

**Délibération n° 2022-113 du 29 novembre 2022****OBJET – Ressources Humaines - Institution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)***Rapporteur : Emeric SALLE*

Le 29 novembre 2022 à 18 heures, le Conseil Communautaire s'est réuni en séance ordinaire, suite à la convocation du 23 novembre 2022 en la salle du Conseil, Les Cordeliers, sous la présidence de Monsieur le Président, M. Arnaud MURGIA.

Nombre de conseillers en exercice : 36

Présents : 30

Nombre de pouvoirs : 6

Mme Marine MICHEL est nommée secrétaire de séance.

Sont présents : M. Arnaud MURGIA, Mme Catherine VALDENNAIRE, M. Éric PEYTHIEU, Mme Claire BARNÉOUD, M. Richard NUSSBAUM, M. Christian JULLIEN, Mme Annie ASTIER-CONVERSE, M. Jean-Marc CHIAPPONI, Mme Elisa FAURE, M. André MARTIN, Mme Michèle SKRIPNIKOFF, M. Patrick MICHEL, Mme Maryse XAUSA FRANÇOIS, M. Thomas SCHWARZ, Mme Francine DAERDEN, M. Jean-Franck VIOUJAS, M. Jean-Pierre PIC, M. Jean-Marie REY, Mme Muriel PAYAN, Mme Claudine CHRÉTIEN, M. Pierre LEROY, M. Vincent FAUBERT, Mme Corinne CHANFRAY, M. Nicolas GALLIANO, Mme Marine MICHEL, M. Emeric SALLE, M. Thierry AIMARD, M. Olivier FONS, M. Sébastien FINE, M. Jean-Pierre MASSON.

Ont donné pouvoir : Mme Emilie DESMOULINS-GENOUX à Mme Elisa FAURE,
M. Gabriel LÉON à Mme Francine DAERDEN,
M. Guy HERMITTE à M. Arnaud MURGIA,
Mme Catherine BLANCHARD à M. Nicolas GALLIANO,
M. Gilles PERLI à M. Emeric SALLE,
Mme Patricia ARNAUD à M. Sébastien FINE.

Monsieur le Vice-Président ayant exposé les motifs conduisant à l'examen de la présente,

- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- VU** le Code Général de la Fonction Publique ;
- 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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU** la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- VU** la loi n°2010-997 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 modifié 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 ;

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°2015-661 modifiant 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 la circulaire 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 les arrêtés ministériels pris pour l'application du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 aux corps de l'Etat et leur correspondance avec les cadres d'emploi de la fonction publique territoriale et fixant notamment les plafonds de RIFSEEP applicables à chaque cadre d'emploi :

FILIERE ADMINISTRATIVE

- Attachés : Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat
- Rédacteurs : Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat
- Adjoints administratifs : Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat

FILIERE TECHNIQUE

- Ingénieurs en chef : Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts
- Ingénieurs : Arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur
- Techniciens : Arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur
- Agents de maîtrise et adjoints technique : Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat

FILIERE CULTURELLE

- Conservateurs du patrimoine : Arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication
- Conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires et assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques : Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques
- Adjoints du patrimoine : Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage
- Directeurs d'établissements d'enseignement artistique : Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat

FILIERE ANIMATION

- animateurs : Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat
- Adjoints d'animation : Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat

FILIERE MEDICO-SOCIALE

- Assistants socio-éducatifs, puéricultrices et infirmiers en soins généraux : Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat
- Educateurs de jeunes enfants : Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse
- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux, infirmiers, techniciens paramédicaux, auxiliaires de Puériculture et aides-soignants : Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B
- Assistants spécialisés des écoles maternelles, agents sociaux, auxiliaires de soins : Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat
- Conseillers socio-éducatifs, psychologues, sage-femmes, cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux, cadres de santé paramédicaux, puéricultrices cadres de santé : Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations 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 portant création du 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 délibérations de la Collectivité fixant le régime indemnitaire des agents : délibérations : 1999-1,3 ; 1999-3,2 ; 1999-5 ; 2000-2,3 ; 2000 - 8,1 ; 2000-8,2 ; 2000-8,3 ; 2000-8,6 ; 2000-9,4 ; 2001-4,7 ; 2003-1B ; 2003-V-B ; 2004-H-II ; 2006-14 ; 2006-1 ; 2007-20 ; 2008-117 ; 2011-03 ; 2012-150 ; 2013-107 ; 2013-129 ; 2015-82 ; 2021-8 ;

VU l'avis favorable du Bureau exécutif du 17 novembre 2022 ;

VU l'avis unanimement favorable du Comité Technique du 21 novembre 2022 ;

VU l'avis favorable de la Commission Ressources du 21 novembre 2022 ;

CONSIDERANT que 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'Etat est transposable à la fonction publique territoriale ;

CONSIDERANT que ce régime se compose :

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

CONSIDERANT que la Collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Construire un régime indemnitaire équitable, lisible et transparent
- Corriger autant que possible les inégalités existantes, notamment du fait de l'absence de régime indemnitaire sur certains postes
- Valoriser la fonction et pas le grade détenu, faisant ainsi du RIFSEEP un outil managérial cohérent complémentaire au système de la carrière dans la fonction publique ;
- Prendre en compte les sujétions spéciales liées à certains postes

- Améliorer l'attractivité de la Collectivité en matière salariale
- Assurer à chaque agent le maintien à minima de son niveau actuel de régime indemnitaire
- Valoriser la contribution et l'engagement des agents et encourager leur motivation ;

- CONSIDERANT** que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu ;
- CONSIDERANT** que le RIFSEEP s'applique à tous les cadres d'emploi de la Collectivité, à l'exception des cadres d'emplois des assistants et des professeurs d'enseignement artistique et de la filière police ;
- CONSIDERANT** qu'il revient à l'assemblée délibérante de fixer les bénéficiaires du RIFSEEP, les plafonds de RIFSEEP par groupes de fonctions, la répartition du RIFSEEP entre IFSE et CIA et les conditions de gestion du RIFSEEP ;
- CONSIDERANT** la volonté de la Collectivité de maintenir et améliorer le pouvoir d'achat des agents quand bien même le contexte inflationniste contraint les budgets ;

Le Conseil Communautaire à l'unanimité (2 abstentions : Francine DAERDEN et Gabriel LÉON) :

- Met en œuvre le RIFSEEP dans les conditions suivantes :

Article 1 : bénéficiaires du RIFSEEP

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP est instauré pour l'ensemble des emplois territoriaux de la Collectivité, sauf pour les cadres d'emplois d'assistant et de professeur d'enseignement artistique et de chef de police municipale.

Sont également exclus du présent dispositif de cotation les emplois de collaborateur de cabinet. Cependant leur niveau d'indemnité sera déterminé en référence aux montants du RIFSEEP prévus par la présente délibération.

La prime sera versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires employés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ainsi qu'aux agents contractuels de droit public, à l'exception des contrats de vacances.

Article 2 : montants plafonds et montants de référence du RIFSEEP

2.1 : montants plafonds

Pour l'Etat, chaque part de l'IFSE et du CIA est composée d'un montant annuel modulable individuellement dans la limite de plafonds annuels précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la Collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Chaque emploi de la Collectivité est réparti par groupe de fonction défini au regard des responsabilités assumées et de l'expertise requise.

Ces groupes de fonctions au nombre de 9 sont définis dans un document annexé à la présente délibération (annexe 1) et la répartition de l'ensemble des postes éligibles de la Collectivité est précisée en annexe 2.

Conformément aux textes réglementaires et aux préconisations de la circulaire ministérielle NOR RDFS1427139C, le CIA sera défini chaque année dans la limite de 10% du plafond annuel de chaque grade.

La Collectivité ayant décidé que le montant individuel maximum de CIA ne serait pas lié aux fonctions exercées ni au grade de l'agent, mais à son engagement professionnel, le montant individuel maximum de CIA est déterminé en référence à 10% du plafond réglementaire le plus bas applicable dans la Collectivité, lequel est de 1090€ (grade des auxiliaires de puériculture). Le plafond de CIA, toutes catégories et groupes de fonctions confondus, est donc fixé à 1000€.

Les plafonds à respecter pour chaque groupe de fonction dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP de la CCB sont établis ainsi :

Groupe CCB	Cadres d'emploi possibles	Plafond réglementaire annuel du grade	CCB Montant annuel IFSE maximum	CCB Montant maximal annuel du CIA
groupe1	Adjointes techniques, adjointes administratives, adjointes du patrimoine, adjointes d'animation, agents sociaux	12000€ (gp2)	11000€	1000€
groupe2	Adjointes techniques, adjointes administratives, adjointes du patrimoine, adjointes d'animation, agents sociaux	12000€ (gp2)	11000€	
	Aux. de puériculture, auxiliaires de soins	10230€ (gp1)	9230€	
	Agents de maîtrise gp2	12000€ (gp2)	11000€	
groupe3	Adjointes techniques, adjointes administratives, adjointes du patrimoine, adjointes d'animation, agents sociaux	12000€ (gp2)	11000€	
	Aux. de puériculture, auxiliaires de soins	10230€ (gp1)	9230€	
	Agents de maîtrise	12000€ (gp2)	11000€	
	Rédacteur	16645€ (gp3)	15645€	
groupe4	Agent de maîtrise	12600€ (gp1)	11600€	
	Adjointes techniques, adjointes administratives, adjointes du patrimoine, adjointes d'animation	12600€ (gp1)	11600€	
	Educateur de jeunes enfants	14560€ (gp3)	13560€	1000€
	Assistant de conservation du patrimoine	17000€ (gp2)	16000€	
	Rédacteur	16645€ (gp3)	15645€	
	Technicien	19882€ (gp3)	18882€	
	Animateur	16645€ (gp3)	15645€	
	Assistant socio-éducatif	18000€ (gp2)	17000€	
	Attaché	24000€ (gp4)	23000€	
groupe5	Agent de maîtrise	12600€ (gp1)	11600€	
	Rédacteur	18200€ (gp2)	17200€	
	Assistant de conservation du patrimoine	19000 (gp1)	18000€	
	Technicien	19882€ (gp3)	18882€	
	Attaché	24000€ (gp4)	23000€	
	Bibliothécaire	32000€ (gp2)	31000€	
	Educateur de jeunes enfants	15120€ (gp2)	14120€	
	Infirmier en soins généraux	18000€ (gp2)	17000€	
groupe6	Agent de maîtrise	12600€ (gp1)	11600€	1000€
	Rédacteur	19860€ (gp1)	18860€	

	Technicien	21115€ (gp2)	20115€
	Educateur de jeunes enfants	15680€ (gp1)	14680€
	Attaché	30000€ (gp3)	29000€
groupe7	Adjoint administratifs	12600€ (gp1)	11600€
	Rédacteur	19860€ (gp1)	17860€
	Technicien	22340€ (gp1)	21340€
	Attachés	37800€ (gp3)	36800€
	Ingénieurs	42350€ (gp3)	41350€
	Assistants socio- éducatifs	22920€ (gp1)	21920€
	Puéricultrices	22920€ (gp1)	21920€
	Infirmiers en soins généraux	22920€ (gp1)	21920€
	Bibliothécaire	32000€ (gp2)	31000€
groupe8	Attaché	42600€ (gp1)	41600€
	Ingénieur	47400€ (gp2)	46400€
groupe9	Attaché	42600€ (gp1)	41600€
	Ingénieur	47400€ (gp2)	46400€
	Administrateur	49800€ (gp3)	48800€

Ces montants plafonds évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

2.2. Structure de l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) à la Communauté de Communes

L'IFSE versée pour un agent est composée :

- d'une IFSE1-poste, déterminée par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste occupé,
- éventuellement d'une ou plusieurs majorations de l'IFSE1, liée aux sujétions du poste occupé,
- d'une IFSE2 annuelle, qui se substitue à la prime de fin d'année,
- et enfin d'une IFSE-dotation de garantie pour les agents qui bénéficient à titre individuel d'un maintien du niveau antérieur de régime indemnitaire.

Le cumul de ces différentes composantes de l'IFSE ne peut dépasser les plafonds annuels maximums déterminés à l'article 2.1.

2.3. Définition des niveaux de fonction et classement des postes par groupe de fonction.

Le document annexé présente les groupes de fonction et le classement actuel des postes, élaboré à partir des fiches de poste.

Tout nouveau poste sera intégré dans un groupe de fonction au regard de la fiche de poste.

Une évolution significative d'une fiche de poste pourra entraîner un changement de groupe de fonction.

Ces modifications du tableau de classement des postes seront présentées pour information au Comité Social Territorial.

Article 3. l'IFSE1- poste et ses majorations

3.1. Montants de l'IFSE1-poste

Groupe	Définition succincte (Définitions complètes en annexe)	IFSE1 fonction Montant mensuel
Groupe 1	Fonctions opérationnelles	141€
Groupe 2	Fonctions opérationnelles qualifiées	250€
Groupe 3	Fonctions opérationnelles complexes	310€
Groupe 4	Fonctions opérationnelles expertes	320€
Groupe 5	Fonctions de coordination, conduite de projet, conseil, experts	450€
Groupe 6	Fonctions de pilotage opérationnel d'un service ou d'une structure	485€
Groupe 7	Fonction d'encadrement ou de pilotage d'un service	650€
Groupe 8	Fonction de direction de pôle	1 250€
Groupe 9	Direction générale adjointe et direction générale	1 300€

3.2. Montants de l'IFSE « majoration »

Majorations	Groupes de fonction concernés	Montant mensuel de la majoration (IFSE-MAJ)
Majoration horaires décalées (prise de service ou fin de service habituelles sur les créneaux d'horaires de nuit (21h-6h) et/ou le dimanche et jours fériés)	1 à 6	50€
Majoration fonction d'adjoint d'un service d'exploitation ou d'un établissement d'accueil du public.	1 à 6	50€
Majoration régisseur	Tous	Montants fixés en référence à l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001*

* Régisseurs d'avance (montant maximum de l'avance consentie)	Régisseur de recettes (montant moyen des recettes encaissées mensuellement)	Régisseur d'avance et de recettes (montant total du maximum d'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement)	Montant du cautionnement	Montant annuel de la majoration IFSE
Jusqu'à 1 220€	Jusqu'à 1 220€	Jusqu'à 2 240€		110€
De 1 221 à 3 000€	De 1 221 à 3 000€	De 2 241 à 3 000€	300€	110€
De 3 001 à 4 600€	De 3 001 à 4 600€	De 3 001 à 4 600€	460€	120€
De 4 601 à 7 600€	De 4 601 à 7 600€	De 4 601 à 7 600€	760€	140€
De 7 701 à 12 200€	De 7 701 à 12 200€	De 7 701 à 12 200€	1 220€	160€
De 12 201 à 18 000€	De 12 201 à 18 000€	De 12 201 à 18 000€	1 800€	200€
De 18 001 à 38 000€	De 18 001 à 38 000€	De 18 001 à 38 000€	3 800€	320€

3.3. Montant de la dotation de garantie

Dès lors que le régime indemnitaire mensuel versé antérieurement à l'agent était supérieur au régime indemnitaire mensuel déterminé dans le cadre de l'IFSE (IFSE fonction + majorations mensuelles (hors majoration régie)), une dotation de garantie correspondant à la différence entre ces deux montants lui est versée.

De manière exceptionnelle, en cas de difficulté de recrutement, une dotation de garantie pourra être attribuée à un nouvel agent, sur décision de Monsieur le Président et dans la limite des plafonds réglementaires du cadre d'emploi de recrutement.

En cas de réévaluation de l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) du poste, la dotation de garantie sera diminuée d'autant.

3.4. Modulations individuelles

Les montants des plafonds et les montants des primes 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 à temps non complet. L'ensemble des composantes mensuelles du RIFSEEP suivent ainsi le taux appliqué au traitement indiciaire.

Exception : en cas de temps partiel thérapeutique, quand le traitement indiciaire est maintenu à temps plein, le RIFSEEP est toutefois réduit au taux de la quotité travaillée.

3.5. Abattements en cas d'absence

L'IFSE fait l'objet d'un abattement en cas d'absence. Une carence de 15 jours est accordée sur une année glissante. A partir du 16^e jour d'absence, le régime indemnitaire est diminué d'un trentième par jour d'absence.

Les absences donnant lieu à abattement sont les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée et grave maladie. Dans tous les autres cas d'absence rémunérée, le régime indemnitaire est maintenu.

Il est rappelé que les agents peuvent adhérer à un contrat labellisé de maintien de salaire, lequel peut inclure le régime indemnitaire, ce qui permet de compenser une partie des pertes de primes dues à ces abattements. La Collectivité verse une participation à la cotisation à cette garantie.

3.6. Cas particulier de la majoration « Régie »

Elle est versée annuellement, au mois de décembre, au prorata du nombre de mois d'exercice de la fonction. Elle n'est pas proratisée en fonction du temps de travail.

Pour chaque régisseur un arrêté de nomination précise les montants de recettes et/ou d'avance prévus dans l'arrêté de régie. Ces montants déterminent la majoration applicable, en référence au tableau de l'article 3.2.

Article 4. L'IFSE2 annuelle

4.1. Montant

Le montant de l'IFSE2 annuelle correspond au mode de calcul de la prime de fin d'année : SMIC mensuel moyen de l'année de référence majoré de 36 €.

L'année de référence s'entend pour l'année N, du 1^{er} décembre N-1 au 30 novembre N.

Le SMIC moyen de l'année de référence est calculé en tenant compte du nombre de mois de chaque niveau de SMIC.

4.2. Conditions de versement

L'IFSE annuelle est versée à partir de 6 mois de présence, en position d'activité, sur la période de référence.

4.3. Modulation de la prime

Le montant annuel est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent, et en fonction du nombre de mois de présence sur la période de référence (à partir de 6 mois).

4.4. Abattements en cas d'absences

L'IFSE2 annuelle est liée à l'exercice effectif des fonctions. Elle subit donc un abattement en cas d'absence maladie.

Après une période de carence de 15 jours sur la période de référence, la prime subit un abattement de 1/360^e par jour d'absence. Elle est complètement supprimée à partir de 6 mois d'absences.

Les absences donnant lieu à abattement sont les absences pour maladie ordinaire, longue maladie, maladie longue durée et grave maladie ainsi que les absences pour enfant malade. Dans tous les autres cas d'absence rémunérée, la prime est maintenue.

4.5. Modalités de versement

L'IFSE2 annuelle est versée en deux fois : 50% en mai et le solde en novembre.

Le premier versement en mai ne concerne que les agents ayant 6 mois de présence au 31 mai de l'année N.

Le premier versement est suspendu pour les agents qui auraient atteint 15 jours de maladie entre le 1^{er} décembre N-1 et le 1^{er} mai. Dans ce cas la totalité de la prime sera versée en novembre.

En cas de départ en cours d'année de référence, la prime est soldée avec le dernier mois de paie.

Article 5 : le CIA, montants plafonds et modalités de gestion

Le CIA est un instrument de motivation des agents, ainsi que de reconnaissance et de valorisation de l'implication professionnelle, pouvant aller au-delà des attendus de la fiche de poste.

La part CIA du RIFSEEP sera composée des éléments suivants :

- Un CIA individuel, déterminé annuellement par l'autorité territoriale au vu des entretiens professionnels et lié à l'engagement individuel des agents.
- Un CIA-retraite, qui reconnaît l'engagement de l'agent auprès de la Collectivité sur la durée, au moment de son départ en retraite.

5.1 : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Il est rappelé que le CIA a un caractère facultatif et exceptionnel. Le montant individuel sera défini par l'autorité territoriale dans les conditions énoncées ci-dessous et dans la limite des plafonds prévus à l'article 2 de la présente délibération.

Le CIA n'est pas reconductible d'une année sur l'autre et fait l'objet d'un réexamen chaque année.

Critères d'attribution

Ces critères sont liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir appréciés notamment au vu de l'implication de l'agent dans ses missions telles que définies par sa fiche de poste mais aussi au-delà de cette définition.

Cette implication sera évaluée au moment de l'entretien professionnel au vu notamment de

- L'investissement professionnel
- L'implication de l'agent, notamment dans un contexte exceptionnel
- La contribution à un collectif de travail et à la qualité du service public

Modalités d'attribution

Le montant individuel, proposé par le N+1 au vu de l'entretien individuel, fera l'objet d'une harmonisation par pôle puis au niveau de la Direction Générale et sera arrêté par l'autorité territoriale.

Chaque année, en fonction de l'enveloppe budgétaire CIA votée par le Conseil Communautaire, 3 ou 4 « tranches » de CIA seront définies par la Direction Générale, pouvant aller de zéro au montant plafond défini à l'article 2 de la présente délibération.

Le CIA sera versé en une fois dans le trimestre qui suit la finalisation de la campagne d'entretien professionnel.

Modulation

Les montants individuels seront proratisés à la quotité de travail de l'agent. En cas de changement au cours de l'année concernée, une moyenne sera établie.

5.2 : CIA-retraite

Les montants du CIA-retraite sont calculés en fonction du nombre d'années d'ancienneté dans la Collectivité et au prorata du temps de travail au moment du départ.

- ancienneté de 1 à 10 ans au moment du départ effectif : pas de CIA retraite
- ancienneté de 10 ans à 20 ans au moment du départ effectif : 30% du dernier TIB (traitement indiciaire brut) à temps complet
- ancienneté de plus de 20 ans au moment du départ effectif : 40% du dernier TIB à temps complet

L'autorité territoriale peut décider de ne pas verser ou de minorer le CIA-retraite pour des agents dont la manière de servir, évaluée sur la base des derniers comptes rendus d'entretien et des éventuelles sanctions, ne correspondait pas aux attendus de la Collectivité.

Article 6 : changements de poste

- En cas de mobilité de poste à l'initiative de l'agent, celui-ci bénéficiera de l'IFSE du nouveau poste (pas de système de dotation de garantie)
- En cas de mobilité de poste à l'initiative de la Collectivité, celui-ci bénéficiera de l'IFSE du nouveau poste et d'une dotation de garantie pendant 12 mois si son nouveau régime indemnitaire est inférieur.
- En cas de mobilité de poste dans le cadre d'un reclassement pour raison de santé, l'agent bénéficiera de l'IFSE du nouveau poste et d'une dotation de garantie pendant 18 mois si son nouveau régime indemnitaire est inférieur.

En cas de réévaluation de l'IFSE du poste, la dotation de garantie sera diminuée d'autant.

- Décide que le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que défini ci-dessus fera l'objet d'un réexamen a minima tous les 4 ans, pour, dans le cadre du dialogue social, actualiser les groupes de fonctions et les niveaux d'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- Décide que le bénéfice du RIFSEEP est cumulable avec les primes suivantes :
 - Indemnités horaires pour travaux supplémentaires et heures complémentaires
 - Indemnités d'astreinte et indemnité d'intervention
 - Indemnités horaires pour travail normal de nuit
 - Indemnités pour fonctions itinérantes
 - Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées,

- Précise que les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP restent bénéficiaires des régimes indemnitaires spécifiques suivants :
 - cadre d'emploi des assistants d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique :
 - indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)
 - heures supplémentaires d'enseignement
 - Prime de fin d'année, dans les mêmes conditions qu'auparavant, telles que rappelées dans la présente délibération à l'article 4,
 - cadre d'emploi des chefs de police municipale
 - indemnité d'administration et de technicité
 - indemnité spéciale de fonction police municipale
 - Prime de fin d'année dans les mêmes conditions qu'auparavant, telles que rappelées dans la présente délibération à l'article 4,
- Décide que le RIFSEEP est applicable dans les conditions ci-dessus à compter du 1^{er} janvier 2023.

Précise qu'en cas de mise en œuvre effective sur les paies retardées, l'application du RIFSEEP sera rétroactive au 1^{er} janvier.

Précise que les premiers versements du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) interviendront à partir de 2024 sur la base des entretiens professionnels de 2023, sauf pour la partie CIA-retraite qui pourra être versée à partir de janvier 2023 pour tous les départs à compter de décembre 2022,

- Autorise Monsieur le Président de la Communauté de Communes du Briançonnais à fixer par arrêté individuel l'attribution pour chaque agent de l'IFSE1 mensuelle, de la majoration régie et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA),
- Autorise Monsieur le Président à fixer chaque année le tableau d'attribution de l'IFSE2-annuelle et de la prime annuelle pour les cadres d'emplois qui restent sous ce régime,
- Décide que les crédits nécessaires seront inscrits au budget de la Collectivité à compter de 2023.

Ainsi fait et délibéré les : jour, mois et an susdits.

Pour copie conforme
Le Président,

Arnaud MURGIA



Date de transmission au contrôle de légalité : - 2 DEC. 2022

Date de publication : - 2 DEC. 2022

Le délai de recours contentieux contre la présente décision peut être déféré dans un délai de 2 mois au Tribunal Administratif de Marseille à compter de sa notification ou de sa publication.

GROUPE		Définition des fonctions		
1	Fonctions opérationnelles	Activités clairement définies et correspondant à la mise en œuvre de consignes ou de protocoles préétablis.	Les activités peuvent être maîtrisées via un apprentissage de terrain de quelques semaines à un trimestre.	<i>Majorations possibles :</i> Contraintes horaires
		Le travail est souvent basé sur une planification quotidienne. Une capacité d'auto-contrôle et d'adaptation ou d'organisation de son action dans le cadre des protocoles définis et/ou des relations à l'utilisateur, est toutefois requise.		
1	Pôle cohésion sociale et territoriale	Service Crèche de la Guisane	Agent polyvalent d'entretien et de restauration	3
		Service Crèche P'tites Boucles	Agent d'entretien	4
			Agent polyvalent de restauration	1
			Commis de cuisine	1
	Pôle Ressources	Service Institutionnel	Agent d'accueil	1
			Vagmestre	1
		Service Ressources Financières	Agent de gestion administrative et comptable du service Finances	1
Pôle technique	Service gestion des déchets	Agent de déchetterie	2	
Nombre de postes budgétaires				14

2	Fonctions opérationnelles qualifiées	Activités bien définies mais dont la mise en œuvre nécessite régulièrement des choix techniques et/ou comportementaux parmi un éventail de solutions définies avec la hiérarchie et/ou par des protocoles métier.	Les savoir-faire peuvent s'acquérir via une certification, une formation professionnelle de niveau CAP à Bac ou un apprentissage de terrain d'une période d'au moins six à neuf mois.	<i>Majorations possibles :</i> Tenue d'une régie Contraintes horaires
		Les activités présentent généralement une certaine variété et/ou simultanéité requérant une auto-organisation et une adaptation au quotidien.		

2	Pôle cohésion sociale et territoriale	Service Crèche de la Guisane	Assistant.e d'accueil petite enfance	3
			Auxiliaire de puériculture	7
		Service Crèche P'tites Boucles	Assistant.e d'accueil petite enfance	4
			Auxiliaire de puériculture	14
		Service EFS	Agent d'accueil e-administration FS	1
			Agent e-administration FS et chargé de gestion locative RTS	1
			Agent Primo accueil FS	1
		Service Médiathèque	Agent secteur jeunesse médiathèque	1
			Agent d'accueil et médiateur culturel	1
			Agent secteur jeunesse médiathèque et référent handicap et langues	1
	Médiateur numérique médiathèque		1	
	Futur centre social interco	Secrétaire	1	
		Projectionniste	1	
	Pôle Compétitivité et Attractivité	Service Droits des Sols et Planification	Instructeur.trice des autorisations d'urbanisme	1
		Service dev éco et touristique	Agent d'accueil Altipolis	1
	Pôle Ressources	Service Institutionnel	Agent d'accueil et gestion courrier et logistique	2
	Pôle technique	Service gestion des déchets	Agent de collecte chauffeur grutier	8
Agent polyvalent 2e niveau			5	
Service bâtiment		Agent technique bâtiment	1	
		Agent technique maintenance espaces extérieurs et véhicules	1	
Nombre de postes budgétaires				56

GROUPE	Définition des fonctions				
3	Fonctions opérationnelles complexes	Activités guidées par des savoir-faire et des protocoles définis par le métier, la réglementation ou par le service. Situations de travail variées nécessitant l'appréciation du professionnel, appelé : - soit à travailler le plus souvent en très grande autonomie en adaptant son activité pour répondre à des directives ou à des objectifs globaux - soit à exercer une fonction régulière de coordination d'actions, de conseil ou activités transversales au sein du service ou d'encadrement de proximité.	Formations de niveaux CAP à Bac +2 et/ou expérience de terrain permettant de répondre à la complexité des fonctions. <i>Majorations possibles :</i> Tenue d'une régie Contraintes horaires		
3	Pôle cohésion sociale et territoriale	Pôle Cohésion Sociale et Territoriale	Assistant du pôle cohésion sociale et territoriale	1	
		Service Conservatoire	Assistant.e administratif.ve du conservatoire	1	
		Service Crèche P'tites Boucles	Cuisinier	1	
		Service SIPS	Adjoint d'animation SIPS	1	
		Futur centre social interco	Agent d'accueil	1	
			Agent comptable	1	
		Pôle Compétitivité et Attractivité	Service Droits des Sols et Planification	Instructeur.trice des autorisations d'urbanisme - chargé.e d'études en planification	1
			Pôle Compétitivité et Attractivité	Assistante du pôle Compétitivité et attractivité	1
		Pôle Ressources	Service Communication	Assistante communication	1
			Service Ressources Financières	Assistante de gestion financière, budgétaire et comptable	1
			Service Ressources Humaines	Gestionnaire RH	2
		Pôle technique	Service gestion des déchets	Agent polyvalent 3e niveau	3
				Ambassadeur du tri et responsable redevance spéciale	1
				Assistante de l'exploitation du service GVD et chargé de la comptabilité	1
				Assistante institutionnelle, RH et relations aux professionnels	1
				Chef d'équipe en charge de l'exploitation du compostage et des espaces verts	1
		Pôle Technique	Assistante du pôle technique	1	
Nombre de postes budgétaires				20	

GROUPE		Définition des fonctions		
4	Fonctions opérationnelles expertes	Action guidée par des réglementations connues et ensemble de techniques définies par le métier exercé. Gestion de situations dont la solution requiert une identification, une recherche et une construction par application des connaissances professionnelles acquises et/ou des cadres réglementaires maîtrisés.	par un nécessitant en général un diplôme Bac + 2 ou 3 ou un savoir-faire issu de l'expérience	Majorations <i>possibles :</i> Tenue d'une régie Contraintes horaires Fonction d'adjoint
4	Pôle cohésion sociale et territoriale	Service Crèche P'tites Boucles	Educatrice de jeunes enfants	3
		Service Crèche de la Guisane	Educatrice de jeunes enfants	1
		Service Médiathèque	Responsable du pôle Ados de la médiathèque	1
			Responsable du pôle bandes dessinées de la médiathèque	1
			Responsable du pôle fiction adulte de la médiathèque	1
			Responsable du pôle image et son adulte de la médiathèque	1
			Responsable du secteur jeunesse médiathèque	1
			Coordinateur action culturelle et communication de la médiathèque	1
		Futur centre social interco	Responsable accueil de loisir de mineurs	1
			Projectionniste	1
		Service SIPS	Educateur spécialisé	2
	Pôle Ressources	Service Communication	Chargé de communication	1
	Pôle technique	Service gestion des déchets	Responsable maintenance/adjoint au responsable d'exploitation	1
Nombre de postes budgétaires				16

GROUPE		Définition des fonctions		
5	Fonctions de coordination, projet, conseil, experts	Action guidée par des réglementations, des connaissances et/ou des processus nécessitant une connaissance approfondie du domaine pour répondre aux enjeux du poste.		Fonctions nécessitant un diplôme Bac + 2 ou + ou un savoir-faire issu de l'expérience
		Dimension experte de la fonction entraînant une exposition forte du poste / résultats attendus.		
		Situations techniques et/ou humaines variées.		Majorations possibles : Tenue d'une régie Contraintes horaires Fonction d'adjoint
5	Pôle cohésion sociale et territoriale	Pôle Cohésion Sociale et Territoriale	Coordinateur.trice réseau de médiathèques	1
		Politique Culturelle	Chargé.e de mission culture	1
		Service Crèche de la Guisane	Directrice adjointe de crèche	1
		Service Crèche P'tites Boucles	Directrice adjointe de crèche	2
		Service Médiathèque	Directrice adjointe et responsable numérique de la médiathèque	1
		Futur centre social interco	Référent famille	1
			Référent jeunesse	1
	Pôle Compétitivité et Attractivité	Service Droits des Sols et Planification	Instructeur.trice des autorisations d'urbanisme - adjoint.e au chef de service	1
		Service transition écologique	Chargé de mission développement durable	1
			Chargé.e de mission mobilité durable	1
			Chargé.e de mission STEPRIM	1
			Technicien transport en commun	1
			Technicien GEMAPI	1
		Service dév éco et touristique	Chef de projet fablab et EPN	1
	Pôle Ressources	Service Ressources Financières	Adjoint au responsable du service finances	1
		Service Ressources Humaines	Responsable de la gestion administrative du personnel	1
			Responsable formation et conditions de travail	1
		Service Ressources Numériques et informatiques	Administrateur systèmes réseaux	2
	Pôle technique		Administrateur systèmes réseaux et données SIG	1
		Service Assainissement	Technicien.ne assainissement	1
Service gestion des déchets		Chargé.e de mission prévention des déchets et économie circulaire	1	
		Responsable d'exploitation du service déchet	1	
		Responsable ingénierie filières de tri, compostage et biodéchets	1	
	Service bâtiment	Technicien.ne bâtiment et voirie	1	
Nombre de postes budgétaires				26

6	Fonctions de pilotage opérationnel	Pilotage opérationnel d'un service ou d'une structure.		Fonctions correspondant à un niveau de formation Bac + 3 ou +
		Action guidée par des objectifs opérationnels définis au sein du Pôle. Latitude en matière de décisions techniques et organisationnelles dans un cadre juridique et d'orientations défini.		
		Les fonctions comportent souvent encore une part d'activité « de terrain » importante.		Majorations possibles : Tenue d'une régie Contraintes horaires Fonction d'adjoint
		Aide à la décision au sein de son pôle ou auprès de la Direction.		

6	Pôle cohésion sociale et territoriale	Pôle Cohésion Sociale et Territoriale	Responsable du CAC	1
		Service RAM-Coordination petite enfance	Coordinatrice petite enfance et animatrice relais PE	1
	Pôle Compétitivité et Attractivité	Service dév éco et touristique	Responsable Altipolis	1

Nombre de postes budgétaires			3	
			005-240500439-20221129-2022_113-DE Reçu le 02/12/2022	
GROUPE	Définition des fonctions			
7	Fonctions d'encadrement et pilotage d'un service	Encadrement et pilotage d'un service présentant un périmètre d'action élargi et une expertise forte. Action soumise à des exigences juridiques, financières et organisationnelles fortes. Latitude importante en matière de décision techniques et organisationnelle dans un environnement complexe. Aide à la décision stratégique au sein de son pôle, de la Direction et auprès des élus.		
7	Pôle cohésion sociale et territoriale	Service Crèche de la Guisane	Directrice d'EAJE	1
		Service Crèche P'tites Boucles	Directrice d'EAJE	1
		Service EFS	Responsable de la FS et de la RTS	1
		Service Médiathèque	Directeur/trice de la médiathèque	1
		Service SIPS	Responsable du service intercommunal de prévention spécialisée	1
		Futur centre social interco	Directeur Centre Social	1
	Pôle Compétitivité et Attractivité	Service Droits des Sols et Planification	Chef du service planification et droit du sol	1
		Service transition écologique	Chef du service transition écologique	1
		Service dév éco et touristique	Chef du service Développement économique et touristique	1
	Pôle Ressources	Service Communication	Chef du service Communication	1
		Service Ressources Financières	Responsable du service finances	1
		Service Ressources Humaines	Chef du service RH	1
		Service Ressources Numériques et informatiques	Responsable du service SRNI	1
	Pôle technique	Service Assainissement	Responsable du service assainissement	1
		Service gestion des déchets	Chef du service gestion et valorisation des déchets	1
	Service bâtiment	Chef de service ressources patrimoniales	1	
Nombre de postes budgétaires			16	
8	Fonctions de Direction de Pôle	Management d'un pôle et contribution à la définition des orientations stratégiques de la collectivité. Formalisation et pilotage d'une politique et de larges domaines d'action transversale. Action guidée par des enjeux politiques, juridiques, financiers, techniques et humains. Accompagnement, conseil et aide à la décision stratégique au sein de la Direction et auprès des élus.		
8	Pôle cohésion sociale et territoriale	Pôle Cohésion Sociale et Territoriale	Directeur du pôle Cohésion sociale et territoriale	1
	Pôle technique	Pôle Technique	Directeur du Pôle Technique	1
Nombre de postes budgétaires			2	
9	Direction générale adjointe et Direction générale	Mêmes fonctions que le niveau 9 + assurer la direction générale et contribuer avec les élus, à la définition de l'ensemble des orientations stratégiques de la collectivité + piloter la mise en œuvre de l'organisation institutionnelle de la collectivité		
9	Pôle Compétitivité et Attractivité	Direction Générale Adjointe	Directeur du Pôle Compétitivité et attractivité - DGA	1
Nombre de postes budgétaires			1	
Total nombre de postes budgétaires			155	
Dont pourvus au 01/11/2022			145	