


DEPARTEMENT DE  
HAUTE-SAVOIE  
-----  
Arrondissement  
de Saint-Julien-en-Genevois

EXTRAIT  
DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
COMMUNAUTE DE COMMUNES  
USSES ET RHONE

Séance du 12 Mai 2020

Envoyé en préfecture le 05/06/2020  
Reçu en préfecture le 05/06/2020  
Affiché le   
ID : 074-200070852-20200512-CC\_61\_2020-DE

Nombre de  
Conseillers :

En exercice : 37  
Présents : 26  
Suppléant : 0  
Absents : 5  
Pouvoirs : 6  
Votants : 32  
Pour : 32  
Contre : 0  
Nul : 0  
Abstention : 0

**N° CC 61/2020**

L'an **deux mille vingt**, le douze mai à **vingt heures**, le Conseil Communautaire Ussets et Rhône dûment convoqué, s'est réuni à huit clos, à la salle Jean XXIII à Frangy, sous la présidence de **Monsieur Paul RANNARD**

**Date de convocation :** 06 mai 2020

**Présents :** Mesdames Carine LAVAL, Sylvie TARAGON, Marthe CUTELLE, Carole BRETON, Mylène DUCLOS, Corinne GUISEPPIN, Paulette LE NORMAND.  
Messieurs Patrick BLONDET, André-Gilles CHATAGNAT, Alain CAMP, Paul RANNARD, Louis CHAUMONTET, Emmanuel GEORGES, Thierry DEROBERT, Christian VERMELLE, Joseph TRAVAIL, Jean-Paul FORESTIER, Jean-Louis MAGNIN, Bernard REVILLON, Gilles PASCAL, Bernard CHASSOT, Alain LAMBERT, Michel BOTTERI, Gilles PILLOUX, Guy PERRET, Jean-Yves MÂCHARD.

**Pouvoirs :** Madame Anne-Marie BAILLEUL donne son pouvoir à Gilles PILLOUX, Messieurs Bernard THIBOUD donne son pouvoir à Paul RANNARD, Patrick FALCOZ donne son pouvoir à Paul RANNARD, André BOUCHET donne son pouvoir à Jean-Paul FORESTIER, Bruno PENASA donne son pouvoir à Bernard CHASSOT, Jean VIOLLET donne son pouvoir à Christian VERMELLE.

**Suppléant :** /

**Absents :** Estelita LACHENAL, Christine VIONNET, Grégoire LAFAVERGES, Pascal COULLOUX, Stéphane BRUN.

Monsieur Bernard CHASSOT est désigné secrétaire de séance

**OBJET : RESSOURCES HUMAINES - Délibération modificative sur le 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,

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,  
VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application du RIFSEEP aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale,

VU la délibération du Conseil Communautaire n° CC 12/2017 du 13 février 2017 instituant le RIFSEEP au sein de la collectivité à compter du 1<sup>er</sup> mars 2017,

CONSIDERANT qu'au terme de 3 exercices comptables d'application de ce nouveau régime indemnitaire, il y a lieu de procéder à quelques ajustements,

CONSIDERANT que les entretiens individuels annuels ont désormais lieu courant du dernier trimestre de l'année, et que le versement de la part CIA s'effectue actuellement sur le salaire de novembre de l'année suivante,

VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 18 février 2020,

Monsieur le Vice-Président délégué aux ressources humaines rappelle 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, 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, adjoints techniques, agents de maîtrise, 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).

Il rappelle également 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 :

- ✓ 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,
- ✓ adjoints techniques,
- ✓ agents de maîtrise,
- ✓ agents sociaux,
- ✓ ATSEM,
- ✓ adjoints d'animation,
- ✓ opérateurs des APS.

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 compétences (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 compétences (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 et 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	<b>1</b>	<b>11.340</b>	<b>1.260</b>
	<b>2</b>	<b>10.800</b>	<b>1.200</b>
	<b>3</b>	<b>9.000</b>	<b>1.000</b>
	<b>4</b>	<b>8.000</b>	<b>890</b>

## FILIERE SOCIALE

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

Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
<b>4</b>	- Agent polyvalent de multi-accueil petite enfance
<b>5</b>	- 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	<b>4</b>	<b>8.000</b>	<b>890</b>
	<b>5</b>	<b>7.000</b>	<b>770</b>

## FILIERE TECHNIQUE

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

Groupes	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions
<b>1</b>	- Responsable pôle de compétence (service technique – bâtiments) - Responsable de service
<b>2</b>	- 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	<b>1</b>	<b>11.340</b>	<b>1.260</b>
	<b>2</b>	<b>10.800</b>	<b>1.200</b>

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

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

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

4 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.

### 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 montant individuel sera fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

La part liée à la manière de servir sera versée chaque année, sur le salaire du mois de mai.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels, réalisés courant du dernier trimestre de l'année (entretien professionnel en novembre N, versement du CIA en mai N+1).

En cas de départ définitif de l'agent (fin de CDD, départ à la retraite, mutation, démission, licenciement), après réalisation de l'entretien professionnel avec le supérieur hiérarchique direct, le paiement du CIA interviendra sur le dernier salaire versé.

Pour le CIA consécutif aux entretiens « bilan de l'année 2019 » versé en 2020, à titre exceptionnel, en raison de l'épidémie de Covid-19, cette part liée à la manière de servir sera versée le mois suivant le vote de la présente délibération exécutoire.

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

##### **Modalités de versement 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 les 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.

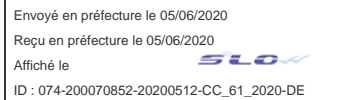
#### **V. Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel**

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.

**Le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré décide:**

**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> juin 2020, pour les agents relevant des cadres d'emploi ci-après répertoriés :

- 1- Filière administrative :
  - Attachés
  - Rédacteurs
  - Adjoints administratifs
- 2- Filière sociale
  - Agents sociaux
- 3- Filière Technique
  - Agents de maîtrise
  - Adjoints techniques

**D'AUTORISER LE PRESIDENT** 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 sont prévus et inscrits au budget 2020.

**DIT** que la présente délibération annule et remplace la délibération n° CC 12/2017 du 13 février 2017.

*Ainsi 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**



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