

DEPARTEMENT DE LA LOIRE
ARRONDISSEMENT DE ROANNE
CANTON DE RENAISON
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS D'URFE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 12 décembre 2024

Nombre de conseillers en exercice : 27

Par suite d'une convocation en date du 6 décembre 2024 adressée par Monsieur Charles LABOURE, Président sortant, les membres composant le conseil communautaire du Pays d'Urfé se sont réunis au siège de la Communauté de communes à Saint Just en Chevalet, le 12 décembre 2024 à 20 heures conformément aux articles L. 5211-1 et L. 5211-2 du Code Général des Collectivités Territoriales.

Etaient présents : MEUNIER Ingrid, DUMAS Serge, ROUX Lorraine, LABOURE Charles, PONCET Didier, LOIZZO Laurent, CLEMENCON Thierry, BRUEL Laurent, SIETTEL Thomas, GOUTORBE Stéphane, PEURIERE Jean-Hervé, CHAUX Michel, BARLERIN Emmanuelle, ROYER Jean-Paul, COMPAGNAT Michel, DAUSSY Michael, MOISSONNIER Clément, CHABRE Michel, CHABRIER Alexandre, MONAT Pascale, LUGNE Isabelle.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L. 2121-17 du Code général des collectivités territoriales.

Absents ayant donné procuration : PRAS Séverine, ESPINASSE Patrice, VIETTI Dominique, CAZORLA Dominique.

Absents excusés : PEREZ Gérard, CROZET Guy.

Le président ayant ouvert la séance et fait l'appel nominal, il a été procédé, en conformité avec l'article L. 2121-15 du Code général des collectivités territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris au sein du conseil.

Monsieur Thomas SIETTEL est désigné pour remplir cette fonction.

Objet : REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES DU PAYS D'URFE :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84 53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à 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 du RIFSEEP 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 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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu les arrêtés ministériels du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour application au corps des attachés territoriaux et secrétaires de mairie ;

Vu l'arrêté ministériel du 5 novembre 2021 pris pour application du corps des ingénieurs territoriaux ;

Vu les arrêtés ministériels du 19 mars 2015 et du 18 décembre 2015 pris pour application au corps des rédacteurs territoriaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 5 novembre 2021 pris pour application du corps des techniciens territoriaux ;

Vu les arrêtés ministériels du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015 pris pour application au corps des adjoints administratifs ;

Vu l'arrêté ministériel du 16 juin 2017 pris pour application du corps des adjoints techniques et agents de maîtrise ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire N°2018077 en date du 13 décembre 2018 instaurant le régime indemnitaire appliqué tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu les délibérations du Conseil communautaire N° 2019052 en date du 26 septembre 2019 et N°2021059 en date du 22 juillet 2021 apportant des ajustements au Régime indemnitaire suite à la modification du tableau des effectifs.

Vu l'avis du Comité Technique en date du 12 décembre 2024 relatif au nouveau projet de RIFSEEP pour les agents de la collectivité,

Vu le tableau des effectifs,

Entendu M. le Président qui soumet à l'assemblée le rapport suivant :

Une réflexion a été engagée, avec l'appui du Centre de gestion pour refondre le régime indemnitaire des agents de la Communauté de Communes pour répondre aux objectifs suivants :

- Prendre en compte les évolutions réglementaires,
- Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- Susciter l'engagement des collaborateurs,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité,
- Fidéliser les agents,
- Favoriser une équité entre filières... ;

Le nouveau régime indemnitaire exige que, dans chaque cadre d'emplois, les emplois soient classés dans des groupes en prenant en compte la nature des fonctions (encadrement, pilotage, conception...), les sujétions et la technicité liées au poste.

À chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA). La mise en place de ce dispositif indemnitaire nécessite ainsi :

- d'en définir la date d'effet et les bénéficiaires,
- de déterminer les groupes de fonctions en fixant les plafonds maxima de versement afférents à ces groupes et de répartir les emplois de la collectivité au sein de ceux-ci,
- d'en préciser les conditions d'attribution et de versement (périodicité, maintien en cas d'absence, réexamen...).

Suite à l'exposé de Monsieur le Président,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

Le conseil Communautaire,

Par 25 voix pour, 0 voix contre, 0 abstention,

DECIDE :

Article 1^{er} : d'abroger le précédent régime indemnitaire et d'interrompre les versements correspondant à compter du 31 décembre 2024 ;

Article 2 : d'instituer à compter du 1^{er} janvier 2025, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités fixées ci-après :

1/ Date d'effet et bénéficiaires :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel, comprenant l'IFSE et le CIA, est mis en œuvre à compter du 1^{er} janvier 2025, au profit des agents territoriaux de la collectivité relevant des cadres d'emplois prévus ci-après.

Le RIFSEEP est versé :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- aux agents contractuels de droit public occupant des emplois similaires à ceux des fonctionnaires territoriaux concernés ;

Les agents de droit privé ne sont pas concernés.

2/ Détermination des groupes de fonctions, de leur montant maximum, et répartition des emplois de la collectivité au sein de ceux-ci :

Les montants de versement de l'IFSE et du CIA retenus sont fixés dans la limite de ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés par les services de l'État. Ils pourront réévalués en cas d'évolutions ultérieures des montants de référence.

Ces montants plafonds sont établis pour un agent à temps complet, et seront réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour ceux exerçant leur activité à temps non complet ou à temps partiel.

Les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité sont répartis dans les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 au vu des critères suivants :

- 4 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie A
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie B
- 3 groupes de fonctions pour les corps relevant de la catégorie C

Les montants « mini » retenus correspondent à 10% des montants règlementaires et les montants « maxi » retenus correspondent à 75% des montants règlementaires selon le tableau ci-joint.

3/ Conditions d'attribution et périodicité de versement de l'IFSE et du CIA

A - L'IFSE (L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) :

a/ Conditions d'attribution de l'IFSE :

Les attributions individuelles d'IFSE sont effectuées à partir du groupe de fonctions, et selon les sujétions liées à l'emploi occupé et l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.

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

- Critères professionnels retenus pour déterminer à quels groupes de fonctions appartient chaque poste et leurs cotations :

- Critères retenus pour les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :

Encadrement	encadrement de niveau supérieur dans la structure
	encadrement de niveau intermédiaire dans la structure
	encadrement d'agents de filières différentes
	encadrement d'agents de même filière
	encadrement + 5 agents

Coordination	gestion de projets et/ou d'opérations
	responsabilité dans la formation ou dans la formation d'autrui
	ampleur du champ d'action et transversalité
Pilotage	contribution à une responsabilité sur la décision politique
	responsabilité de coordination
Conception	emploi de supervision et de conception
	emploi de conception et d'application

- Critères retenus pour la technicité, l'expertise ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

Technicité	connaissances de niveau expert
	connaissances de niveau intermédiaire
	connaissances de niveau basique
Qualification	diplôme certification spécifique
	maîtrise des outils métiers
Expertise	forte polyvalence
	Diversité domaines d'intervention
	autonomie complète
	autonomie partielle

- Critères retenus pour les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Contraintes horaires	contraintes occasionnelles (réunion en soirée, week-end...)
	contraintes fréquentes
Contraintes physiques	effort physique
Contraintes relationnelles	nombreuses relations externes
	nombreuses relations internes
	contact avec le public
	travail isolé
Contraintes liées à la mission	exigence de confidentialité et discrétion forte
	responsabilité sur sécurité d'autrui
	responsabilité financière budgétaire
	responsabilité financière régie

- L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle selon les critères suivants :
 - Capacité à exploiter l'expérience acquise,
 - Connaissance de l'environnement de travail,
 - Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques,
 - Montée en compétence en fonction de l'expérience.
- Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :
 - en cas de changement de fonctions ou d'emploi et de groupe ;
 - au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

b/ Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée : mensuellement.

c/ Modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète.

d/ Les absences :

L'absentéisme entraîne des déductions « dites pour absences » sur le montant de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise.

Types d'absences donnant lieu à déduction :

- congés de maladie ordinaire, congés de longue maladie et longue durée, congés grave maladie ;
- absences pour grève ;
- absences irrégulières.

La déduction pour absences en maladie ordinaire intervient en fonction de la durée d'absence, calculée en jours cumulés glissants sur l'année médicale à compter du 1^{er} jour d'absence à raison de :

- 100% de régime indemnitaire maintenu pour les 30 premiers jours d'absence (sauf jour de carence)
- à compter du 31^{ème} jour aucun régime indemnitaire n'est versé.

Types d'absences ne donnant pas lieu à déduction :

- congés de maternité et congés de paternité, congés d'adoption, accident de travail — maladie professionnelle ;
- congés annuels, jours ARTT ;
- autorisation spéciales d'absence et décharge de service pour exercer une activité syndicale ;
- autorisation d'absence pour événements familiaux et autorisations d'absences pour concours et examens professionnels.

e/ Exclusivité :

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

f/ Attribution :

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

B - Le complément indemnitaire Annuel (CIA)

a/ Conditions d'attribution du CIA :

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Contribution à l'activité du service
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Le CIA étant déterminé par la manière de servir de l'agent, il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre

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

GROUPES	POURCENTAGE INDIVIDUEL ANNUEL MAXIMUM DU CIA
Catégorie A	
A1	15% du montant de l'IFSE individuel par rapport à la cotation dans la limite du plafond autorisé
A2	idem
A3	Idem
A4	idem
Catégorie B	
B1	12% du montant de l'IFSE individuel par rapport à la cotation dans la limite du plafond autorisé
B2	idem
B3	idem
Catégorie C	
C1	10% du montant de l'IFSE individuel par rapport à la cotation dans la limite du plafond autorisé
C2	idem
C3	idem

b - Périodicité de versement du complément indemnitaire :

Le complément indemnitaire est versé : annuellement à la fin du 1^{er} semestre après l'entretien professionnel.

c - Modalités de versement :

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail. Aussi, lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète.

d- Les absences :

Le CIA n'étant pas assis sur l'exercice des fonctions comme l'IFSE mais sur l'engagement professionnel et la manière de servir, il n'est pas appliqué de diminution du CIA en raison de l'absence.

e - Exclusivité :

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

f - Attribution :

L'attribution individuelle sera décidée chaque année par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel. Le CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, il peut être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

4/ les règles du cumul :

L'I.F.S.E. et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

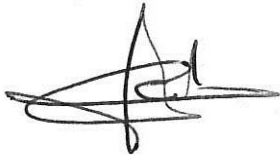
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A, décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Pour extrait conforme au registre des délibérations du conseil communautaire.

Fait à Saint Just en Chevalet, le 12 décembre 2024

Le Président,
Charles LABOURE



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
DU PAYS D'URFÉ
" Maison du pays d'Urfé "
42430 ST-JUST-EN-CHEVALET

Certifié exécutoire compte tenu
de la transmission en Sous-Préfecture le ...
et de la publication le ...
Fait à Saint Just en Chevalet, le ...

Le Président
Charles LABOURE

Le secrétaire de séance,
Thomas SIETTEL



Date de transmission de l'acte: 16/12/2024

Date de reception de l'AR: 16/12/2024

042-244200820-DE_080_2024-DE

A G E D I