

Extrait du registre des délibérations

Conseil Communautaire du 27 juin 2023 à 18 h à Marciac

(salle des fêtes de Marciac)

Le Conseil communautaire de la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers, convoqué le 21 juin 2023, s'est réuni sous la présidence de M. Jean-Louis Guilhaumon, Président.

Conseillers communautaires titulaires présents : Gérard Castet (arrivée : 18 h 39 – départ : 20 h 25), Chantal Dubor, Jean-Paul Forment (départ : 20 h 15), Christian Luro, Maryse Abadie, Pascal Fort, Olivier Bonnafont, Jean Pagès, Daniel Raluy, Alain Payssé, Sylvie Theye, Isabelle Blanchard, Jean-Louis Guilhaumon, Dominique Dumont, Géraldine Pery, Pierre Barnadas, Patricia Pascal, Maryse Garcia, Erich Douillé, Patrick Fitan, Romain Duport, Jérôme Ganiot, Marie-Martine Adler, Gérard Lille, Sandie Lefetz, Nicole Despouy, Alain Bertin, Franck Arnoux, Carole Arroyo, Alain Audirac, Patrick Marchesin, Jean-Jacques Daguzan

Conseillers communautaires titulaires absents : Patrick Larribat, Monique Persillon (donne pouvoir à Gérard Castet), Hélène De Resseguier (donne pouvoir à Romain Duport), Cyril Cotonat, Jean-Claude Lascombes, Jean-Luc Meillon (donne pouvoir à Pierre Barnadas), Corine Barrère, Nathalie Barrouillet (donne pouvoir à Patricia Pascal), Nicole Pion (donne pouvoir à Carole Arroyo), Sandrine Blanchet, Yahel Lumbroso (donne pouvoir à Jérôme Ganiot), Raymond Quereilhac (donne pouvoir à Patrick Fitan), Muriel Devilloni (donne pouvoir à Dominique Dumont), Régis Soubabère, Claude Barbe

Nombre de membres en exercice : 47

Nombre de membres présents : 32 (40 voix)

Secrétaire de séance : Christian Luro

Vote : Unanimité

Code : 20230627/11/4.5

Objet : Modification du Régime indemnitaire à compter du 1^{er} septembre 2023

Le Président expose :

Vu le code général des collectivités territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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 le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat,

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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat,

Vu le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n°2014-513 du 20 mars 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

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

Vu l'arrêté préfectoral du 19 décembre 2017 portant modification des statuts de la communauté de communes Bastides et Vallons du Gers,

Vu l'avis favorable du Comité Technique commun de la communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et du CIAS Marciac Plaisance du 3 décembre 2018 pour l'instauration du RIFSEEP,

Vu la délibération du 28 mars 2023 par laquelle le Conseil communautaire a validé la création du cadre d'emploi d'aide-soignante au tableau des emplois de l'EPCI,

Vu l'avis favorable du Comité social territorial commun à la Communauté de communes Bastides et Vallons du Gers et au CIAS Marciac Plaisance du 1^{er} juin 2023 pour l'ajout du cadre d'emploi d'aide-soignante à la liste des bénéficiaires du RIFSEEP,

Il est proposé de l'intégrer, au même titre que le cadre d'emploi d'auxiliaire de puériculture,

Considérant 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 et se compose :

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

Considérant que le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP,

Il est proposé à l'assemblée de finaliser l'harmonisation du RIFSEEP de la manière suivante :

Il convient d'ajouter le cadre d'emploi des aides-soignantes à compter du 1^{er} septembre 2023, suite à la création des postes lors du conseil communautaire du 28 mars 2023 pour le bon fonctionnement des multi accueils de la collectivité.

1 - Bénéficiaires

La prime est versée :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent,
- aux agents contractuels de droit public en remplacement d'un congé maladie ordinaire, congé maternité, parental et d'adoption, longue maladie, maladie longue durée, grave maladie, disponibilité pour convenance personnelle, de droit et d'office,
- aux agents contractuels de droit public sur un contrat article 3 alinéa 1 pour un accroissement temporaire d'activité, pour une durée maximum de douze mois, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement du contrat, pendant une période de dix-huit mois consécutifs dans les conditions suivantes :

IFSE attribuée	IFSE non attribuée
Si le 1 ^{er} contrat signé a une durée supérieure à 3 mois et 1 jour	Si le 1 ^{er} contrat signé a une durée inférieure ou égale à 3 mois
Si en cas de renouvellement, la durée totale des deux contrats (1 ^{er} + renouvellement) est supérieure à 3 mois et 1 jour	Si en cas de renouvellement, la durée totale des deux contrats (1 ^{er} + renouvellement) est inférieure ou égale à 3 mois

A noter : la durée totale des contrats est calculée sur la base de contrats consécutifs. Elle est révisée lorsqu'il y a une période d'interruption entre deux contrats.

2 – cadre d'emplois concernés

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel maximum
Attachés	A1	Responsabilité de direction générale	36 210
	A2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services	32 130
	A3	Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	25 500
	A4	Expertise et/ou expérience	20 400
Rédacteurs Animateurs Educateurs APS Educateurs Jeunes Enfants Adjointes administratifs Techniciens Agent de maîtrise Adjointes techniques Adjointes d'animation Agent de conservation du patrimoine et bibliothèque Auxiliaire de puériculture Aide-soignante	B1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	17 480
	B2	Expertise, responsabilité de projet	16 015
	B3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	14 650
Adjointes administratifs Adjointes d'animation ATSEM Agent de maîtrise Adjointes technique Agents sociaux Adjointes du patrimoine Auxiliaire de puériculture	C1	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières	11 340
	C2	Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés	10 800

3 - Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE est modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

La modulation trouve son fondement dans :

- l'expérience dans d'autres domaines
- la connaissance de l'environnement de travail
- la capacité à exploiter les acquis de l'expérience
- la diversification des compétences et des connaissances
- le savoir-faire technique
- les responsabilités et l'autonomie
- les capacités relationnelles
- les sujétions particulières

Le montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- 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.

4 - Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

5 - Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail et du traitement de base indiciaire.

6 - Les absences

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) et les périodes de temps partiels thérapeutique : l'IFSE est maintenue.
- Pendant les congés pour maternité, paternité ou adoption, l'IFSE est maintenue.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie l'IFSE est suspendue. Toutefois, lorsque le bénéficiaire est placé rétroactivement en congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, l'IFSE versée durant les périodes de congé de maladie ordinaire, requalifiée en longue maladie, longue durée ou grave maladie, est maintenue.
- En cas de disponibilité d'office, l'IFSE est suspendue.

L'IFSE fixée ci-dessus est conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, réduite de moitié, lorsqu'un bénéficiaire est placé en congé de maladie ordinaire à demi-traitement.

Durant les congés annuels, l'IFSE est maintenue intégralement.

7- Exclusivité

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

L'IFSE 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 dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

8 – Les modalités d'attribution de l'IFSE

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

S'agissant du CIA (Complément Indemnitare Annuel) :

1. Les bénéficiaires :

Le CIA peut être attribué aux fonctionnaires stagiaires et titulaires et aux agents contractuels de droit public occupant un emploi permanent

2. Cadres d'emplois concernés

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise ou de sujétions	Montant annuel maximum
Attachés	A1	Responsabilité de direction générale	6 390
	A2	Responsabilité de direction générale adjointe, direction de pôle de services	5 670
	A3	Responsabilité de service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	4 500
	A4	Expertise et/ou expérience	3 600
Rédacteurs Animateurs Educateurs APS Educateurs Jeunes Enfants Adjoints administratifs	B1	Responsabilité d'un service et/ou fonctions de coordination ou de pilotage	2 380
	B2	Expertise, responsabilité de projet	2 185
	B3	Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	1 995

Cadre d'emplois	Groupe	Niveau de responsabilité, d'expertise sujétions	Montant annuel maximum
Techniciens Agent de maîtrise Adjointes techniques Adjointes d'animation Agents de conservation du patrimoine et bibliothèque Auxiliaire de puériculture Aide-soignante			
Adjointes administratives Adjointes d'animation Agents sociaux ATSEM	C1	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, sujétions particulières</i>	1 260
Agent de maîtrise Adjointes techniques Adjointes du patrimoine Auxiliaire de puériculture Aide-soignante	C2	<i>Missions d'exécution, de suivi administratif de dossiers, fréquence des relations directes avec les administrés</i>	1 200

3. Prise en compte de l'engagement personnel

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel annuel.

Toutefois, le complément indemnitaire annuel, comme son nom l'indique, est un supplément à la rémunération et au régime indemnitaire. Par conséquent, son attribution n'est effective qu'à titre exceptionnel et n'est versé que si les deux conditions suivantes sont réunies :

- les crédits budgétaires nécessaires doivent être suffisants et le versement ne doit pas remettre en cause l'équilibre du budget voté en début d'année.
- l'accomplissement par l'agent d'une mission supplémentaire spécifique à celles qui lui sont attribuées habituellement.

4. Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement en début d'exercice budgétaire (n+1 par rapport à l'entretien professionnel). Il n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

5. Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail dans les mêmes conditions que la rémunération, il est versé annuellement après l'entretien d'évaluation de l'année n-1.

6. Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Le CIA 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 dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...).

7. Les modalités d'attribution du CIA

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

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond dépend.

Le coefficient est déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et que cette part, liée à la manière de servir, soit versée une seule fois par an.

Le coefficient attribué est réévalué après chaque résultat des entretiens d'évaluation.

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.

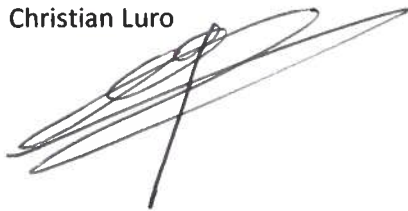
Ces montants évoluent au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

A l'issue des échanges, le Conseil communautaire décide à l'unanimité :

- **d'apporter les modifications à compter du 1er septembre 2023 sur le régime indemnitaire en tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) versé selon les modalités définies par le rapporteur ;**
- **d'intégrer dans le tableau du RIFSEEP le cadre d'emploi des aides-soignantes, à compter du 1^{er} septembre 2023 ;**
- **d'autoriser le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus et en fonction des 3 critères réglementaires définis dans les textes :**
 - o **fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,**
 - o **technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires à l'exercice du poste,**
 - o **sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel ;**
- **de prévoir et inscrire au budget les crédits nécessaires au versement du RIFSEEP.**
- **d'autoriser le Président à donner toute instruction aux services pour l'application de la présente délibération.**

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an que dessus.
Le compte-rendu de la présente a été publié et affiché.
Pour copie conforme,

Le secrétaire de séance,
Christian Luro



Le Président,
Jean-Louis Guilhaumon

