

## DÉLIBÉRATION DE\_2023\_034

L'an deux mille vingt-trois et le dix-neuf juin, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes Montagne Montravel et Gurson dûment convoqué s'est réuni à 18 heures 30, en session ordinaire à la SALLE DES FÊTES DE SAINT RÉMY SUR LIDOIRE sous la Présidence de Thierry BOIDÉ.

Date de convocation : 13 juin 2023

Présents : Serge FOURCAUD, Ghislain PANTAROTTO, Michel FRICHOU, Marcel LESBÉGUERIES, Didier MOREAU, Hélène DONADIER, Jean-Luc FAVRETTO, Marie-Catherine ROHOF, Christophe MARCETEAU, Christian SCALIGER, Christian GALLOT, Annie MAIGRE, Éric REY, Jean-Louis REY, Thierry BOIDÉ, Marc GRANDY, Jocelyne ARSIGNY, Cyril BARDE, Éric FRÉTILLÈRE, Dominique IBERTO, Jean-Pierre CHAUMARD, Gilbert DE MIRAS, Lucette MOUTREUIL, Gilles TAVERSON, Yves JACQUELIN

Pouvoirs : Georges MADELAINE par Christophe MARCETEAU, Karine LEY par Christian GALLOT, Magalie LEPLET par Gilles TAVERSON

Secrétaire : Hélène DONADIER

Membres en exercice : 32 Présents : 25 Votants : 28 Abstentions : 0 Contre : 0 Pour : 28

**OBJET : RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

**Le Conseil Communautaire, sur rapport de Monsieur le Président,**

**VU**

- le Code Général des Collectivités Territoriales,
- la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88 et 136.
- le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- 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'État,
- l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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'État
- l'avis du Comité Technique du 16 juin 2023

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,

Le Président informe l'assemblée,

Le nouveau 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'État est transposable à la Fonction Publique Territoriale. Il se compose de deux parts :

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

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place de chacun dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- valoriser l'expérience professionnelle ;
- prendre en compte le niveau de responsabilité des différents postes en fonction des trois critères d'encadrement, d'expertise et de sujétions ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles explicitement cumulables.

### **BÉNÉFICIAIRES**

Le RIFSEEP pourra être versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires des cadres d'emplois suivants :

- Adjoints Administratifs,
- Adjoints Techniques,
- Adjoints d'Animation,
- Éducateurs des APS,
- Secrétaires de Mairie,
- Techniciens.

Le cas échéant, le RIFSEEP pourra être versé aux agents contractuels de droit public

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitaire.

### **L'IFSE : PART FONCTIONNELLE**

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

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 ;

Les montants de base 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.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

a) Le rattachement à un groupe de fonctions

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise et 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 de fonctions définis ci-dessous.

Chaque groupe de fonction est établi à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard de :
  - o Niveau hiérarchique
  - o Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
  - o Type de collaborateurs encadrés
  - o Niveau d'encadrement
  - o Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)
  - o Niveau d'influence sur les résultats collectifs
  - o Délégation de signature
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
  - o Connaissance requise
  - o Technicité / niveau de difficulté
  - o Champ d'application
  - o Diplôme
  - o Certification
  - o Autonomie
  - o Influence/motivation d'autrui
  - o Rareté de l'expertise

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- o Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
- o Impact sur l'image de la collectivité
- o Itinérance/déplacements
- o Obligation d'assister aux instances
- o Engagement de la responsabilité financière
- o Engagement de la responsabilité juridique
- o Gestion de projets
- o Tutorat
- o Référent formateur

Le Président propose de fixer les groupes et les montants de référence de la manière suivante :

GROUPE	Fonctions	Montant plafond annuel
A G1	Secrétaires de Mairie	36 210 €
B G1	Éducateurs des APS	17 480 €
B G2	Technicien	19 660 €
C G1	Adjoints administratifs	11 340 €
C G2	Adjoints Techniques	11 340 €
C G2	Adjoints d'Animation	11 340 €

Les agents classés selon leur groupe de fonction ne pourront pas percevoir un montant supérieur au montant plafond fixé réglementairement pour leur cadre d'emploi.

Chaque agent aura un arrêté qui déterminera le montant annuel de son IFSE.

#### b) L'expérience professionnelle

Le montant d'IFSE pourra être modulé en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants, développés dans l'annexe :

- o Expérience dans le domaine d'activité
- o Expérience dans d'autres domaines
- o Connaissance de l'environnement de travail
- o Capacité à exploiter les acquis de l'expérience

### LE CIA : PART LIÉE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET A LA MANIÈRE DE SERVIR

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

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Les montants de base 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.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale selon les modalités critères définis ci-dessous et fera l'objet d'un arrêté.

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Le CIA sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs,
- Niveau d'engagement dans la réalisation des activités du poste,
- Niveau de maîtrise des compétences professionnelles et techniques,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

GROUPES	Fonctions	Montant plafond annuel
A G1	Secrétaires de Mairie	6 390 €
B G1	Éducateurs des APS	2 380 €
B G2	Technicien	2 680 €
C G1	Adjointes Administratifs	1 260 €
C G2	Adjointes Techniques	1 260 €
C G2	Adjointes d'Animation	1 260 €

Le montant du complément indemnitaire annuel n'excèdera pas :

Base législative de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 : « Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics fixent les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents. Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts sans que la somme des deux parts dépassent le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».

**DÉCIDE A L'UNANIMITÉ**

- **D'instaurer** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- **D'instaurer** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus ;
- Les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2023** ;
- Les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence ;
- **D'autoriser** 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-dessus ;
- **De prévoir et d'inscrire** au budget les crédits nécessaires au paiement de ces primes.

PJ : Annexe 1 - Répartition des emplois par groupes de fonctions

Annexe 2 - Grille des sous-indicateurs pour apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir

Le Président,  
Thierry BOIDÉ

## Annexe 1 : Grille de répartition des emplois de la collectivité par groupes de fonctions

	Indicateur	description de l'indicateur
Catégorie Hiérarchique du poste		
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	niveau hiérarchique	il s'agit du niveau du poste dans l'organigramme. Le nombre de niveaux et les points sont adaptables à votre propre organisation
	5	
	Nbr de collaborateurs (encadrés directement)	il s'agit des agents directement sous sa responsabilité
	4	
	Type de collaborateurs encadrés	
	4	
	Niveau d'encadrement	niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	4	
	Niveau responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)	
	4	
	Niveau d'influence sur les résultats collectifs	influence du poste sur les résultats de son collectif de travail
	3	
	délégation de signature	le poste bénéficie t'il d'une délégation de signature (oui/non)
	1	
	25	
	Indicateur	
Technicité, expertise, expérience, qualifications	Connaissance requise	niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	4	
	Technicité / niveau de difficulté	niveau de technicité du poste
	5	
	champ d'application	si le poste correspond à un métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	4	



	diplôme	niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste
	5	
	certification	le poste nécessite t'il une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité....)
	1	
	autonomie	degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	5	
	Influence/motivation d'autrui	niveau d'influence du poste sur les autres agents de la structure
	3	
	Rareté de l'expertise	il s'agit ici de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi
	1	
	28	
	<b>Indicateur</b>	
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	Relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)	c'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points
	5	
	impact sur l'image de la collectivité	impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)
	3	
	itinérance/déplacements	
	5	
	obligation d'assister aux instances	
	2	
	engagement de la responsabilité financière	capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la collectivité
	3	
	engagement de la responsabilité juridique	capacité du poste à engager, seul, la responsabilité d
	3	
	21	
	<b>Indicateur</b>	
Valorisation contextuelle ce critère complémentaire permet de valoriser des	Gestion de projets	contribution à la gestion de projets sur un exercice
	3	



<i>événements ou caractéristiques ponctuelles, contextuelles, qui ne sont pas par nature attachées au poste, mais peuvent évoluer d'un exercice sur l'autre</i>	Tutorat	valorisation des fonctions qui, sur une période considérée, sont chargées de former des stagiaires, des contrats aidés.... À ne pas confondre avec la NBI de maître d'apprentissage
	1	
	Référent formateur	sera identifié ici l'agent qui, sans nécessairement être le responsable hiérarchique, est celui qui est chargé de former les nouveaux collaborateurs du service
	1	
	5	
maxi	117	
	<b>Indicateur</b>	
<b>Prise en compte de l'expérience professionnelle (cette partie permet de prendre en compte les éléments propres à l'agent titulaire de la fonction, pour envisager l'attribution du montant individuel indemnitaire)</b>	Expérience dans le domaine d'activité	nombre d'années d'expérience sur le poste ou dans un poste similaire (niveau, domaine)
	4	
	Expérience dans d'autres domaines	toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt
	3	
	Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial
	5	
	Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure
	5	
	17	

## Annexe 2 : Modèle de grille des sous-indicateurs d'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir

- A. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
- Ponctualité
  - Suivi des activités : respect des échéances, gestion des priorités, gestion du temps, utilisation des moyens mis à disposition du service et de l'agent, planification des activités, anticipation
  - Esprit d'initiative
  - Réalisation des objectifs
- B. Compétences professionnelles et techniques,
- Respect des directives, procédures, règlements intérieurs
  - Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service
  - Capacité à mettre en œuvre les spécificités du métier
  - Qualité du travail
  - Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances et compétences.
- C. Qualités relationnelles,
- Niveau relationnel (esprit d'équipe, respect de la hiérarchie, remontées d'alerte, sens du service public)
  - Capacité à travailler en équipe
  - Respect de l'organisation collective du travail
- D. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur
- Potentiel d'encadrement
  - Capacités d'expertise
  - Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs	
Ponctualité	Points .../....
Suivi des activités	Points .../....
Esprit d'initiative	Points .../....
Réalisation des objectifs	Points .../....
Compétences professionnelles et techniques	
Respect des directives, procédures, règlements intérieurs	Points .../....
Capacité à prendre en compte les besoins du service public et les évolutions du métier et du service	Points .../....
Capacité à mettre en œuvre les spécificités des métiers	Points .../....
Qualité du travail	Points .../....
Capacité à acquérir, développer et transmettre ses connaissances	Points .../....
Qualités relationnelles	
Niveau relationnel	Points .../....
Capacité à travailler en équipe	Points .../....
Respect de l'organisation collective du travail	Points .../....
Capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	
Potentiel d'encadrement	Points .../....
Capacités d'expertise	Points .../....
Potentiel à exercer des fonctions d'un niveau supérieur	Points .../....

Exemple de barème	Attribution de points
Comportement insuffisant / Compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer / Compétences à développer	1 point
Comportement suffisant / Compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant / Expertise de la compétence	3 points

Part de la prime
0 à 15 points : 10 %
16 à 26 points : 50 %
27 à 36 points : 80 %
37 à 42 points : 100 %