

DEPARTEMENT DU LOIRET (45)
CANTON DE COURTENAY

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE**

N° de délibération :

2021/03/48

Date de convocation du

Conseil Communautaire :

19/03/2021

Nombre de Conseillers :

En exercice : **46**

Présents : **38**

Absent : **1**

Pouvoirs : **7**

Votants : **45**

Résultats du vote

Pour : **45**

Contre : **0**

Abstention : **0**

Certifié exécutoire

Date d'affichage :

L'an deux mille vingt et un, le Jeudi 25 mars, à dix-neuf heures, le Conseil de la Communauté de Communes des Quatre Vallées dûment convoqué, s'est réuni en présentiel, à la salle René LARCHERON à Ferrières-en-Gâtinais, sous la présidence de Monsieur Gérard LARCHERON, Président.

Présents : M. Jean-Luc D'HAEGER, M. Jean-Claude DELLION, M. Jean-Louis VERCRUYSSSEN, Mme Françoise BERNARD, Mme Isabelle MARTIN, M. Joël LELIEVRE, M. Didier GIBAUT, M. Jean BERTHAUD, Mme Sophie VRAI, M. Guy DUSOULIER, Mme Delphine PELET, M. Daniel FRISH, Mme Sylvie DE KILKHEN, M. Gérard LARCHERON, M. Frédéric NERAUD, Mme Muriel CHAUVOT, M. Alain BEAUNIER, Mme Nathalie ROUX, Mme Evelyne LEFEUVRE, M. Philippe FOURCAULT, Mme Nadia MARTIN, M. Eric CAILLARD, Mme Marie-José THOMAS, M. Pascal DROUIN, Mme Christine CREUZET, M. Rémi DURAND, M. Yves ROGER, M. Éric BUTTET, M. Joël FACY, M. Pascal DE TEMMERMAN, Mme Hélène DHAMS, M. Sébastien DEQUATRE, Mme Martine NORET suppléante de M. Michel HARANG, M. Jacques HUC, Mme Céline GADOIS, M. Claude LELIEVRE, Mme Françoise WOEHRLE, Mme Chantal LAMIGE-ROCHE.

Absents excusés et représentés : M. Daniel CONSTANT a donné pouvoir à Mme Françoise BERNARD, Mme Angélique LEROY a donné pouvoir à M. Jean BERTHAUD, M. Mohamed BEN MAHFOUD a donné pouvoir à M. Guy DUSOULIER, M. Jacques DUCHEMIN a donné pouvoir à M. Gérard LARCHERON, Mme Nadia DERRADJI a donné pouvoir à M. Alain BEAUNIER, M. Claude MADEC-CLEÏ a donné pouvoir à M. Yves ROGER, Mme Bernadette PERON a donné pouvoir à Mme Hélène DHAMS.

Absente excusée : Mme Sylvie COSTA.

Mme Céline GADOIS est élue secrétaire de séance.

OBJET : MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

2021/03/47

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 et 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,

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 le décret n° 2016-4916 du 27 décembre 2016,

VU la circulaire DGCL / DGFIP du 3 avril 2017,

VU l'Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat,

VU la délibération de l'assemblée délibérante n° 2016/11/29 du 24 novembre 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) comprenant l'indemnité de sujétion et d'expertise,

VU l'avis du Comité Technique en date du 9 mars 2021,

VU le tableau des effectifs,

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle,
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

2021/03/48

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chacun des 3 critères, les postes de tous les agents sont analysés afin de déterminer pour chacun d'eux, le niveau global de présence des critères dans le poste.

BENEFICIAIRES :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emploi dans les grades concernés qui sont :

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoints administratifs
- Ingénieurs
- Techniciens
- Agents de maîtrise
- Adjoints techniques
- Attachés territoriaux de conservation
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine
- Adjoints du patrimoine
- animateurs
- Adjoints d'animation
- Educateurs des APS
- Opérateurs des APS
- Educateurs de jeunes enfants
- Assistants socio-éducatifs
- Agents sociaux

Sont exclus du RIFSEEP les agents recrutés pour des remplacements, un accroissement temporaire et pour les besoins saisonniers.

1/Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- Du niveau de responsabilité
- Du management stratégique, de pilotage et de Direction
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie

2021/03/48

- Des responsabilités de coordination
- Des responsabilités de projet ou d'opération
- Des responsabilités de formation d'autrui
- De l'ampleur du champ de missions ou d'intervention (transversalité mutualisation...)
- Contribution à l'évolution du service

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Niveau de connaissance (du niveau élémentaire à l'expertise)
- Niveau de qualification (formations)
- Temps d'adaptation (réactivité)
- Difficulté (exécution simple ou interprétation)
- Autonomie, initiative et force de proposition
- Capacité à assurer des tâches diversifiées, des dossiers et des projets
- Influence et motivation d'autrui
- Champ de compétences
- Maîtrise d'un logiciel métier et habilitations réglementaires

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

- Risques d'accident
- Expositions (risque de maladie professionnelles)
- Responsabilité matérielle et/ou pour la sécurité d'autrui
- Efforts physiques, tension mentale ou nerveuse
- Confidentialité
- Relations internes et externes
- Travail avec le public et/ou isolé

Il est proposé de fixer les groupes de fonctions, de répartir les postes de la collectivité au sein de ces groupes et de retenir les **plafonds annuels fixés par la réglementation** en vigueur comme suit :

Catégorie A

Cadre d'emploi de catégorie A		Montants individuels annuels Plafonds maximum de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction Générale de la collectivité	36 210 €
G2	Direction de pôle ou adjoint de direction	32 130 €
G3	Coordonnateur/chef de service avec encadrement	25 500 €
G4	Chargé de mission, chef de projet et autres fonctions	20 400 €

Cadre d'emploi des Attachés de conservation du patrimoine		Montants individuels annuels Plafonds maximum de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction d'une structure, expertise, fonction de coordination, pilotage	29 750 €
G2	Encadrement de proximité, expertise, autres fonctions	27 200 €

2021/03/48

Cadre d'emploi des Educateurs de jeunes enfants		Montants individuels annuels Plafonds maximum de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction d'une structure, expertise, fonction de coordination, pilotage	14 000 €
G2	Encadrement de proximité	13 500 €
G3	Autres fonctions	13 000 €

Cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs		Montants individuels annuels Plafonds maximum de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction d'une structure, expertise, fonction de coordination, pilotage	19 480 €
G2	Encadrement de proximité, expertise, autres fonctions	15 300 €

Catégorie B

Cadre d'emploi catégorie B		Montants individuels annuels Plafonds maximum de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Responsable de service	17 480 €
G2	Fonctions managériales / expertise	16 015 €
G3	Autres fonctions	14 650 €

Cadre d'emploi des assistants de conservation de patrimoine		Montants individuels annuels Plafonds maximum de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Responsable de service	16 720 €
G2	Fonctions managériales / expertise/autres fonctions	14 960 €

Catégorie C

Cadre d'emploi catégorie C		Montants individuels annuels Plafonds maximum de l'IFSE
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Responsable de service Poste avec expertise	11 340 €
G2	Fonction opérationnelle d'exécution	10 800 €

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- Parcours professionnel de l'agent et mobilité
- Capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit l'ancienneté (diffusion du savoir à l'équipe et être force de proposition)
- Formations suivies (formations liées au poste, formations de préparation aux concours ou examens, stages)
- Conditions d'acquisition de l'expérience : autonomie, variété, polyvalence, complexité
- Connaissance de l'environnement professionnel (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, avec les élus...)

2021/03/48

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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 ;
- En cas de nomination ou de fin des fonctions de régisseur titulaire d'avances et de recettes ;
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

BENEFICIAIRES :

L'ensemble du personnel de la CC4V stagiaire, titulaire et contractuel de droit public sur un emploi permanent, dont le grade est cité dans la délibération, pourra bénéficier du régime indemnitaire à l'exception des agents recrutés pour un besoin d'accroissement temporaire, sur des besoins saisonniers mais également les agents qui effectuent des remplacements de congé maternité ou maladie.

L'ABSENTEISME

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suivra le sort du traitement. Pendant les congés annuels et les congés maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour l'adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

En cas de congé longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu. En cas d'accident de service, le régime indemnitaire sera maintenu. Il sera versé en proportion de la durée effective de services en cas de temps partiel thérapeutique.

PERIODICITE DU VERSEMENT DE L'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté

2/Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent appréciée lors de l'entretien professionnel. Il est recommandé de lier le versement du CIA à l'évaluation professionnelle des agents. Il conviendrait d'utiliser tout ou partie des critères utilisés pour l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte principalement des critères suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent ;
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Son sens du service public ;
- Sa capacité à travailler en équipe ;
- Sa présence effective
- Ses capacités d'expertise et d'encadrement.

2021/03/48

La modulation des montants individuels introduit une différenciation entre les agents qui doit être légalement fondée.

La modulation des montants individuels repose sur l'existence de conditions différentes d'exercice des missions.

LES BENEFICIAIRES

Tous les agents appartenant aux groupes de fonctions définis peuvent prétendre à cette prime. Ils devront avoir exercé au moins 6 mois d'ancienneté continu sur le poste évalué, au 31 décembre de l'année N.

Le montant sera proratisé selon la durée travaillée durant l'année évaluée.

En cas de changement de groupe de fonction et notamment d'un passage du groupe C à B ou A en cours d'année, 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.

Cette part sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluations et du décompte des absences des agents sur l'année.

MODULATION DU CIA LIEE A LA PRESENCE DE L'AGENT DURANT L'ANNEE

L'attribution du CIA est liée à la manière de servir mais elle est également conditionnée à la présence de l'agent durant une période de référence annuelle.

DEFINITION DES JOURS DE PRESENCES

Seules les périodes de congés annuels, les autorisations exceptionnelles d'absence, congés de maternité ou paternité, congés d'adoption, les accidents de service et maladies professionnelles, les formations professionnelles, sont comptabilisées comme des périodes de présence effective ouvrant droit au versement du CIA.

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

Catégorie A

Cadre d'emploi de catégorie A		Montants bruts annuels maximaux du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction Générale de la collectivité	6 390 €
G2	Direction de pôle ou adjoint de direction	5 670 €
G3	Coordonnateur/chef de service avec encadrement	4 500 €
G4	Chargé de mission, chef de projet et autres fonctions	3 600 €

Cadre d'emploi des Attachés de conservation du patrimoine		Montants bruts annuels maximaux du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction d'une structure, expertise, fonction de coordination, pilotage	5 250 €
G2	Encadrement de proximité, expertise, autres fonctions	4 800 €

2021/03/48

Cadre d'emploi des Educateurs de jeunes enfants		Montants bruts annuels maximaux du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction d'une structure, expertise, fonction de coordination, pilotage	1 680 €
G2	Encadrement de proximité, expertise, autres fonctions	1 620 €
G2	Autres fonctions	1 560 €

Cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs		Montants bruts annuels maximaux du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Direction d'une structure, expertise, fonction de coordination, pilotage	3 440 €
G2	Encadrement de proximité, expertise, autres fonctions	2 700 €

Catégorie B

Cadre d'emploi catégorie B		Montants bruts annuels maximaux du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Responsable de service, expertise	2 380 €
G2	Fonctions managériales, expertise	2 185 €
G2	Autres fonctions	1 995 €

Cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine		Montants bruts annuels maximaux du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Responsable de service, expertise	2 280 €
G2	Fonctions managériales / expertise/autres fonctions	2 040 €

Catégorie C

Cadre d'emploi catégorie C		Montants bruts annuels maximaux du CIA
Groupe de fonctions	Emplois	
G1	Responsable de service Poste avec expertise	1 260 €
G2	Fonction opérationnelle d'exécution	1 200 €

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Il est donc cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (Frais de déplacement)
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (Heures supplémentaires, astreintes)
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- La prime d'intéressement à la performance collective des services.

2021/03/48

**Après en avoir délibéré,
Le Conseil de Communauté, à l'unanimité,**

- **MET A JOUR** l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **INSTAURE** le complément indemnitaire annuel dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **PREVOIT** la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- **AUTORISE** le Président à fixer par arrêté individuel les montants de l'IFSE et du CIA aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessous ;
- **PRECISE** que les agents appartenant aux cadres d'emploi non concernés par le RIFSEEP perçoivent les primes et indemnités qui leur sont respectivement affectés selon les dispositions antérieures,
- **PRECISE** que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} avril 2021. Les dispositions antérieures, instaurant le régime indemnitaire sont abrogés pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération,
- **PREVOIT** de délibérer ultérieurement pour fixer les plafonds d'IFSE et de CIA des cadres d'emplois n'ayant pas encore fait l'objet d'arrêtés de transposition à ce jour,
- **REVALORISE** les primes et indemnités automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- **INSCRIT** les crédits correspondants dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte, informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif d'Orléans dans un délai de deux mois à compter de la date de publication.

Le Président,


Gérard LARCHERON



Envoyé en préfecture le 06/04/2021

Reçu en préfecture le 06/04/2021

Affiché le



ID : 045-244500419-20210406-20210348-DE