



**REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL DE COMMUNAUTE**

L'AN DEUX MILLE VINGT TROIS

Le 7 décembre

Le Conseil de la Communauté de Communes Fier et Usses, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à Lovagny, à 19h00 sous la présidence de M. Henri CARELLI.

Date de convocation du Conseil de Communauté : 1 décembre 2023

Nombre de conseillers : en exercice 32 - présents 24 - votants 32.

Présents :

Yolande BAUDIN, Carole BERNIGAUD, Thomas BIELOKOPYTOFF, Christian BOCQUET, Dominique BOUVET, Henri CARELLI, Jacqueline CECCON, Jean-Pierre CHAMBARD, Roger DALLEVET, François DAVIET, Elodie DONDIN, Fabienne DREME, Luc DUBOIS, Karine FALCONNAT, Yves GUILLOTTE, Christophe GUITTON, Philippe LANGANNE, Sylvie LE ROUX, Cécile LOUP FOREST, Séverine MUGNIER, Henri PERRIN, Maly SBAFFO, Yvan SONNERAT, Brigitte TERRIER

Procurations :

Pierre AGERON à Yvan SONNERAT
Elisabeth BOIVIN à Elodie DONDIN
Rocco COLELLA à Séverine MUGNIER
Sophie FORNUTO à Luc DUBOIS
Virginie FRANCOIS à Thomas BIELOKOPYTOFF
Michel PASSETEMPS à Henri CARELLI
Christiane MICHEL à Yves GUILLOTTE
Roland NEYROUD à Sylvie LE ROUX

Secrétaire de séance : Jean-Pierre CHAMBARD

N° 2023-112 : Adoption du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Madame Sylvie LE ROUX, Vice-Présidente déléguée aux ressources humaines et à la communication, rapporteur

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État 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 RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu les délibérations antérieures prises par le conseil communautaire en matière de RIFSEEP appelées à être abrogées à l'entrée en vigueur de la présente délibération (notamment la délibération n° 2022-85 du 29/09/2022),

Vu l'avis du comité social territorial en date du 31 octobre 2023,

Considérant que les montants en euros indiqués dans la présente délibération sont des montants en euros bruts ;

Les collectivités membres du service RH mutualisé ont confirmé leur volonté d'harmoniser les pratiques en matière de ressources humaines (RH) afin de permettre une équité de traitement entre les agents à l'échelle du territoire et le développement d'une culture RH commune, tout en apportant un cadre sécurisé et cohérent à l'intervention du service RH. Au-delà, l'ambition est de poser un cadre commun capable de soutenir une dynamique RH positive (revalorisations salariales, action sociale, aide à la protection de la santé, reconnaissance de la valeur professionnelle, prise en compte des agents les plus précaires...).

La CCFU souhaite s'engager pleinement dans cette démarche en proposant un RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) modernisé, établi sur les règles de la présente délibération.

Le RIFSEEP constitue en effet un élément déterminant du recrutement et du management des équipes. Il représente pour l'employeur public un levier fondamental de sa politique RH, contribuant à la fois à son image et au développement de son attractivité. Pour l'agent, il constitue un élément puissant de reconnaissance, de motivation et de fidélisation.

La proposition de nouveau RISEEP ne change pas fondamentalement le dispositif appliqué actuellement aux agents de la CCFU. Celui-ci a servi de base à l'harmonisation entreprise et seules certaines dispositions sont proposées en révision. Elles concernent essentiellement :

- La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence : application des règles de l'Etat,
- La suppression des conditions d'ancienneté,
- Une meilleure définition des groupes de fonctions,
- La précision des cas de diminution éventuelle du régime indemnitaire.

Sur un plan concret, les objectifs du nouveau RIFSEEP de la communauté de communes Fier et Usse (CCFU) sont de :

- Mieux prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme (encadrement ou non) et reconnaître les spécificités de certains postes (technicité),
- Tenir compte des conditions d'exercice et de l'engagement professionnel des agents,
- Renforcer l'attractivité de la communauté de communes et faciliter le recrutement.

ARTICLE 1 - COMPOSITION

Le RIFSEEP se compose de :

- D'une part fixe : l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**),
- D'une part variable : le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (**CIA**).

L'IFSE est composée d'une part mensuelle (nommée ci-après "IFSE mensuelle") et d'une part annuelle (nommée ci-après "IFSE annuelle").

ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES

Les agents publics de la collectivité (agents stagiaires et titulaires et agents contractuels de droit public) sont éligibles au RIFSEEP, sous réserve que leur cadre d'emplois d'appartenance ou de référence ait été ouvert au bénéfice de ce dispositif par les textes nationaux.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas du RIFSEEP et, en conséquence, des dispositions prévues par la présente délibération.

ARTICLE 3 – MODALITÉS DE MODULATION ET DE VERSEMENT

Le RIFSEEP est versé au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent.

En cas d'absence de l'agent, le RIFSEEP est maintenu en appliquant les maxima autorisés par les textes pour les agents de la fonction publique d'Etat (cf décret n° 2010-997 précité). L'annexe à la présente délibération rappelle les conditions de modulation applicables en fonction du statut de l'agent et du type d'absence. Cette annexe est indicative, les textes la fondant étant susceptibles d'évoluer et s'appliquant alors de plein droit dès leur entrée en vigueur.

- > Pour les agents titulaires, l'IFSE et le CIA sont fixés par arrêté de l'autorité territoriale.
- > Pour les contractuels de droit public, l'IFSE est fixée par le contrat et le CIA est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.
- > Le montant du RIFSEEP est établi pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein.

Les arrêtés et contrats emportant attribution de RIFSEEP exécutoires au moment de l'entrée en vigueur de la présente délibération demeurent applicables tant qu'ils n'ont pas été modifiés ou abrogés.

Le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE mensuelle + IFSE annuelle + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat.

ARTICLE 4 – CUMUL AVEC D'AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS

Le RIFSEEP est cumulable avec d'autres primes et indemnités lorsque le cumul est autorisé par une loi ou un règlement. Il est notamment cumulable avec les :

- indemnités d'astreinte,
- indemnités d'intervention,
- indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- indemnités des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA, prime de pouvoir d'achat).

ARTICLE 5 – INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

5-1- IFSE mensuelle

5-1-1 Périodicité

L'IFSE est versée chaque mois.

5-1-2- Groupes de fonctions

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 agents sont réparties au sein de différents groupes, dits "groupes de fonctions", permettant, d'un part, la classification des emplois de la CCFU et, d'autre part, la détermination du montant d'IFSE dans la limite des plafonds réglementaires applicables.

Dans un objectif d'homogénéité de traitement, les groupes de fonctions sont établis par catégorie d'emplois (A/B/C) selon les critères professionnels et la grille de classification établis ci-après.

A/ Critères professionnels

ENCADREMENT	TECHNICITE	SUJETIONS PARTICULIERES
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
DEFINITION		
Tenir compte des responsabilités plus ou moins importantes 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	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Tenir compte de contraintes particulières liées au poste : risques spécifiques et/ou responsabilités particulières
INDICATEURS		
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement direct/indirect ou responsabilité de coordination (à l'égard d'un certain nombre d'agents et/ou de secteurs spécifiques) - Responsabilité de projet ou d'opération - Ampleur du champ d'action (secteurs/domaines) - Influence du poste sur les résultats obtenus au sein de la collectivité 	<ul style="list-style-type: none"> - Complexité des missions - Niveau de qualification, de formation ou d'habilitation détenu ou requis - Temps d'adaptation - Difficulté du poste - Autonomie, initiative, - Diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité/polyvalence des compétences - Technicité particulière de l'agent, niveau de technicité détenu ou attendu 	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau de risque spécifique associé au poste ou au métier - Responsabilité relative à la sécurité/santé ou prévention (DUERP) - Responsabilité de gestion spécifique (juridique et/ou financière et/ou en termes de matériels/équipements) - Responsabilité financière spécifique - Confidentialité particulière - Itinérance ou déplacements fréquents - Présence obligatoire sur certains temps, lieux d'affectation spécifiques

B/ Grille de classification des emplois

La grille de classification des emplois ci-après emporte valeur indicative sur les emplois/métiers retenus par groupe de fonctions, ceux-ci étant susceptibles d'évoluer en fonction des mouvements de personnels, des évolutions de carrière des agents et des changements d'organisation de la collectivité.

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - METIERS	
A1	Agents dont les fonctions requièrent une vision transversale et stratégique, une capacité d'impulsion et de mise en œuvre des politiques publiques, nécessitant de fortes capacités de gestion, de management, de pilotage (projets structurants...) et de reporting sur l'ensemble des compétences de la collectivité	DGS
A2	Agents ayant la responsabilité d'encadrement d'un ou plusieurs services ou de grands pôles ou encore de directions impliquant de fortes capacités de gestion (juridiques, marchés publics, finances et/ou RH notamment), de management, de pilotage (projets...) et de reporting sur le domaine pris en charge ayant une dimension partenariale et de mutualisation fortement marquée (RH, urbanisme, services techniques notamment)	Directeurs (de grands pôles ou de grands services) Ex : DRH, DST, directeur urbanisme/aménagement
A3	Agents pouvant être amenés à assurer des fonctions d'encadrement hiérarchique et/ou fonctionnels, voire de supervision, à l'égard d'un nombre déterminé de personnes, dans le but de gérer une ou plusieurs mission(s) de service public précise(s) avec une dimension partenariale ou de mutualisation importante	Responsables de service ou assimilés intervenant notamment dans les domaines enfance, urbanisme/aménagement, eau, environnement, finance Ex : EJE (avec encadrement), infirmières et puéricultrices ou assimilé (avec encadrement)
	Agents sans encadrement, experts de leur(s) domaine(s), chargés de mission, et/ou de projet	Agents experts, chargés de mission ou de projet (enfance, urbanisme/aménagement, eau, environnement, RH, finance...) Ex : EJE ou assimilé sans encadrement

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - METIERS	
B1	Agents ayant des fonctions d'encadrement, notamment de responsable de service ou de pôle	Responsables de service ou de pôle et agents sans encadrement intervenant notamment dans les domaines techniques, RH, finances, ENS, sentiers, déchets Ex : chargé de projet environnement, chargé de mission tourisme
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent des compétences techniques approfondies, des capacités d'analyse, d'autonomie et d'initiatives, une pluridisciplinarité, un certain niveau de qualification et d'expérience et/ou une responsabilité importante en termes juridique, financier et/ou de rapport au public Agents responsables de projet ou de suivi de projet	
B2	Agents ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire, de contrôle ou de coordination en lien avec de petites équipes (unités, petits pôles, cellules...)	Encadrants intermédiaires et agents sans encadrement intervenant notamment dans les domaines techniques et d'urbanisme/aménagement Ex : instructeurs, chargés de mission urbanisme, gestionnaires administratif et technique (ERP...)
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent des compétences techniques avancées et larges, des capacités d'analyse, d'autonomie et d'initiatives avancées, une polyvalence, un certain niveau de qualification et d'expérience et/ou un lien à l'égard de différents publics (usagers, élus...)	
B3	Agents pouvant être amenés à assurer des fonctions d'encadrement, de contrôle ou de coordination avancée à l'égard d'un nombre très réduit de personnes	Encadrants intermédiaires et agents sans encadrement intervenant notamment dans le domaine de l'enfance Ex : auxiliaires de puériculture
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent des compétences techniques ciblées ainsi qu'un niveau d'autonomie et de technicité intermédiaire et/ou un lien à l'égard d'usagers ciblés (enfants, parents...)	

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C		
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS - METIERS	
	Agents pouvant être amenés à assurer des fonctions d'encadrement, de contrôle ou de coordination limitées à l'égard d'un nombre très réduit de personnes	Encadrants de proximité Ex : responsables de pôle RH, chefs d'équipe ou de secteur
C1	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent une technicité avérée, une habilitation ou un certain niveau de diplôme ou de formation, voire une certaine polyvalence	Agents sans encadrement intervenant dans le conseil direct à l'usager dans les domaines administratifs (suivi de dossier...) ou techniques (eau, transport...) Ex : agents France Services, agents chargés des affaires générales, agents chargés de la facturation
C2	Agents sans encadrement dont les fonctions peuvent requérir une certaine technicité, habilitation ou formation, voire une adaptation aux outils et méthodes de travail sur un temps déterminé	Agents de terrain/de proximité intervenant notamment dans les domaines administratifs (RH, urbanisme/aménagement), techniques (eau, déchets, bâtiments...) ou de l'accueil
C3	Agents d'exécution dont les fonctions ne nécessitent pas de formation/diplôme/certification ou habilitation particulière. La technicité du poste demande peu d'adaptation.	Nouveaux arrivants sans formation sur des métiers relevant de la catégorie C

5-1-3- Montants de référence

CATEGORIE	GROUPES DE FONCTIONS	MINIMUM	MAXIMUM
A	A1	550 €	Le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE mensuelle + IFSE annuelle + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat
	A2		
	A3		
B	B1	300 €	
	B2		
	B3		
C	C1	100 €	
	C2		
	C3		

Le montant minimum est indiqué pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein. En cas de doute sur l'appartenance à un groupe de fonctions, la définition des groupes de fonctions doit primer sur les "emplois et métiers" retenus dans la présente délibération (voir tableaux ci-dessus).

5-1-4- Majorations possibles

Le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'une majoration mensuelle ou ponctuelle dans les situations ci-après déterminées, sachant que les majorations sont cumulatives :

- Majoration liée à l'exercice de missions relevant d'un **emploi de catégorie supérieure** : majoration possible lorsqu'un agent exerce ses missions sur un emploi ayant vocation à être pourvu par une catégorie hiérarchique supérieure à celle détenue ;
- Majoration liée à des **sujétions particulières** : majoration possible lorsqu'un agent est assujéti à des sujétions (nouvelles, temporaires ou permanentes) jugées particulièrement contraignantes et/ou dérogoires par rapport à des emplois de même type (exemple : prise en charge d'une régie de recettes) ;

- Majoration liée à l'exercice de **missions supplémentaires** : majoration possible lorsqu'un agent réalise des missions supplémentaires (ponctuelles ou non) :
 - soit en dehors de son champ de responsabilité habituel (cf fiche de poste),
 - soit pour palier une absence (intérim),
 - soit pour un surcroît exceptionnel d'activité ;

Exemples :

- agent nommé assistant, référent ou conseiller de prévention des risques professionnels,
 - agent nommé tuteur d'un apprenti, d'un stagiaire de l'enseignement supérieur, d'un emploi aidé ;
- Majoration liée à **l'expérience acquise** depuis un certain nombre d'années, et/ou à la mobilisation spécifique de **compétences**, bénéficiant au service ou à la collectivité (exemple : formateur interne) ;
 - Majoration liée à des **difficultés de recrutement**.

5-1-5- Réexamen

La revalorisation ou la diminution éventuelle du montant de l'IFSE (après réexamen) sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

A/ Revalorisation éventuelle

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, selon les critères suivants :
 - capacité à exploiter l'expérience acquise,
 - connaissance du poste et des procédures,
 - formations suivies,
 - acquisition de savoir-être et savoir-faire (autonomie, polyvalence...),
 - approfondissement de techniques et pratiques (montée en compétence).

B/ Diminution éventuelle

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions (pour un emploi avec moins de responsabilités),
- en cas de défaut avéré de capacité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
- en cas de manquements avérés de suivi des projets exigés par l'emploi occupé,
- en cas de défauts récurrents et constatés d'expertise technique,
- en cas d'absence persistante de démarche de formation, d'accroissement de compétences ou d'approfondissement des connaissances professionnelles.

Le réexamen sera établi au regard de la fiche de poste à jour de l'agent. Il ne pourra être fondé sur des motifs disciplinaires.

5-2- IFSE annuelle

5-2-1- Périodicité

L'IFSE annuelle est versée une fois par an, en principe au mois de novembre.

5-2-2- Montant de référence

Le montant de l'IFSE annuelle est égal au dernier traitement de base indiciaire complet de l'agent calculé lors du versement, proratisé en fonction de son temps de présence et de son temps de travail sur la période de référence. La période de référence correspond aux douze mois civils précédant le mois de versement.

Pour les agents publics en fin de fonction (démission, disponibilité, mutation...), l'IFSE annuelle est versée le mois au cours duquel la date de départ est prévue. Son montant est alors proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence de l'agent en se référant au traitement de base indiciaire pour les titulaires, et à son équivalent pour les agents contractuels, perçu sur le dernier mois civil de présence.

ARTICLE 6 – COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

6-1- Périodicité

Le CIA est versé une fois par an, en principe au mois de février.

6-2- Critères

Le CIA ne peut être versé que si l'agent a préalablement fait l'objet d'un entretien professionnel dont le compte-rendu a été signé et visé dans les conditions prévues au décret n° 2014-1526 (précité), ainsi que transmis à la direction de l'établissement pour valider et autoriser le paiement.

Les critères généraux à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

6-3- Montants de référence

Le CIA est versé sur la base d'un montant de référence fixe déterminé ci-après par catégorie (A/B/C), proratisé le cas échéant en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent sur l'année civile écoulée (période du 01/01 N-1 au 31/12 N-1), auquel est appliqué ensuite un pourcentage de 0% à 100% retenu par la hiérarchie suite à l'entretien professionnel.

Le pourcentage de 0% à 100% exprime le niveau d'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, sur la base des critères généraux précités.

Les montants de référence sont les suivants (pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein) :

- 400 € pour les agents de catégorie C,
- 500 € pour les agents de catégorie B,
- 600 € pour les agents de catégorie A.

Pour les agents contractuels, la catégorie de référence (A/B/C) et le groupe de fonctions de rattachement sont indiqués dans le contrat de travail.

Pour rappel, le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE mensuelle + IFSE annuelle + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat.

Il est proposé au conseil communautaire :

- **D'adopter** le nouveau RIFSEEP dans les conditions prévues à la présente délibération et applicable à compter du **1^{er} janvier 2024** aux agents publics de la collectivité ;
- **D'abroger**, à compter de la même date, toutes les délibérations antérieures portant sur le RIFSEEP (voir visas) ;
- **D'adopter** l'annexe sur les conditions de modulations du nouveau RIFSEEP ;
- **D'autoriser** Monsieur le Président à signer tout document se rapportant à la présente délibération ;
- **De prévoir et d'inscrire** au budget les crédits nécessaires.

Envoyé en préfecture le 12/12/2023

Reçu en préfecture le 12/12/2023

Publié le 12/12/2023

ID : 074-247400567-20231207-DEL_2023_112-DE



Le conseil communautaire adopte à l'unanimité ces propositions.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.

Le Président certifie le caractère exécutoire de la présente délibération.

**Le Président,
Henri CARELLI**

A blue ink signature of Henri Carelli is written over a circular official stamp. The stamp features a map of the region and the text 'Comm. Inter. Fier et Usse', 'Savoie', and 'Haute'.

**Le secrétaire de séance,
Jean-Pierre CHAMBARD**

A blue ink signature of Jean-Pierre Chambard, consisting of stylized initials 'JP'.