



Thiers Dore
et **Montagne**
L'INTERCO

DÉLIBÉRATION

N° 20180329-02

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 29 MARS 2018 à 18H30

Séance présidée par : Tony BERNARD, Président

Date de la convocation : 22 mars 2018

Le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Thiers Dore et Montagne s'est réuni le 29 mars 2018 à 18h30, Avenue du Général De Gaulle 63300 THIERS.

Conseiller.e.s présent.e.s :

Daniel LAFAY, Bernard LORTON, Ludovic COMBE, Olivier CHAMBON, Marcel BARGEON, Jean Pierre DUBOST, Philippe BLANCHOZ, Tony BERNARD, Christiane SAMSON, Catherine MAZELLIER, Marc DELPOSEN, Jeannine SUAREZ, André IMBERDIS, Daniel BERTHUCAT, Gérard GRILLE, Jean Louis GADOUX, Aline LEBREF, Beatrice ADAMY, Michel GONIN, Eric CABROLIER, Jany BROUSSE, Serge PERCHE, Jacques COUDOUR, Patrick SAUZEDDE, Bernard VIGNAUD, Pépita RODRIGUEZ, Patrick SOLEILLANT, Bernard GARCIA, Daniel BALISONI, Didier ROMEUF, Philippe OSSEDAT, Serge FAYET, Paul PERRIN, Serge THEALLIER, Abdelhraman MEFTAH, Nicole GIRY, Stéphane RODIER, Martine MUNOZ, Paul SABATIER, Gérard BAUREZ, Marie-Noëlle BONNARD, Benoît GENEIX, Jacqueline MALOCHET, Claude GOUILLON-CHENOT, Françoise KORCZENIUK, Farida LAÏD, Didier CORNET, Jean-François DELAIRE, Pierre ROZE.

Conseiller.e.s ayant donné pouvoir :

Philippe CAYRE à Jeannine SUAREZ
Frédérique BARADUC à Philippe OSSEDAT
Claude NOWOTNY à Abdelhraman MEFTAH
Thierry DEGLON à Jacqueline MALOCHET

Conseiller.e.s absent.e.s : Thomas BARNERIAS, Ghislaine DUBIEN, Carine BRODIN, Hélène BOUDON, Thierry BARTHELEMY

Conseiller suppléant ayant voix délibérante : José MONRUFFET

Secrétaire de séance : Benoît GENEIX

**MISE EN PLACE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT
COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE
L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Rapporteur : Bernard GARCIA, Vice-Président

Conseillers en exercice :

58

Conseillers présents :

49

Suppléants ayant voix
délibérantes :

1

Conseillers représentés :

4

Total votants :

54

Un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été introduit pour la Fonction Publique d'Etat par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. La mise en place de ce nouveau régime indemnitaire a notamment pour objectifs d'harmoniser et de simplifier l'architecture indemnitaire, de valoriser les fonctions exercées par les agents, de reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience.

Ce nouveau régime indemnitaire se compose de deux parts :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), part principale du RIFSEEP, destinée à valoriser l'exercice des fonctions en prenant en compte la place de l'agent dans l'organigramme, les spécificités de son poste et son expérience professionnelle ;
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

A compter de la parution des arrêtés ministériels pour les corps de référence de l'Etat, la transposition du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale doit se faire dans un délai raisonnable, l'autorité territoriale devant prendre les dispositions nécessaires à cet effet. C'est dans ce cadre, que la Communauté de Communes Thiers Dore et Montagne a engagé une réflexion avec les représentants du personnels et qu'il est proposé de refondre les régimes indemnitaires existants des agents en instaurant le RIFSEEP. Il est précisé que le comité technique a été saisi pour avis dans sa séance en date du 19 mars 2018 quant à l'instauration du RIFSEEP dans les conditions qui suivent.

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 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 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,

** Lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise prévu au 2° de l'article 2.*

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

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu la circulaire NOR : RDF1427139C 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 l'avis du Comité Technique en date du 19 mars 2018.

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la Communauté de Communes, 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 des régimes indemnitaires existants pour les agents de la Communauté de Communes Thiers Dore et Montagne,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- D'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent et d'un complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois,

Propose au Conseil Communautaire d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1 : Dispositions générales à l'ensemble des filières

Les bénéficiaires :

A compter du 01 juin 2018,

Le RIFSEEP est attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail), aux agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé (au prorata de leur temps de travail),
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet ou à temps non complet recrutés sur un emploi permanent à l'exception des agents vacataires, des contrats d'engagement éducatif, des agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé ou d'un contrat d'apprentissage.

Les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP sont :

- Pour la filière administrative : les attachés, les rédacteurs et les adjoints administratifs
- Pour la filière technique : les agents de maîtrise, les adjoints techniques
- Pour la filière sportive : les éducateurs des activités physiques et sportives
- Pour la filière animation : les animateurs, les adjoints d'animation
- Pour la filière médico-sociale : les assistants socio-éducatifs, les agents spécialisés des écoles maternelles, les agents sociaux.

Ne sont pas concernés les cadres d'emplois :

- Pour la filière technique : les ingénieurs en chef, les ingénieurs, les techniciens
- Pour la filière médico-sociale : les éducateurs jeunes enfants, les auxiliaires de puériculture
- Pour la filière sportive : les conseillers territoriaux des activités physiques et sportives

Ces derniers cadres d'emploi seront concernés par le RIFSEEP au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels les concernant.

Modalités d'attribution individuelle :

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

Conditions de cumul :

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.

En conséquence, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Article 2 : Mise en œuvre de l'IFSE : détermination des groupes de fonctions et des montants minima et maxima

Cadre général :

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part. Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emploi selon les critères principaux suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception / responsabilités humaines**
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ; Compétences**
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition, contraintes du poste au regard de son environnement professionnel.**
- Autonomie
- Complexité de résolution des problèmes
- Impacts externes

Conditions de versement de l'IFSE :

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel. Elle sera proratisée en fonction du temps de travail.

Conditions de réexamen :

Le montant de l'IFSE versé aux agents pourra faire l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions)
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade
- A minima, tous les 2 ans (maximum 4 ans), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Modulation de l'IFSE du fait des absences :

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement de l'IFSE en matière d'absentéisme.

L'IFSE est maintenue pendant les périodes :

- de congés annuels ou autorisation exceptionnelles d'absence
- de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et de congés d'adoption
- d'accident du travail ou maladies professionnelles
- de temps partiel thérapeutique

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée, l'IFSE est diminuée progressivement, selon les modalités suivantes :

- De 1 à 14 jours d'arrêt : maintien à 100%
- De 15 jours à 29 jours d'arrêt : - 25%
- De 30 jours à 59 jours d'arrêt : - 50%
- De 60 jours à 90 jours d'arrêt : - 75%
- A partir du 91^{ème} jour d'arrêt : arrêt de l'IFSE

A la reprise du travail, l'IFSE sera de nouveau versée. Le décompte des jours de maladie ordinaire se fera sur une année glissante sur la base des jours calendaires.

Ne seront pas décomptés :

- les jours d'hospitalisation sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation ainsi que ceux liés aux suites d'hospitalisation dans un centre de soins de suite et de réadaptation sur présentation d'une pièce justificative
- les jours d'arrêts maladie concernant les agents de Thiers Dore et Montagne qui bénéficient de la RQTH lorsque l'arrêt de travail prescrit pour une pathologie en lien direct avec celle à l'origine de la reconnaissance de travailleur handicapé. Dans ce cas de figure, l'agent devra joindre au formulaire d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une attestation du médecin prescripteur de l'arrêt attestant que cette condition est remplie :
- les jours d'arrêt maladie en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse

Article 3 : Mise en œuvre du CIA et conditions d'attribution

Cadre Général :

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir. Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Ce versement n'a pas de caractère obligatoire.

La part du CIA dans l'enveloppe globale du RIFSEEP est fixée comme suit :

- Catégorie A : 15%
- Catégorie B : 12%
- Catégorie C : 10%

Conditions de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement mensuel.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année à l'autre.

Prise en compte de l'engagement professionnel des agents et de la manière de servir :

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement personnel dans l'exercice de la fonction et le degré d'implication des agents
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance dans ses domaines d'intervention
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- La capacité d'encadrement
- Les qualités relationnelles (partenaires internes/externes)
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs
- Respect du devoir de réserve, neutralité
- Et plus généralement le sens du service public
- Le taux de présence des agents sur l'année (absentéisme)

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1.

Conditions d'attribution

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds fixés dans cette délibération, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Modulation du CIA du fait des absences

Le CIA est maintenue pendant les périodes :

- de congés annuels ou autorisation exceptionnelles d'absence
- de congés de maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et de congés d'adoption
- d'accident du travail ou maladies professionnelles
- de temps partiel thérapeutique

En cas d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, congé de longue maladie ou de longue durée, le CIA est diminuée progressivement, selon les modalités suivantes :

- De 1 à 14 jours d'arrêt : maintien à 100%
- De 15 jours à 29 jours d'arrêt : - 25%
- De 30 jours à 59 jours d'arrêt : - 50%
- De 60 jours à 90 jours d'arrêt : - 75%
- A partir du 91^{ème} jour d'arrêt : arrêt du CIA

A la reprise du travail, le CIA sera de nouveau versée. Le décompte des jours de maladie ordinaire se fera sur une année glissante sur la base des jours calendaires.

Ne seront pas décomptés :

- les jours d'hospitalisation sur présentation d'un bulletin d'hospitalisation ainsi que ceux liés aux suites d'hospitalisation dans un centre de soins de suite et de réadaptation sur présentation d'une pièce justificative
- les jours d'arrêts maladie concernant les agents de Thiers Dore et Montagne qui bénéficient de la RQTH lorsque l'arrêt de travail prescrit pour une pathologie en lien direct avec celle à l'origine de la reconnaissance de travailleur handicapé. Dans ce cas de figure, l'agent devra joindre au formulaire d'arrêt de travail pour maladie ordinaire, une attestation du médecin prescripteur de l'arrêt attestant que cette condition est remplie :
- les jours d'arrêt maladie en rapport avec un état pathologique résultant de la grossesse

Article 4 : Détermination des groupes de fonctions, des critères et des montants minima et maxima de l'IFSE et du CIA

En tenant compte de l'ensemble des critères détaillés précédemment pour la part fixe et la part variable, une grille de de 8 niveaux de responsabilités (tableau annexé) est proposée avec une fourchette de montants minimums et maximums pour l'ensemble du régime indemnitaire (composé de la part fixe et de la part variable).

Le choix de l'autorité territoriale est d'attribuer le régime indemnitaire en rapport au niveau de responsabilité indépendamment du grade.

Actuellement, certains montants de régime indemnitaire sont supérieurs aux maximums définis ci annexé par leur dimension historique ; les agents concernés bénéficieront d'une indemnité différentielle à titre personnelle. L'autorité territoriale, dans un souci d'équité entre tous les agents se situant sur des postes de même niveau de responsabilité, souhaite résorber progressivement ces différences au sein des fourchettes minimales et maximales.

L'ensemble des postes sera coté par l'autorité territoriale, après avis du responsable de service, sur la base d'un outil permettant de les classer.

Chaque agent pourra être reçu individuellement, à sa demande, suite à la cotation de son poste.

Article 5 : les crédits correspondants seront inscrits au budget de la collectivité.

Article 6 : Le Président est autorisé à prendre les arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire et à signer, au nom et pour le compte de la Communauté de Communes, toutes pièces de nature administrative, technique ou financière nécessaires à l'application de la présente délibération.

Ayant entendu l'exposé qui précède,

Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- Approuve la mise en place du nouveau régime indemnitaire et le nouveau fonctionnement d'attribution du RIFSSEP.

TOTAL VOTANTS : 54

Conseillers présents : 50

Représentés : 4

Non-participation :

TOTAL DES VOIX EXPRIMÉES : 53

Pour : 53

Contre :

Abstentions : 1

D. ROMEUF

Pour ampliation certifiée conforme,

Le Président,

Tony BERNARD,
Maire de Châteldon

