

Département des Pyrénées-Orientales
Arrondissement de Prades
EXTRAIT
du registre des délibérations du Conseil
de la Communauté de Communes Pyrénées catalanes
Séance du mardi 15 mai 2018

Membres en exercice : 36

Membres ayant pris part à la délibération : Jean Louis DEMELIN, Jean Louis LACUBE, Michel GARCIA, Jacky COLL, Jean Luc MOLINIER, Joëlle CORDELETTE, Jean Luc SEGUY, Jean Pierre ASTRUCH, François DELCASSO, Michel SANTANACH, Michel POUDADE, Laurent BRUNET, Yves DOURLIACH, Jean Pierre INGLES, Jean Pierre ABEL, Alain BOUSQUET, Daniel GOMES, Jean Louis SARDA, Antoine TAHOCS, Pierre BATAILLE, Frédéric BES (procuration à Pierre Bataille), Philippe LOOS (procuration à Daniel Gomes), Georges VICENS (procuration à Antoine Tahoces), Jean Luc CARRERE (procuration à Jean Louis Sarda), Lilian OLIVE (procuration à Michel Poudade),

Membres n'ayant pas pris à la délibération : Michel Batllo, Francis Vidal, Jean Philippe Bonaure, Mathieu Altadill

Autres présents :

Date de convocation : 02 mai 2018

Secrétaire de séance : Michel Garcia

**Objet : MODALITES D'APPLICATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL à compter du 1^{er} janvier 2018.
(INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL)**

Le mardi 15 mai 2018 à dix-sept heures, le Conseil de la Communauté de Communes Pyrénées catalanes, dûment convoqué, s'est réuni à la Communauté de communes, sous la Présidence de M. Jean-Louis DEMELIN. Le nombre étant suffisant pour délibérer valablement, le Président déclare la séance ouverte.

Le Président rappelle que la Communauté de communes a délibéré le 18 décembre 2017 pour la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), a adopté la méthode globale, hiérarchisation par comparaison.

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°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et relatif aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale,

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 : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat

Vu l'avis du Comité Technique en date du jeudi 5 avril 2018 (extrait du PV en date du 23 avril 2018),

Vu le tableau des effectifs,

Vu la délibération du 18 décembre 2017 adoptant le principe du RIFSEEP, la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Le Président explique qu'il est nécessaire de préciser les modalités d'attribution, les bénéficiaires du RIFSEEP. Le Président propose à l'Assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

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 (IFSE),
- le complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la Communauté de communes Pyrénées Catalanes et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre les filières.

I. METHODOLOGIE:

Vu la délibération du 18 décembre 2017 concernant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), le Conseil Communautaire a choisi **la méthode globale** pour déterminer le RIFSEEP et a décidé que le Régime indemnitaire soit composé de l'I.F.S.E, fonction de l'expérience professionnelle et du C.I.A, fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel.

Le Montant global du régime indemnitaire correspond à 100% des primes soit le cumul de l'IFSE et du CIA.

L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) repose :

- d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels liés aux fonctions, et,
- d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent.

Ainsi, l'IFSE comprend deux parts :

- Une Part « Fixe » tenant compte de la fonction, qui est égale à 50% du montant global du régime indemnitaire,
- Une Part « Variable » tenant compte de l'expérience professionnelle, qui est égale à 25 % du montant global du régime indemnitaire. Cette part « variable » est fonction de la notation obtenue lors de l'entretien professionnel annuel.

Le CIA tenant compte de la manière de servir est égal à 25% du montant global du régime indemnitaire. Cette part variable est fonction de la notation obtenue lors de l'entretien professionnel annuel.

« Le montant final d'IFSE-CIA, après évaluation, est réduit au prorata du nombre de jours d'absence pour maladie et cela dès le 1er jour ».

Les groupes de fonctions créés, par catégorie hiérarchique et suivant des critères, sont applicables pour l'attribution du RIFSEEP : de l'IFSE et du CIA.

RIFSEEP
METHODE GLOBALE, COMPOSITION

RIFSEEP	Pourcentage	OUTILS	CRITERES
Montant Global du régime indemnitaire	100%	METHODE GLOBALE ORGANIGRAMME	Montant plafonné. L'addition des 2 plafonds de l'Etat ne doit pas être dépassé.
IFSE Part FIXE	50%	ORGANIGRAMME FICHES DE POSTES (affiner la position de chacun)	Fonction, encadrement Technicité, expertise, expérience Sujétions
IFSE Part VARIABLE	25%	ENTRETIEN PROFESSIONNEL (notation)	<u>Compétences professionnelles et techniques-</u> <u>Sujétions:</u> Expériences et valeurs professionnelles Savoir-faire
CIA	25%	ENTRETIEN PROFESSIONNEL (notation)	<u>Manière de servir- Engagement professionnel:</u> Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs Savoir être: Les qualités relationnelles

La détermination du Régime indemnitaire, RIFSEEP s'appuie sur les outils suivants :

- l'**organigramme** de la Communauté de communes,
- les **fiches de postes** des agents,
- la **notation** obtenue lors de l'entretien professionnel annuel.

A. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE (IFSE) PART FIXE, DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES CRITERES PROFESSIONNELS (position dans l'organigramme) :

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires, les agents contractuels de droit public.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des 3 critères professionnels réglementaires suivants :

- ☒ **CRITERE 1 : des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**
- ☒ **CRITERE 2 : de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,**
- ☒ **CRITERE 3 : des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

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

Ces 3 critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quelque soient le grade et la filière des agents.

Les groupes de fonctions créés, par catégorie hiérarchique, sont applicables pour l'attribution du RIFSEEP : de l'IFSE et du CIA.

DETERMINATION DES CRITERES PROFESSIONNELS ET DES GROUPES DE FONCTIONS :

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre les différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précisés dans le tableau en annexe :

DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES CRITERES PROFESSIONNELS

ANNEXE n° I

A chaque groupe de fonctions sont rattachés des montants indemnitaires minimums et maximums annuels. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants ou les plus lourds.

La circulaire NOR RDFF1427139C 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 professionnelle préconise de prévoir un nombre de groupes de fonctions pour les corps relevant de chaque catégorie (A, B et C).

Pour les catégories A et B, les préconisations ont été suivies :

- en catégorie A : 4 groupes de fonctions (A1, A2, A3, A4)
- en catégorie B : 3 groupes de fonctions (B1, B2, B3)

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, nous créons un groupe de fonction supplémentaire en catégorie C afin de mieux hiérarchiser les fonctions de la catégorie C. Nous avons donc 3 groupes de fonctions (C1, C2, C3) pour la catégorie C.

En conséquence, la Communauté de communes possède 10 groupes de fonctions. La position de l'agent dans l'organigramme détermine également son appartenance à un groupe de fonctions.

B. MISE EN PLACE DE L'IFSE PART VARIABLE ET DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

LES CRITERES RETENUS DANS LE CADRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNUEL pour la détermination de L'IFSE part variable, EXPERIENCE PROFESSIONNELLE et du CIA, MANIERE DE SERVIR sont :

- Pour l'IFSE PART VARIABLE :

Critère n°1 – IFSE : Expériences et valeurs professionnelles

- Implication dans son évolution professionnelle,
- Ancienneté,
- Diplômes obtenus, concours ou examen professionnel en lien avec le poste,
- Management si l'agent est concerné.

Critère n°2 – IFSE : Savoir-faire: Les compétences professionnelles et techniques

- Connaissances et compétences métier au regard de la fiche de poste,
- Connaissance de l'environnement professionnel et des partenaires extérieurs,
- Capacité à gérer les moyens matériels et/ou financiers mis à disposition,
- Polyvalence,
- Maîtrise de l'outil informatique,
- Respect des horaires selon le poste,
- Contraintes spécifiques au métier (sujétions).

- Pour le CIA :

Critère n°1 – CIA : Efficacité dans l'emploi et réalisation des objectifs

- Autonomie, Sens de l'organisation,
- Anticipation, Respect des délais,
- Conscience professionnelle, Implication dans le travail,
- Rigueur et respect des procédures,
- Sens du service public,
- Capacité à avoir une équipe efficace (si agent concerné).

Critère n°2 – CIA : Savoir être: Les qualités relationnelles

- Qualité de la relation avec la hiérarchie directe,
- Qualité de la relation avec les autres agents de l'Etablissement,
- Capacité à travailler en équipe,
- Capacité d'adaptation aux changements et être porteur de propositions.

Une grille d'évaluation concernant les critères cités ci-dessus a été établie :

La notation obtenue lors de l'entretien professionnel annuel impacte le montant du Régime indemnitaire Global pour la détermination de :

- la part IFSE PART VARIABLE,
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

En annexe, on trouvera le :

COMPTE-RENDU ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNEXE n° II
permettant l'évaluation et la notation de l'agent(e).

C. DETERMINATION DU MONTANT GLOBAL (IFSE et CIA) DU RIFSEEP :

Un montant du Régime indemnitaire global est déterminé pour chaque groupe de fonctions.

Les montants globaux du RIFSEEP par groupe de fonctions ont été évalués en tenant compte des montants plafonds de l'IFSE et du CIA, mais également des montants du régime indemnitaire existant avec une transposition de celui-ci (conformément à l'article 6 du décret du 20 mai 2014).

La somme des 2 parts IFSE et CIA ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat pris en référence.

Le principe de libre administration des collectivités territoriales nous permet de déterminer des montants globaux du RIFSEEP (100%) comprenant l'IFSE et le CIA dans les proportions suivantes :

- 50 % du Montant global du RIFSEEP représentent la part IFSE « Fixe »
- 25% du Montant global du RIFSEEP représentent la part variable de l'IFSE,
- 25% du Montant global du RIFSEEP représentent le CIA,

dans la mesure où les montants retenus sont conformes à la réglementation suivante : « l'addition des 2 plafonds (IFSE et CIA) ne doit pas être dépassée ».

Les montants maximaux par catégorie à l'intérieur de chaque groupe de fonctions fixent les montants à ne pas dépasser. Les montants minimums par catégorie à l'intérieur de chaque groupe de fonctions fixent les montants minimums à attribuer.

a. LES MONTANTS GLOBAUX DU RIFSEEP :

RIFSEEP (MONTANT GLOBAL) DETERMINATION DES MONTANTS MINIMUMS ET MAXIMUMS PAR GROUPES DE FONCTIONS

RIFSEEP - MONTANT GLOBAL					Montants applicables au 1er janvier 2017			Cadres emplois A titre indicatif
Groupes de Fonctions	MONTANTS MENSUELS		MONTANTS ANNUELS		PLAFOND ANNUEL			
	MINIMUM	MAXIMUM	MINIMUM	MAXIMUM	IFSE	CIA	TOTAL	
A1	813,40	1 162,00	9 760,80	13 944,00	36 210,00	6 390,00	42 600,00	Attachés
A2	778,40	1 112,00	9 340,80	13 344,00	32 130,00	5 670,00	37 800,00	
A3	638,40	912,00	7 660,80	10 944,00	25 500,00	4 500,00	30 000,00	
A4	498,40	712,00	5 980,80	8 544,00	20 400,00	3 600,00	24 000,00	
B1	497,70	711,00	5 972,40	8 532,00	17 480,00	2 380,00	19 860,00	Rédacteur
B2	410,20	586,00	4 922,40	7 032,00	16 015,00	2 185,00	18 200,00	Educateur des APS
B3	340,20	486,00	4 082,40	5 832,00	14 650,00	1 995,00	16 645,00	Animateur
C1	270,20	386,00	3 242,40	4 632,00	11 340,00	1 260,00	12 600,00	Adjoint administratif, technique
C2	165,20	236,00	1 982,40	2 832,00	10 800,00	1 200,00	12 000,00	d'animation, ATSEM, agent de maîtrise
C3	130,20	186,00	1 562,40	2 232,00	10 800,00	1 200,00	12 000,00	Agent social, Opérateur des APS

A chaque groupe de fonctions par catégorie correspond les montants globaux du RIFSEEP. Ceux-ci sont inférieurs aux montants plafonds annuels (IFSE et CIA) fixés par arrêtés, pris comme référence. Ce tableau prévoit les montants globaux du RIFSEEP pour l'ensemble des emplois de la collectivité.

Dès la parution des arrêtés indicatifs des montants ministériels au journal officiel concernant les cadres d'emplois suivants :

- Ingénieurs, Techniciens (filière technique),
- Assistant de conservation (filière culturelle),
- Educateurs de jeunes enfants (filière sociale),

Le Conseil communautaire délibèrera pour l'application du RIFSEEP à ceux-ci. Les montants globaux du RIFSEEP retenus (dans le tableau ci-dessus) seront appliqués dans la mesure où les plafonds règlementaires applicables à ces cadres d'emplois sont respectés.

Dans l'attente des arrêtés ministériels, le régime indemnitaire existant sera appliqué. Il est entendu que ces primes seront automatiquement remplacées par la référence RIFSEEP progressivement en fonction de la sortie des arrêtés déclinant le RIFSEEP aux corps de référence.

Pour le cadre d'emplois :

- des Educateurs(trices) de jeunes enfants dont la fonction est Directrice de Crèche,
 - des Assistants de conservation dont la fonction est Coordinateur réseau médiathèques,
- il sera mis en place un régime indemnitaire équivalent au RIFSEEP qui fera l'objet d'une délibération. Les montants du régime indemnitaire existant ne correspondent pas à ceux du RIFSEEP.

A ce jour, le cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture est exclu du dispositif RIFSEEP. La situation des corps de référence à l'Etat fera l'objet d'un réexamen au plus tard le 31/12/2019. Dans l'attente de la mise en œuvre du RIFSEEP pour ce cadre d'emplois, il sera mis en place un régime indemnitaire équivalent au RIFSEEP (Montants du RIFSEEP du groupe de fonctions C1 pour les Auxiliaires de puériculture dont la fonction est Directrice-Adjointe de crèche) qui fera l'objet d'une délibération.

b. LA REPARTITION DES MONTANTS GLOBAUX DU RIFSEEP : IFSE « FIXE », IFSE VARIABLE, CIA.

Les montants globaux annuels du RIFSEEP sont répartis entre l'IFSE et le CIA de la façon suivante :

**RIFSEEP (MONTANT GLOBAL)
REPARTITION DES MONTANTS GLOBAUX MAXIMUMS
PAR NATURE**

RIFSEEP - MONTANT GLOBAL MAXIMUM					Montants applicables au 1er janvier 2017		
Groupes de Fonctions	MONTANTS ANNUELS fixés par la collectivité				PLAFONDS ANNUELS réglementaires		
	IFSE Fixe 50%	IFSE Variable 25%	CIA 25%	TOTAL Rifseep 100%	IFSE	CIA	TOTAL
A1	6 972,00	3 486,00	3 486,00	13 944,00	36 210,00	6 390,00	42 600,00
A2	6 672,00	3 336,00	3 336,00	13 344,00	32 130,00	5 670,00	37 800,00
A3	5 472,00	2 736,00	2 736,00	10 944,00	25 500,00	4 500,00	30 000,00
A4	4 272,00	2 136,00	2 136,00	8 544,00	20 400,00	3 600,00	24 000,00
B1	4 266,00	2 133,00	2 133,00	8 532,00	17 480,00	2 380,00	19 860,00
B2	3 516,00	1 758,00	1 758,00	7 032,00	16 015,00	2 185,00	18 200,00
B3	2 916,00	1 458,00	1 458,00	5 832,00	14 650,00	1 995,00	16 645,00
C1	2 316,00	1 158,00	1 158,00	4 632,00	11 340,00	1 260,00	12 600,00
C2	1 416,00	708,00	708,00	2 832,00	10 800,00	1 200,00	12 000,00
C3	1 116,00	558,00	558,00	2 232,00	10 800,00	1 200,00	12 000,00

La somme des 2 parts IFSE et CIA n'excède pas le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat pris en référence. Conformément à la circulaire du 5 décembre 2014, les montants annuels fixés par la collectivité de l'IFSE et du CIA ne dépassent les plafonds annuels réglementaires. Le CIA ne représente pas une part disproportionnée du Régime indemnitaire Total (RIFSEEP GLOBAL 100%).

c. DETERMINATION DU MONTANT GLOBAL RIFSEEP A ATTRIBUER :

Prenons un exemple :

Agent(e) d'exécution, en catégorie C : groupe de fonctions C3

Groupe de fonction	IFSE Fixe 50%	IFSE Variable 25%	CIA 25%	TOTAL(Global) Rifseep 100%
C3	1 116,00	558,00	558,00	2 232,00

Nombre de jours travaillés moyen par an	228	Année	
Absences en jours travaillés Agent pour maladie	10	N-1	
Nombre de jours travaillés Agent	218	N-1	
L'unité des absences est en jours travaillés.			
Montant de base GLOBAL RIFSEEP Annuel retenu	2 232,00		
Montant de base GLOBAL RIFSEEP Annuel Agent (2 232 x (218/228)) = 2 134,11	2 134,11	N	
IFSE PART FIXE (2 134,11 X 0,5)	1 067,05		
IFSE PART VARIABLE théorique (2 134,11 X 0,25)	533,53		
CIA Théorique (2 134,11 X 0,25)	533,53		
		Notes /100	
Evaluation IFSE Part VARIABLE : 40 points sur 50	(40/50)x100	N-1	80,00
Evaluation CIA: 40 points sur 45	(40/45)X100	N-1	88,89
Montant IFSE PART Fixe Agent	1 067,05	N	
Montant IFSE PART variable Agent	426,82	N	
Montant CIA Agent	475,25	N	
MONTANT GLOBAL RIFSEEP Annuel Agent	1 968,12	N	
MONTANT GLOBAL RIFSEEP Mensuel Agent	164,01	N	

Pour l'année N, compte tenu des jours d'absences, de la notation (80/100 et 88.89/100) l'agent(e) se verra attribuer un montant GLOBAL RIFSEEP Mensuel de 164.01€. (Le montant de base GLOBAL RIFSEEP retenu est de 186 euros)

L'IFSE PART FIXE (fonction), l'IFSE PART VARIABLE (expérience professionnelle, notation) et le CIA (manière de servir, notation) à attribuer au cours de l'année en cours N sont définis de la manière suivante :

- Le montant global d'IFSE-CIA de l'année N à attribuer est proratisé par rapport au nombre de jours d'absence pour maladie au cours de l'année N-1, dès le 1er jour d'absence. Le nombre de jours travaillés en moyenne lors de l'année en cours N est de 228 jours :

365 jours dans l'année

- 104 samedi et dimanche
- 25 jours de congés
- 8 jours fériés en moyenne

= 228 jours travaillés en moyenne par an.

- La notation obtenue lors de l'entretien professionnel annuel de l'année N-1 s'applique pour déterminer les montants de l'IFSE part variable et du CIA qui composent une partie du montant global du RIFSEEP N à attribuer.

II. LES BENEFICIAIRES :

Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA):

☑ aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

☑ aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel :

- pour les agents contractuels de droit public dont les emplois sont permanents c'est-à-dire qui correspondent à une activité normale et habituelle de l'administration,
- pour des emplois pourvus sur la base de l'article 3-1° (accroissement temporaire d'activité) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 : à temps complet, à temps non complet, pour une durée au moins égale à huit mois.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

Filière administrative :

- Attaché
- Rédacteur
- Adjoint administratif

Filière technique :

- Ingénieur
- Technicien
- Agent de maîtrise
- Adjoint technique

Filière d'animation :

- Animateur
- Adjoint d'animation

Filière culturelle :

- Assistant de conservation

Filière sociale :

- Educateur de jeunes enfants
- Agent social

Filière médico-sociale :

- ATSEM agent territorial spécialisé des écoles maternelles
- Auxiliaire de puériculture

Dès la parution des arrêtés indicatifs des montants ministériels au journal officiel, les cadres d'emplois suivants feront l'objet d'une délibération :

- Ingénieur, Technicien (filière technique),
- Assistant de conservation (filière culturelle),
- Educateur de jeunes enfants (filière sociale).

Le cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture (filière médico-sociale) fera également l'objet d'une délibération pour l'attribution du RIFSEEP.

III. L'ORGANIGRAMME :

Un travail sur l'organigramme a été effectué afin de définir des groupes de fonctions par métier/poste par catégorie hiérarchique mais également en tenant compte des spécificités de l'emploi (expertise, technicité, sujétions...). **L'organigramme est joint en ANNEXE III.**

Les emplois actuels sont répartis dans les groupes de fonctions par catégorie :

CATEGORIE A

Groupes de fonctions

A1 : Directeur Général des Services

A2 : Chargé de Développement (filière administrative)

A3 : ne concerne aucun emploi actuellement, emploi prévisionnel : Chargé de développement

A4 : Responsable du service ordures ménagères (filière administrative), Chef de service de catégorie A

CATEGORIE B

Groupes de Fonctions

B1 :

Responsable de la Comptabilité- Coordinatrice du service scolaire (filière administrative), Chef de service de catégorie B

Chargée de projets (filière technique)

B2 : Responsable des Marchés Publics (filière administrative)

B3 :

Responsable des Infrastructures, des travaux (filière technique)

Directrices de structures d'accueil du service scolaire/petite-enfance : de crèches (filière sociale), de centres de loisirs (filière animation)

Coordinateur réseau médiathèques intercommunales (filière culturelle)

CATEGORIE C

Groupes de Fonctions

C1 :

Gestionnaire des Ressources Humaines (filière administrative), Gestionnaire de l'exploitation des déchèteries (filière administrative)

Gestionnaire des sentiers de randonnées (filière technique), Responsable de l'équipe technique (filière technique), Agent polyvalent / Gestionnaire des Bâtiments (filière technique), Agents techniques du service ordures ménagères (sujétions particulières très élevées) (filière technique)

Agente chargée des Ressources Humaines - coordinatrice Caf (filière administrative)

Agent chargé de la Promotion et de Tourisme (filière animation)

C2 :

Agent chargé des Marchés Publics (filière administrative), agent chargé de la Comptabilité (filière administrative),

Agent technique Responsable des Pisteurs-secouristes (filière technique)

Agent technique, ambassadeur de tri (filière technique)

Sous-Directeur(trices) de structures d'accueil du service scolaire / petite-enfance : de crèches (filière médico-sociale), de centres de loisirs (filière animation)

C3 : Agent(e)s d'exécution

Agent d'accueil (filière administrative), Agent de communication (filière administrative), Agent chargé du social (filière administrative)

Agentes d'accompagnement éducatif en crèche (filière sociale)

ATSEM (filière médico-sociale)

Agent(e)s techniques des écoles (filière technique), Agente d'entretien et de cartographie (filière technique), Mécaniciens (filière technique)

Agent(e)s d'animation (filière d'animation), autres

IV. LES MODALITES D'ATTRIBUTION DU RIFSEEP :

A. LA PRORATISATION :

Les agents à temps partiel et à temps non complet (titulaires et contractuels) seront comptabilisés que pour la fraction de l'emploi qu'ils occupent : les montants du RIFSEEP seront proratisés en fonction de leur durée hebdomadaire de travail.

Pour les agents contractuels de droit public dont la durée de contrat est au moins égale à 8 mois, les montants du RIFSEEP seront également proratisés en fonction de la durée du contrat.

B. LES MODALITES DE SUPPRESSION OU DE MAINTIEN:

Extrait de la délibération du Conseil communautaire du 17 décembre 2017 :

« Le montant final d'IFSE-CIA, après évaluation, est réduit au prorata du nombre de jours d'absence pour maladie et cela dès le 1er jour ».

Les primes et indemnités cesseront d'être versées pendant les congés de longue maladie, grave maladie, longue durée.

Le RIFSEEP cessera d'être versé à un agent faisant l'objet d'une sanction disciplinaire et portant éviction momentanée des services ou fonctions (agents suspendus, mis à pied...) durant la période d'éviction.

Durant les congés pour maternité, paternité ou adoption, les congés annuels et les autorisations exceptionnelles d'absence prévues dans le règlement intérieur, les jours de repos compensateur et d'Aménagement et de Réduction du Temps de Travail, les congés pour formation syndicale, les congés pour accident de service ou de trajet, les congés pour maladie professionnelle :

le RIFSEEP est maintenu intégralement. Un agent en temps partiel thérapeutique a droit à l'intégralité de son traitement ainsi qu'au versement des primes à taux plein : son RIFSEEP sera maintenu intégralement.

C. LA PERIODICITE DU VERSEMENT :

Pour les agents titulaires, les agents contractuels de droit public dont les emplois sont permanents : le Montant Global du RIFSEEP (IFSE et CIA) sera versé mensuellement.

Pour les agents contractuels de droit public dont la durée de contrat est égale au moins à huit mois :

-une première fraction du RIFSEEP sera versé le 7^{ème} mois après évaluation lors d'un entretien professionnel au 6^{ème} mois (année N), celle-ci correspond aux 6 premiers mois ;

-le reste du Montant global du RIFSEEP sera mensualisé.

Le RIFSEEP sera versé durant la période du CDD, durant l'année N en cours et selon les jours d'absence (« dès le 1^{er} jour ») de l'année N et la notation issue de l'entretien professionnel réalisé en N.

Exemple :

1 CDD de 8 mois du 01/01/ année N au 31/08/ année N avec une fonction de « Y » classé en groupe de fonctions C3 avec un Montant TOTAL RIFSEEP retenu (100%) : MG RIFSEEP ANNUEL de « Y » = 2 232€.

le 30/06/N : Entretien professionnel, évaluation du Montant global RIFSEEP (MG RIFSEEP)

MG RIFSEEP (8 mois) = Montant Global Annuel retenu de la fonction « Y » x 8/12 mois
tenant compte des Absences et de la Notation obtenue lors de l'entretien professionnel
MG RIFSEEP (8mois) = 2 232€ X 8/12 = 1 487,85 € avec 0 absences et notation 100%

le 01/07/N : Versement d'une partie du RIFSEEP correspondant à 6 MOIS d'activité

(MG RIFSEEP (8mois)/8) x 6 mois
(1 487,85€ /8) X 6 = 1 115,89€

le 01/08/N : versement de la part correspond au 7^{ème} mois

MG RIFSEEP(8mois)/8 mois
1 487,85€/8 = 185,98€

le 01/09/N : versement du solde du RIFSEEP soit la part correspondant au 8^{ème} mois.

soit un **MG RIFSEEP Mensuel de 185,98€**

D. LE REEXAMEN DU MONTANT GLOBAL ANNUEL DU RIFSEEP :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- 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 à un concours ou un examen professionnel,
- ou au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

E. CLAUSE DE REVALORISATION DU RIFSEEP :

Les montants maxima (plafonds de l'IFSE et plafonds du CIA, de la somme des plafonds de l'IFSE et du CIA) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat : revalorisation automatique dans les limites fixées par les textes de référence.

F. CUMUL :

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes ou indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...)
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social,
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire,
- l'indemnité d'astreinte.

L'attribution individuelle du Montant Global du RIFSEEP (IFSE et CIA) décidée par l'Autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

G. DATE D'EFFET :

Vu la délibération du 18 décembre 2017 adoptant le principe du RIFSEEP, la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), les dispositions précisant les modalités d'application de la présente délibération prendront effet au 01/01/2018.

OUÏ CET EXPOSE, ET APRES EN AVOIR DELIBERE, LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DECIDE A L'UNANIMITE :

- de valider les modalités d'application du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) instauré lors du Conseil Communautaire du 17 décembre 2017 (délibération rendue exécutoire par publication à compter du 20 décembre 2017),
- d'appliquer le RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois pour lesquels les décrets sont parus ainsi qu'aux autres cadres d'emploi dès parution des décrets correspondants, et ce à compter du 1^{er} janvier 2018,
- d'entériner les montants globaux Annuels RIFSEEP (IFSE et CIA),
- de décider que les montants globaux du RIFSEEP seront revalorisés automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012-charges de personnel en section de fonctionnement,
- d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant global du RIFSEEP (IFSE et CIA) versé aux agents concernés dans le respect des modalités fixées ci-dessus,
- d'autoriser le Président à signer tout document en ce sens.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an que dessus.

Pour extrait conforme

La Llagonne, le mardi 15 mai 2018.

Délibération envoyée en préfecture le 16 mai 2018

Accusé de réception le 16 mai 2018



Jean Louis DEMELIN
Président

LISTE DES ANNEXES

N°	DESIGNATION	Paragraphe	Page
I	DETERMINATION DES CRITERES PROFESSIONNELS ET DES GROUPES DE FONCTIONS	<i>A. Mise en place de l'IFSE Part fixe</i>	4
II	COMPTE RENDU ENTRETIEN PROFESSIONNEL	<i>B. Mise en place de l'IFSE Part variable et du CIA</i>	5
III	ORGANIGRAMME	III. L'ORGANIGRAMME	10
IV	DELIBERATION DU 18/12/2017 METTANT EN PLACE LE RIFSEEP		