

DEPARTEMENT DE HAUTE-  
SAVOIE

-----  
Arrondissement  
de Saint-Julien-en-Genevois

EXTRAIT  
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
COMMUNAUTE DE COMMUNES  
USSES ET RHONE

<b>Nombre de Conseillers :</b> En exercice : 33  Présents : 27 Pouvoirs : 6  Votants : 33 Pour : 33 Contre : 0 Nul : 0  N° CC 12/2017	<p>L'an deux mille dix-sept, le 13 février à dix-neuf heures et trente minutes, le Conseil Communautaire Ussets et Rhône dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle du Conseil Communautaire à SEYSSEL - 74, sous la présidence de Monsieur Paul RANNARD</p> <p><b>Date de convocation :</b> 07 février 2017</p> <p><b>Présents</b></p> <p>Mmes Carine LAVAL, Marthe CUTELLE, Carole BRETON, Mylène DUCLOS, Anne-Marie BAILLEUL, Paulette LENORMAND.</p> <p>Mrs Bernard THIBOUD, Patrick BLONDET, Grégoire LAFAVERGES, André-Gilles CHATAGNAT, Alain CAMP, Paul RANNARD, Louis CHAUMONTET, Emmanuel GEORGES, Jean-Marc LAGRIFFOUL, Christian VERMELLE, André BOUCHET, Jean-Louis MAGNIN, Bernard REVILLON, Gilles PASCAL, Pascal COULLOUX, Alain LAMBERT, Michel BOTTERI, Gilles PILLOUX, Guy PERRET, Stéphane BRUN, Jean-Yves MACHARD</p> <p><b>Pouvoirs</b></p> <p>Mme Christine VIONNET a donné pouvoir à M. Hugues PERROT, M. Joseph TRAVAIL a donné pouvoir à M. Gilles PILLOUX, M. Bernard CHASSOT a donné pouvoir à M. Patrice GAILLARD, M. Bruno PENASA a donné pouvoir à M. Orlando DOMINGUES, M. Alain CHAMOSSET a donné pouvoir à M. Patrick FALCOZ</p> <p><b>Absents excusés</b></p> <p>M. Thierry DEROBERT</p> <p>Mme Marthe CUTELLE été élue secrétaire de séance</p>
--	--

**Objet : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique territoriale et notamment son article 88,

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 n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU les arrêtés du 20 mai 2014 pour les corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat, du 19 mars 2015 pour les corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat, du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat, du 3 juin 2015 pour le corps interministériel des attachés d'administration, du 31 mai 2016 portant application du RIFSEEP aux corps des infirmiers de catégorie A et B,

VU les arrêtés du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 du 17 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer, du 18 décembre 2015 pris pour l'application du RIFSEEP au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer,

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, pour les cadres d'emplois suivants : administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS), animateurs, assistants socio-éducatifs, conseillers socio-éducatifs, adjoints administratifs, agents sociaux, ATSEM, adjoints d'animation, opérateurs des APS.

Il se compose :

- ✓ d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE),
- ✓ d'un Complément Indemnitaire Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

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

- ✓ prendre en compte la place des agents dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
- ✓ valoriser l'expérience professionnelle des agents
- prendre en compte l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent : Résultats professionnels de l'agent (manière de servir et sens du service public, comportement dans le travail, qualité du travail), compétences professionnelles et techniques (culture territoriale, maîtrise de l'expression écrite et orale, connaissances techniques, actualisation des connaissances, partage et transmission des connaissances), qualités relationnelles (communication avec autrui et collaboration avec les autres), capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (aptitude à assister l'autorité territoriale, aptitude à animer une équipe, veille technique et réglementaire dans son domaine d'activité, aptitude à prendre du recul, aptitude à apprendre et progresser).

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

## **I. Bénéficiaires**

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- ✓ administrateurs,
- ✓ attachés,
- ✓ secrétaires de mairie,
- ✓ rédacteurs,
- ✓ éducateurs des activités physiques et sportives (ETAPS),
- ✓ animateurs,
- ✓ assistants socio-éducatifs,
- ✓ conseillers socio-éducatifs,
- ✓ adjoints administratifs,
- ✓ agents sociaux,
- ✓ ATSEM,
- ✓ adjoints d'animation,
- ✓ opérateurs des APS,

Des arrêtés ministériels sont encore attendus pour l'application effective du RIFSEEP aux cadres d'emplois des agents de maîtrise, adjoints techniques et infirmiers.

La prime pourra être versée aux fonctionnaires stagiaires et titulaires, ainsi qu'aux agents contractuels de droit public.

## II. Montants de référence

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

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

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés, tel que suit.

### FILIERE ADMINISTRATIVE

#### **A. Cadre d'emplois des attachés territoriaux**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Directeur général des services
2	- Responsable de direction tourisme - Responsable d'un pôle de compétence (finances, budgets – ressources humaines) - Emploi nécessitant une expertise particulière, avec encadrement
3	- Responsable d'un service nécessitant des compétences spécifiques
4	- Chargé de mission ou emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupes 1, 2 et 3

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des attachés soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Attachés	1	30.400	5.364
	2	25.000	4.410
	3	20.000	3.530
	4	16.000	2.830

#### **B. Cadre d'emplois des rédacteurs**

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable d'un pôle de compétence (finances, budgets – ressources humaines) ou d'un service
2	- Adjoint au responsable de pôle de compétence (finances, budgets – ressources humaines) - Gestionnaire/instructeur avec encadrement
3	- Assistant administratif - Gestionnaire/instructeur, sans encadrement (finances, budgets – ressources humaines) - Autres emplois non répertoriés en groupes 1 et 2

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des rédacteurs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Rédacteurs	1	15.000	2.045
	2	13.500	1.840
	3	12.000	1.640

### C. Cadre d'emplois des adjoints administratifs

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Encadrement ou coordination d'une équipe- Responsable de service
2	- Assistant - Emploi nécessitant des compétences particulières (comptabilité, développement économique, urbanisme, ressources humaines, transports scolaires)
3	- Gestionnaire administratif sans encadrement
4	- Agent d'accueil - Autres emplois non répertoriés en groupes 1, 2, 3

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints administratifs soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints administratifs	1	11.340	1.260
	2	10.800	1.200
	3	9.000	1.000
	4	8.000	890

### FILIERE MEDICO-SOCIALE

#### A. Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
3	- Responsable de service multi-accueil petite enfance, avec encadrement, nécessitant des compétences particulières
4	- Emploi nécessitant une expertise particulière, sans encadrement - Autres emplois non répertoriés en groupe 3

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Infirmiers en soins généraux	3	11.505	1.570
	4	9.000	1.150

### FILIERE SOCIALE

#### A. Cadre d'emplois des agents sociaux

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
4	- Agent polyvalent de multi-accueil petite enfance
5	- Agent de portage des repas - Autres emplois non répertoriés en groupe 4

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents sociaux soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Agents sociaux	4	8.000	890
	5	7.000	770

## FILIERE TECHNIQUE

### B. Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable pôle de compétence (service technique – bâtiments) - Responsable de service
2	- Autres emplois non répertoriés en groupe 1

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des agents de maîtrise soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Agents de maîtrise	1	11.340	1.260
	2	10.800	1.200

### C. Cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
1	- Responsable de service - Encadrement ou coordination d'une équipe
2	- Emploi nécessitant une expertise particulière (techniciens assainissement, eau, bâtiments)
3	- Gestionnaire technique sans encadrement (gardien de déchetterie)
4	- Agent d'entretien bâtiments, agent de cuisine multi-accueil
5	- Agent technique polyvalent - Autres emplois non répertoriés en groupes 1, 2, 3 et 4

Il est proposé que les montants de référence pour le cadre d'emplois des adjoints techniques soient fixés à :

Cadres d'emplois	Groupes	Montants annuels maximum	
		IFSE	CIA
Adjoints techniques	1	11.340	1.260
	2	10.800	1.200
	3	9.000	1.000
	4	8.000	890
	5	7.000	770

5 groupes de fonction ont été créés pour les agents de catégorie C au lieu des 2 groupes préconisés. Ceci s'explique par la diversité des métiers exercés par la catégorie C, et plus particulièrement pour le cadre d'emplois des adjoints techniques.

De plus, la décomposition en 2 groupes seulement ne correspond pas à la réalité des effectifs, notamment au vu de la fusion de 3 Communautés de Communes avec des politiques différentes en matière de RH relevant de l'histoire de chaque collectivité (CC Val des Usses, CC Semine et CC Pays de Seyssel).

### III. Critères de modulation

#### A. Part fonctionnelle (IFSE)

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- ✓ au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Monsieur le Président propose de retenir les critères suivants :

- Capacité à exploiter l'expérience acquise (réussite des objectifs, mobilisation de ses compétences, force de proposition, diffusion de son savoir à autrui)

- Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus)
- Parcours professionnel de l'agent
- Formations suivies
- Approfondissement de savoirs techniques, de pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience

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

#### **B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100 % du montant de référence.

Le montant maximal du CIA n'excédera pas 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie A, 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie B, 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les fonctionnaires de catégorie C.

Ce montant sera déterminé à partir des résultats de l'entretien professionnel selon les critères suivants :

- Résultats professionnels de l'agent (sens du service public, comportement général dans le travail, qualité du travail)
- Compétences professionnelles et techniques (connaissances de la culture territoriale et connaissances techniques, actualisation des connaissances et partage des connaissances, maîtrise de l'expression écrite et orale)
- Qualités relationnelles
- Capacités d'encadrement ou d'expertise et/ou capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur (aptitude à assister l'autorité territoriale, aptitude à animer une équipe, veille technique et réglementaire dans son domaine d'activité, aptitude à prendre du recul, aptitude à apprendre et progresser).

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel sera fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année en 1 fraction, sur le salaire du mois de novembre.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels.

Il est précisé que la part CIA ne sera pas versée en 2017. Le versement du CIA sera effectif à compter de 2018 suite aux entretiens professionnels menés en 2017.

#### **IV. Modalités de retenue ou de suppression pour absence**

##### **Modalités de versement de l'IFSE pendant les absences :**

Les primes sont maintenues pendant :

- ✓ les congés annuels, JRTT, repos compensateurs, autorisations d'absence régulièrement accordées,
- ✓ les congés de maladie ordinaire : dans ce cas, les primes sont maintenues en intégralité pendant les périodes de plein traitement et réduites de moitié pendant les périodes à demi-traitement,
- ✓ les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- ✓ les congés de maternité ou pour adoption et les congés de paternité.

Les primes sont suspendues pendant :

- ✓ les congés de longue maladie et de longue durée pour les fonctionnaires,
- ✓ les congés de grave maladie pour agents relevant du régime général (IRCANTEC).

Néanmoins, les primes versées à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie demeurent acquises.

#### **V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel**

Le décret prévoit un maintien du niveau indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent. Ce montant doit prendre en compte les régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, ainsi que, le cas échéant, ceux liés aux résultats.

L'intégralité de ce montant antérieur est maintenue, dans le nouveau régime indemnitaire, au titre de l'IFSE.

Ce niveau doit être maintenu jusqu'à ce que le fonctionnaire change de poste.

Si le montant de l'indemnité correspondant au nouveau poste était inférieur au montant qui lui était maintenu, le régime indemnitaire de l'agent pourrait diminuer.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire :

➤ **DECIDE**

• **D'instaurer** une prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017, pour les agents relevant des cadres d'emploi ci-après répertoriés :

1- Filière administrative :

- Attachés
- Rédacteurs
- Adjoint administratifs

2- Filière médico-sociale

- Infirmiers

Sous réserve de la parution de l'annexe à l'arrêté du 31 mai 2016 pour les corps des infirmiers de catégorie A et B

3- Filière sociale

- Agents sociaux

4- Filière Technique

- Agents de maîtrise et adjoints techniques

Sous réserve de la parution de l'annexe à l'arrêté du 28 avril 2015 pour les corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat.

Il est précisé que pour les cadres d'emplois des infirmiers, agents de maîtrise et adjoints techniques, l'instauration de la prime de fonctions, de sujétions, d'expertise et d'engagement professionnel selon les modalités définies ci-dessus, prendra effet le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant la parution des arrêtés ministériels.

• **D'autoriser le Président** à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des 2 parts de la prime, dans le respect des principes définis ci-dessus.

➤ **PRECISE** que les crédits nécessaires au versement de ce régime indemnitaire seront prévus et inscrits au budget 2017.

Le Président

Paul RANNARD



Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Ont signé au registre des délibérations les membres présents.

Pour extrait conforme,

Le président

Paul RANNARD



