accueil et de gestion administrative	Encadrement de proximité / Poste avec responsabilité administrative ou d'accueil dans les structures	Connaissances particulières liées au domaine d'activité	Missions spécifiques, pics de charge de travail
C2	Agent polyvalent, Agent d'accueil et d'animation, Entretien et gardiennage, Portage de repas	Missions opérationnelles	Connaissances métier / utilisation matériels / règles d'hygiène et sécurité	Contraintes particulières de service

La répartition des postes par groupe de fonctions sera mentionnée dans le tableau des emplois.

Il est proposé que les montants plafonds de référence pour les cadres d'emplois bénéficiaires soient fixés de la manière suivante :

Groupe	Montant plafond annuel RIFSEEP		
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)	Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	Total RIFSEEP
Groupe A1	23 610 €	3 100 €	26 710 €
Groupe A2	21 610 €	2 600 €	24 210 €
Groupe A3	20 610 €	2 200 €	22 810 €
Groupe A4	19 410 €	1 800 €	21 210 €
Groupe B1	17 480 €	1 180 €	18 660 €
Groupe B2	15 480 €	900 €	16 380 €
Groupe B3	13 780 €	680 €	14 460 €
Groupe C1	12 180 €	420 €	12 600 €
Groupe C2	10 020 €	310 €	10 330 €
Groupe C2 logé	7 650 €	300 €	7 950 €

Les montants pour les cadres d'emplois bénéficiaires seront attribués dans la limite des montants globaux maximum fixés pour l'Etat comme suit pour chaque cadre d'emplois lorsque ceux-ci sont inférieurs aux plafonds RIFSEEP définis par groupe de fonctions par la présente délibération :

Cadres d'emplois FPT	Corps d'Equivalence FPE	Plafond global annuel pour l'Etat *
Attachés territoriaux	Attachés d'administration	42 600 €
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs	19 860 €
Adjoint administratifs territoriaux	Adjoint administratifs	12 600 €
Ingénieurs territoriaux	Ingénieurs des travaux publics	55 200 €
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs de développement durable	22 340 €
Agents de maîtrise territoriaux	Adjoint techniques des administrations	12 600 €
Adjoint techniques territoriaux	Adjoint techniques des administrations	12 600 € sans logement

		8 350 € avec logement
Animateurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations	19 860 €
Adjoints d'animation territoriaux	Adjoints administratifs des administrations	12 600 €
Puéricultrices territoriales	Infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense.	22 920 €
Infirmiers territoriaux en soins généraux	Infirmiers civils de soins généraux et spécialisés du ministère de la défense.	22 920 €
Auxiliaires de puériculture territoriaux	Aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense.	10 230 €
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Assistants de service social des administrations	22 920 €
Educateurs territoriaux de Jeunes Enfants	Educateurs spécialisés des instituts nationaux de jeunes sourds et de l'Institut national des jeunes aveugles.	15 680 €
Agents sociaux territoriaux	Adjoints administratifs des administrations	12 600 €

* Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

Les montants plafonds sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

3 – Décomposition des modalités de calcul de la part IFSE

A. Montant de base IFSE, ou part liée au poste

La part fonctionnelle évolue selon le groupe dont dépend l'agent. Cette composante de l'IFSE est liée uniquement au poste, elle est donc indépendante de tout critère d'appréciation individuelle. Par conséquent, ce montant annuel est fixe.

Les montants sont déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupe	Montant de base annuel Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) Part Fonctionnelle liée au poste
Groupe A1	7 500 €
Groupe A2	6 500 €
Groupe A3	6 000 €
Groupe A4	5 800 €
Groupe B1	4 800 €
Groupe B2	3 300 €
Groupe B3	2 000 €
Groupe C1	1 500 €
Groupe C2	1 000 €
Groupe C2 logé	1 000 €

Cette indemnité est versée mensuellement dès l'entrée en fonction de l'agent dans son poste pour un titulaire ou un stagiaire. Pour les non titulaires de droit public, elle est étudiée au cas par cas et versée éventuellement selon leur expérience professionnelle.

B. Montant IFSE liée à l'expérience professionnelle

En complément du montant de base, il est proposé d'instituer une part de l'IFSE affectée individuellement au titre de l'expérience professionnelle de l'agent.

Elle a pour objectif d'accompagner les agents dans leur spécialisation sur le poste occupé.

Les montants sont déterminés comme suit, par groupe de fonctions :

Groupe	Montant annuel maximum
	Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) <i>Part Fonctionnelle liée à l'expérience professionnelle</i>
Groupe A1	16 110 €
Groupe A2	15 110 €
Groupe A3	14 610 €
Groupe A4	13 610 €
Groupe B1	12 680 €
Groupe B2	12 180 €
Groupe B3	11 780 €
Groupe C1	10 680 €
Groupe C2	9 020 €
Groupe C2 logé	6 650 €

C. Montant IFSE liée à la présence des agents : cette disposition s'appliquera pour une dernière période de référence du 1^{er} juin 2023 au 31 mai 2024 et un versement au 1^{er} juin 2024, puis sera supprimée. A compter du 1^{er} juin 2024, le montant de la part Présentisme qui était en vigueur jusqu'à cette date ne sera plus conditionné à la présence de l'agent et sera intégré dans le montant IFSE annuel lié à l'expérience professionnelle versé mensuellement à compter du 1^{er} janvier 2025.

4 – Modulations individuelles et périodicité de versement

A. Part fonctionnelle : IFSE

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Les critères de prise en compte de l'expérience professionnelle sont les suivants :

- ✓ Approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- ✓ Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions ainsi que des éventuelles étapes de consultation, etc) ;
- ✓ Gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et/ou des sujétions nouvelles.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base du montant annuel individuel attribué.

B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir : CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement chaque année un complément indemnitaire aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de sa manière de servir en application des conditions fixées pour l'entretien professionnel.

Le montant du complément indemnitaire annuel, selon le tableau présenté ci-avant, n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A,
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B,
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement, en principe en décembre, sur la base de l'évaluation de l'année N ou, à défaut, de l'année N-1.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation, sur la base des critères suivants :

- ✓ Manière de servir (ponctualité, assiduité, disponibilité, motivation, dynamisme, ...)
- ✓ Travail en équipe, solidarité avec les collègues
- ✓ Capacité d'adaptation, esprit d'ouverture au changement
- ✓ Relations avec le public, la hiérarchie, les élus (politesse, courtoisie, discrétion, communication, écoute, tact ...)
- ✓ Respect des valeurs du service public (continuité, égalité de traitement des usagers, poursuite de l'intérêt général...).

Sur la base du compte rendu de l'entretien d'évaluation établi par le responsable hiérarchique, le service ressources humaines synthétisera l'ensemble des propositions reçues et en calculera l'incidence financière. La direction générale procédera ensuite aux harmonisations éventuellement nécessaires et transmettra sa proposition d'attribution du CIA à l'autorité territoriale qui validera et arbitrera si nécessaire.

Bénéficiaires :

Tous les agents appartenant aux groupes de fonctions susvisés peuvent prétendre à cette prime. Ils devront avoir exercé au moins 6 mois révolus sur le poste évalué, avant le 31/12 de l'année N. Le montant sera proratisé selon la durée d'exercice de l'année évaluée. Les mêmes conditions s'appliquent pour un agent qui cesserait ses fonctions (départ en retraite, mutation, etc.), avec une présence minimale de 6 mois révolus sur l'année à la date de son départ. De même, le montant du complément sera proratisé sur la durée effective.

En cas de changement de groupe de fonction et notamment d'un passage du groupe C à B ou B à A en cours d'année (*évaluation différente*), l'évaluation annuelle portera sur le poste dont la durée occupée par l'agent sera la plus longue sur l'année N.

Le montant versé sera celui correspondant au poste évalué.

5 - Modalités ou retenues pour absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat (décret n° 2010-997 du 26/08/2010) :

- les primes et indemnités suivront le sort du traitement de base indiciaire en cas de congé maternité et paternité, accident de service ou maladie professionnelle, congé maladie ordinaire, congés annuels et autorisation spéciale d'absence, congés pour formation syndicale.

- le versement des primes et indemnités est suspendu en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Pour extrait conforme au registre des délibérations,

Fait à Montceaux, le 28 mai 2024

Le Président,
Jean-Claude DESCHIZEAUX