

2022-85



REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX

Le 29 septembre

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

Date de convocation du Conseil de Communauté : 22 septembre 2022

Nombre de conseillers : en exercice 32 - présents 26- votants 32

Présents :

Yolande BAUDIN, Thomas BIELOKOPYTOFF, Elisabeth BOIVIN, Dominique BOUVET, Henri CARELLI, Jacqueline CECCON, Jean-Pierre CHAMBARD, Rocco COLELLA, Roger DALLEVET, Fabienne DREME, Luc DUBOIS, Karine FALCONNAT, Virginie FRANCOIS, Yves GUILLOTTE, Christophe GUITTON, Philippe LANGANNE, Sylvie LE ROUX, Cécile LOUP FOREST, Christiane MICHEL, Séverine MUGNIER, Roland NEYROUD, Michel PASSETEMPS, Henri PERRIN, Maly SBAFFO, Yvan SONNERAT Brigitte TERRIER

Procurations :

Pierre AGERON à Fabienne DREME
Carole BERNIGAUD à Karine FALCONNAT
Christian BOCQUET à Yves GUILLOTTE
François DAVIET à Brigitte TERRIER
Elodie DONDIN à Séverine MUGNIER
Sophie FORNUTO à Luc DUBOIS

Excusés :

Secrétaire de séance : Elisabeth BOIVIN

2022-85 Modification du 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 son livre VII portant rémunération et action sociale,

Vu le principe de parité prévu à l'article L 714-4 du code précité permettant aux organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics de fixer les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat, en veillant notamment à ne pas créer, pour les agents territoriaux, de situation plus favorable que celle applicable aux agents 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 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,

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, notamment son article 1^{er}, ainsi que sa circulaire d'application n° BCRF 1031314C,

Vu le décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n° 2022-60 du Conseil communautaire du 2 juin 2022 portant modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), abrogée à l'entrée en vigueur de la présente délibération,

Vu la délibération n° 2018-65 du Conseil communautaire du 28 juin 2018 portant modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), abrogée à l'entrée en vigueur de la présente délibération,

Vu la délibération n° 2017-96 du Conseil communautaire du 26 octobre 2017 portant modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), abrogée à l'entrée en vigueur de la présente délibération,

Vu la délibération n° 2016-108 du Conseil communautaire du 15 décembre 2016 portant instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), abrogée à l'entrée en vigueur de la présente délibération,

Vu l'avis favorable du comité technique de la CCFU en date du 31 mai 2022 ;

Vu le recours gracieux introduit par Monsieur le Préfet de Haute-Savoie le 11 juillet 2022 portant sur la délibération n° 2022-60 du Conseil communautaire du 2 juin 2022 dont l'objet est de contester le maintien, prévu à la délibération précitée, du régime indemnitaire (RIFSEEP) aux agents de la CCFU placés en congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie alors qu'un tel maintien de RIFSEEP n'est pas autorisé pour les agents de l'Etat aux termes des textes applicables, provoquant ainsi une rupture du principe de parité et d'égalité de traitement entre les agents de l'Etat et les agents de la CCFU (voir arrêts récents de la CAA Paris n° 20PA01766 du 9 avril 2021 et du Conseil d'Etat du 22 novembre 2021-req. n°448779),

Considérant que la délibération portant sur le RIFSEEP applicable à la Communauté de Communes Fier et Ussets (CCFU) doit désormais être prise dans les termes suivants, annulant et remplaçant toute autre délibération de la CCFU applicable en la matière à compter du 1^{er} octobre 2022 ;

I) MODALITÉS

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions, part fixe,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, part variable.

Le RIFSEEP ne pourra être versé aux agents relevant des cadres d'emplois qu'à compter de la parution de l'arrêté ministériel correspondant, l'application du RIFSEEP dans la Fonction publique territoriale étant subordonnée à la parution des décrets et arrêtés d'adhésion des corps de l'Etat.

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 dans le cadre des maxima autorisés par les textes pour les agents de l'Etat (cf décret n° 2010-997 précité), sauf dispositions spécifiques prévues dans la présente délibération prévoyant un régime plus strict.

II) L'IFSE (L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE)

L'IFSE est une indemnité liée à l'emploi de l'agent et à son expérience professionnelle, compte-tenu notamment du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

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

1) L'IFSE MENSUELLE

La part de l'IFSE versée mensuellement fait l'objet d'un arrêté individuel pour les fonctionnaires et d'une mention explicite dans le contrat pour les agents contractuels. Elle peut être versée aux agents stagiaires et titulaires de la fonction publique ainsi qu'aux agents contractuels. En cas d'absence de l'agent, elle est maintenue dans le cadre des maxima autorisés par les textes pour les agents de l'Etat (cf décret n° 2010-997 précité).

Le RIFSEEP tendant à valoriser principalement l'exercice des fonctions, une formalisation précise de critères professionnels permettant la répartition des emplois au sein de groupes de fonctions est nécessaire.

La hiérarchisation des groupes de fonctions ainsi que la répartition des emplois au sein de ces derniers seront établies au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, pilotage ou conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste.

Ces éléments vont permettre de déterminer les montants du régime indemnitaire dans la limite des plafonds réglementaires.

La grille de répartition permettant de classer les fonctions est divisée en 3 groupes correspondant à la catégorie hiérarchique de l'agent, puis en 3 classes au sein de chaque catégorie, ainsi qu'il suit :

CATEGORIE C			
CODE	CLASSE	DESCRIPTION ET AGENTS CONCERNES	IFSE MENSUELLE MAXIMUM
C1	Encadrants de proximité/ Chef d'équipe /management transversal/emplois avec technicité importante	Agent dont les fonctions requièrent une technicité importante, une habilitation ou un certain niveau de diplôme ou formation. Celle-ci est indispensable à la réalisation du poste. Il peut également s'agir d'agents d'encadrement de proximité ou de coordination dont les fonctions requièrent des capacités de coordination et de contrôle.	Le montant global de l'IFSE mensuelle et de l'IFSE annuelle ne peut dépasser le plafond global des indemnités octroyées aux agents des corps équivalents de la Fonction publique d'Etat
	Emplois d'application /d'exécution avec technicité intermédiaire	Agent dont les fonctions requièrent une certaine technicité, habilitation ou formation. Celle-ci est nécessaire à la réalisation du poste. Une adaptation aux outils de travail est nécessaire sur plusieurs jours ou semaines.	
C3	Emplois d'application /d'exécution	Agent dont les fonctions ne nécessitent pas de formation/diplôme/certification ou habilitation particulière. La technicité du poste demande peu d'adaptation.	

CATEGORIE B			
CODE	CLASSE	DESCRIPTION ET AGENTS CONCERNES	IFSE MENSUELLE MAXIMUM
B1	Responsables de services	Agents ayant les fonctions de responsable de service. Agents dont les fonctions demandent une importante technicité et comportent une responsabilité conséquente. Le poste demande des compétences techniques approfondies, des capacités d'analyse, d'autonomie et d'initiatives.	Le montant global de l'IFSE mensuelle et de l'IFSE annuelle ne peut dépasser le plafond global des indemnités octroyées aux agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat
B2	Postes intermédiaires avec responsabilité & technicité avancées	Agents dont les fonctions demandent une importante technicité et comportent une responsabilité conséquente. Le poste demande des compétences techniques approfondies, des capacités d'analyse, d'autonomie et d'initiatives. Certains postes peuvent comporter de l'encadrement ou de la coordination d'équipe	
B3	Postes intermédiaires	Agents ayant des missions comportant une autonomie et technicité intermédiaires. Les répercussions de leurs missions sur la Collectivité et les usagers sont légères. Certains postes peuvent comporter de l'encadrement ou de la coordination d'équipe	

CATEGORIE A			
CODE	CLASSE	DESCRIPTION ET AGENTS CONCERNES	IFSE MENSUELLE MAXIMUM
A1	DGS, DGA	Emplois de DGS et DGA. Leurs fonctions demandent une véritable vision transversale et une capacité de mise en œuvre des politiques publiques. Fortes capacités de gestion, management et pilotage	Le montant global de l'IFSE mensuelle et de l'IFSE annuelle ne peut dépasser le plafond global des indemnités octroyées aux agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat
A2	Responsable de service ou de direction	Agents ayant la responsabilité d'un ou plusieurs services. Emplois nécessitant une expertise particulière. Fortes capacités de gestion, management et pilotage.	
A3	Agents experts et spécialisés, chargés de missions et projets	Agents chargés de mission, de projet. Emploi nécessitant une expertise particulière. Certains postes peuvent encadrer une équipe en dehors de la responsabilité d'un service.	

Le montant de la prime est déterminé pour chacun des groupes.

Situation de majoration :

Le montant de l'IFSE mensuelle pourra faire l'objet d'une majoration mensuelle ou ponctuelle, dans la limite des plafonds applicables, dans les situations suivantes :

- liées à des fonctions pérennes :

Lorsqu'un agent exerce ses missions sur un emploi ayant vocation à être pourvu par une catégorie hiérarchique supérieure à celle détenue,

- liées à des sujétions particulières :

Lorsque l'agent perçoit une indemnité de responsabilité au titre d'une régie de recette,

- liées à des missions ponctuelles :

Lorsque l'agent réalise des missions ponctuelles supplémentaires, en dehors de son champ de responsabilité ou pour palier à une absence ou un surcroît exceptionnel d'activité,

Lorsque l'agent est nommé assistant de prévention des risques professionnels,

Lorsque l'agent est nommé tuteur d'un apprenti, d'un stagiaire de l'enseignement supérieur de longue durée, d'un emploi aidé, et ne bénéficiant pas d'une NBI pour ce motif,

- liées à des difficultés de recrutement :

La CCFU se réserve le droit d'attribuer un montant d'IFSE mensuelle dérogatoire pour les postes dont le recrutement est difficile et/ou après jurys infructueux.

Ces majorations sont cumulatives.

Situation d'évolution :

L'IFSE mensuelle pourra être amenée à évoluer :

- Lorsque l'agent mute sur un emploi classé dans un groupe de fonctions différent (à la hausse comme à la baisse),
- Lorsque l'agent change de catégorie hiérarchique,
- Tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, selon les critères de modulation suivants :
 - ✓ capacité à exploiter l'expérience acquise,
 - ✓ connaissance du poste et des procédures,

- ✓ formations suivies,
- ✓ approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences,
- ✓ conditions d'acquisition de l'expérience (autonomie, variété, complexité, polyvalence..).

2) L'IFSE ANNUELLE

La partie de l'IFSE versée une fois par an fait l'objet d'un arrêté individuel pour l'ensemble des agents bénéficiaires (fonctionnaires et contractuels). Elle est versée au mois de novembre. Elle peut être versée aux agents stagiaires et titulaires de la fonction publique.

Les agents contractuels pourront se voir attribuer la part de l'IFSE versée une fois par an, s'ils justifient le mois du versement d'une ancienneté (consécutive ou non) d'une année.

Le montant de l'IFSE annuelle est égal au dernier traitement de base indiciaire complet de l'agent calculé sur le mois de versement (novembre), proratisé en fonction de son temps de présence et de son temps de travail sur la période de référence (courant sur les 12 mois civils précédant le mois de versement, soit du 1^{er} novembre N-1 au 31 octobre N). En cas d'absence de l'agent (tous types de motif) pendant ladite période de référence, le montant de l'IFSE annuelle sera réduit au prorata du nombre de jours d'absence constaté.

Pour les agents en fin de fonction (disponibilité, mutation...), le montant de l'IFSE annuelle est versé sur la dernière paye de l'agent, proratisé en fonction de son temps de présence et de son temps de travail sur la période de référence courant à compter du 1^{er} novembre N-1 jusqu'au jour de départ (inclus) dans la limite de 12 mois civils. En cas d'absence de l'agent (tous types de motif) pendant ladite période de référence, le montant de l'IFSE annuelle sera réduit au prorata du nombre de jours d'absence constaté.

Le montant global de l'IFSE mensuelle et de l'IFSE annuelle ne pourra dépasser le plafond global des indemnités octroyées aux agents des corps équivalents de la Fonction publique d'Etat.

III) LE CIA (COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL)

Le CIA peut être versé aux agents stagiaires et titulaires de la fonction publique s'ils ont préalablement fait l'objet d'un entretien professionnel. L'attribution du CIA est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet chaque année d'un arrêté individuel pour l'ensemble des agents bénéficiaires (fonctionnaires et contractuels).

Les agents contractuels pourront se voir attribuer le CIA, s'ils justifient le mois de son versement (février de l'année N) d'une ancienneté à la CCFU de douze mois civils, consécutifs ou non (calculée au 31/12 de l'année N-1), et s'ils ont préalablement fait l'objet d'un entretien professionnel portant sur l'année N-1.

Le CIA est versé (en février N) sur la base d'un montant 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 N-1 écoulée (01/01 N-1 au 31/12 N-1), auquel est appliqué le pourcentage de 0% à 100% retenu au compte-rendu d'entretien professionnel portant sur l'année N-1.

Les critères 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 ainsi que du niveau de responsabilité assumé et portent notamment sur :

- la valeur professionnelle (résultats professionnels et efficacité dans l'emploi, compétences professionnelles et techniques, savoirs-être, capacité d'encadrement),
- la réalisation des objectifs de l'année passée,
- l'appréciation générale du supérieur hiérarchique.

La base de calcul du CIA pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein est de :

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

Ces montants fixes sont à proratiser en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent sur l'année N-1 écoulée, avant d'appliquer le pourcentage de CIA retenu à l'entretien professionnel (précité). Pour les agents contractuels, la catégorie de référence est indiquée dans le contrat.

Il est proposé au conseil communautaire :

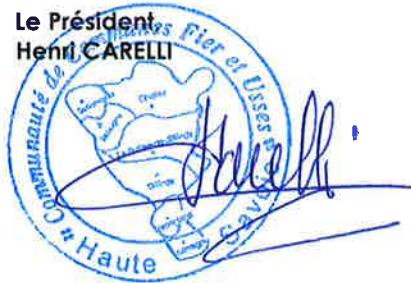
- **D'adopter** le nouveau RIFSEEP applicable à compter du 1^{er} octobre 2022 aux agents de la Communauté de Communes Fier et Usse,
- **D'abroger**, à compter de la même date (1^{er} octobre 2022) toutes les délibérations portant sur le RIFSEEP applicables à la Communauté de Communes Fier et Usse,
- **De prévoir et d'inscrire** au budget les crédits nécessaires.

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**



**Le secrétaire de séance,
Elisabeth BOIVIN**