

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DE CHARLIEU-BELMONT COMMUNAUTE

L'an deux mil VINGT QUATRE

Le 19 décembre 2024 à 19 h

Le Conseil de CHARLIEU BELMONT COMMUNAUTE

Dûment convoqué, s'est réuni en séance publique ordinaire à Pouilly Sous Charlieu

Sous la présidence de Monsieur René VALORGE

Date de la convocation : 12 décembre 2024

Présents : M. GROSDENIS Henri, M. CHIGNIER Bernard, Mme MONTANES Véronique, Mme GASDON Christine, M. FAYOLLE Jean, M. DURANTIN Michel, M. BERTHELIER Bruno, M. HERTZOG Etienne, M. LACROIX Jérémie, M. LAPALLUS Marc, M. BUTAUD Jean Charles, M. LOMBARD Jean Marc, M. GODINOT Alain (arrivé à 19h25), Mme DUGELET Isabelle, Mme VAGINAY Hélène, Mme LEBEAU Colette, M. VIODRIN Jérôme, Mme JOLY Michelle, M. LAMARQUE Michel, Mme TROUILLET Nelly, M. VALORGE René, Mme CARRENO Mercédès, M. CROZET Yves, Mme LEBLANC Florence, Mme CALLSEN Marie-Christine, M. DESCAVE Guillaume, M. AUBRET Alain, M. PALLUET Dominique, M. DUBUIS Pascal, M. MOULIN Bernard, Mme DANIERE Emmanuelle.

Nombre de membres en exercice :

41

Nombre de présents :

31

Nombre de votants : 37

Excusés : M. MATRAY Jean-Luc, M. MEUNIER Gérard, Mme BOURNEZ Christine, me FEJARD Carole, Mme PONCET Sylvie, Mme URBAIN Sandrine, M. VALENTIN Alain, M. DESBENOIT Bernard, M. JARSAILLON Philippe, M. CHENAUD Fabrice.

Pouvoirs : Mme BOURNEZ Christine à M. FAYOLLE Jean, Mme FEJARD Carole à M. DURANTIN Michel, Mme PONCET Sylvie à M. LACROIX Jérémie, Mme URBAIN Sandrine à M. HERTZOG Etienne, M. VALENTIN Alain à M. DESCAVE Guillaume, M. CHENAUD Fabrice à Mme CALLSEN Marie-Christine.

Election d'un secrétaire de séance : Mme GASDON Christine (Boyer).

N°2024/N°198

OBJET : RIFSEEP et MISE EN ŒUVRE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

M. le Vice-président en charge des ressources humaines rappelle aux conseillers communautaires qu'en novembre 2018 le conseil communautaire décidait de mettre en œuvre le régime indemnitaire prévu par le décret du 20 mai 2014 avec effet au 1er janvier 2019 à enveloppe constante par rapport au régime indemnitaire précédent sauf quelques spécificités amenées à disparaître au fil du temps.

Rappel : à propos de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le principe : L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste est ainsi évalué en nombre de points.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Une clause de revoyure était prévue tous les 2 ans. Dans ce cadre et après avis favorable du comité social territorial rendu le 9 avril 2024, il est proposé de modifier les indicateurs tels que ci-dessous :

CRITÈRE PROFESSIONNEL 1	CRITÈRE PROFESSIONNEL 2	CRITÈRE PROFESSIONNEL 3
Encadrement	Technicité	Sujétions
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<p>Niveau hiérarchique (selon le dimensionnement du service et les contraintes du service non prises en compte par ailleurs)</p> <p>Encadrement direct de collaborateurs ou agents mis à disposition</p> <p>Spécificité encadrement : agents en insertion, gestion globale RH, bénévoles</p>	<p>Technicité et/ou expertise requise à l'exercice des fonctions (maîtrise de logiciel, de machines-outils, de la réglementation) + expérience professionnelle : poly-métiers, ou poly-sectoriels, arbitrage, conseils, décisions, exécution, pratique d'un outils métier.</p> <p>Conduite de projets : stratégique, juridique, opérationnel, technique, budgétaire, partenarial, conseil</p> <p>Ancienneté</p> <p>Niveau de diplôme requis</p>	<p>Risques liés au relationnel : lien à l'utilisateur, accueil du public.</p> <p>Travail isolé : partiellement ou totalement</p> <p>Dangerosité : contagion, blessures.</p> <p>Contraintes horaires : WE, soirées, variabilité, fréquence, horaires morcelés ou fractionnés</p> <p>Contraintes météorologiques : fréquence d'exposition</p>

Le reste des dispositions reste inchangé, à savoir :

Les bénéficiaires :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel qui bénéficieront de l'I.F.S.E. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.
 - Les agents contractuels devront avoir au moins 6 mois d'ancienneté, en continu, pour percevoir 50 % du RIFSEEP à compter du 7^{ième} mois et 100 % du RIFSEEP à compter du 13^{ième} mois de présence.
- Les agents suivants ne sont pas concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP :
 - Agents contractuels de droit public, avec moins de 6 mois d'ancienneté dans la Communauté.
 - Agents contractuels de droit privé (CDDI, Contrats Emplois d'avenir, Parcours/Contrats Emploi Compétences, apprentis, volontaires en service civique...).

Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

1. au moins tous les 2 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
2. en cas de changement de fonctions,
3. en cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion.
4. en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions

Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

Conformément au 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 :

Les agents bénéficiaires bénéficient du maintien de l'I.F.S.E dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de congés annuels, congés de maladie ordinaire, congés pour accidents de service/accident du travail et maladie professionnelle, et congés de maternité, paternité ou adoption. En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, de disponibilité pour inaptitude physique : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu. Lorsqu'un congé pour longue maladie ou de

longue durée est pris à la suite d'un congé de maladie ordinaire, les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Rappel des montants plafonds modifiés par délibération 2023-004 :

Catégories	Groupes de fonctions	Fonctions associées	Montant plafond de l'I.F.S.E.
A	A 1	Direction	8 000 € (<i>rappel plafond réglementaire 36 210</i>)
	A 2	Direction de pôles Et responsables autres Autres agents de catégorie A	7 400 € (<i>rappel plafond réglementaire 36 210</i>)
B	B 1	Responsables de services	6 800 € (<i>rappel plafond réglementaire 17 480</i>)
	B 2	Adjoints aux responsables de services Responsables d'activités, Instructeurs Autres agents de catégorie B	6 300 € (<i>rappel plafond réglementaire 17 480</i>)
C	C 1	Cadres intermédiaires Chefs de projets Instructeurs	4 600 € (<i>rappel plafond réglementaire 11 340</i>)
	C 2	Agents d'exécution	4 000 € (<i>rappel plafond réglementaire 11 340</i>)

M. le Vice-président en charge des ressources humaines rappelle aux conseillers communautaires que suite aux observations de la Chambre Régionale des Comptes un travail a été conduit en Comité Social Territorial pour rendre effective la mise en place du complément indemnitaire annuel CIA dont les grandes lignes avaient été définies en novembre 2018.

Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Il est proposé à l'organe délibérant que le CIA s'appuie sur les fondements précités.

Une liste des situations ouvrant droit à un CIA est ainsi arrêtée :

- Remplacement d'un supérieur hiérarchique absent pour maladie ou accident du travail au-delà de 4 semaines, il sera rémunéré à hauteur de 170 € brut pour les 4 premières semaines ainsi passées et par la suite à hauteur de 42,50 € par semaine supplémentaire engagée. Si plusieurs agents assurent le remplacement les montants seront proratisés.
- Remplacement d'un agent de même niveau absent pour maladie ou accident du travail au-delà de 4 semaines il sera rémunéré à hauteur de 85 € brut par mois pour les 4 premières semaines ainsi passées semaines et par la suite à hauteur de 21,25 € par semaine supplémentaire engagée. Si plusieurs agents assurent le remplacement les montants seront proratisés
- Agent de prévention = 15 € brut par mois
- Agent Sauveteur et Secouriste du Travail = 15€ brut par mois

Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité, d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel qui bénéficieront du C.I.A. correspondant au groupe de fonctions de leur emploi.
 - Les agents contractuels devront avoir au moins 1 an d'ancienneté, en continu, pour percevoir le C.I.A, à compter du 13ième mois de présence.

- Les agents suivants ne sont pas concernés par la mise en œuvre du C.I.A :
 - Agents contractuels de droit public, avec moins un an d'ancienneté, en continu, dans la Communauté.
 - Agents contractuels de droit privé (CDDI, Contrats Emplois d'avenir, Parcours/Contrats Emploi Compétences, apprentis, volontaires en service civique...).

La détermination des groupes de fonction et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Les montants des plafonds du CIA sont fixés par groupe de fonctions. Celui-ci est versé à l'agent selon un coefficient fixé entre 0 et 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

A noter que le caractère facultatif et non reconductible de manière automatique du CIA induit qu'il ne doit pas représenter une part disproportionnée du RIFSEEP. Dans cette optique, la circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 préconise que le CIA ne doit pas excéder :

15% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie A.

12% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie B.

10% du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois de catégorie C.

Catégories	Groupes de fonctions	Fonctions associées	Montant plafond du C.I.A
A	A 1	Direction	1 200 €
	A 2	Direction de pôles Et responsables autres Autres agents de catégorie A	1 110 €
B	B 1	Responsables de services	816 €
	B 2	Adjoints aux responsables de services Responsables d'activités, Instructeurs Autres agents de catégorie B	756 €
C	C 1	Cadres intermédiaires Chefs de projets Instructeurs	460 €
	C 2	Agents d'exécution	400 €

Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.)
Les agents bénéficiaires listés au 2/ bénéficient du maintien du C.I.A dans les mêmes proportions que le traitement, en cas de :

- o Congés annuels
- o Congés de maladie ordinaire,
- o Congés pour accidents de service/accident du travail et maladie professionnelle,
- o Congés de maternité, paternité ou adoption.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie, de disponibilité pour inaptitude physique : le versement du C.I.A. est suspendu. Lorsqu'un congé pour longue maladie ou de longue durée est pris à la suite d'un congé de maladie ordinaire, les primes versées lors de ce dernier demeurent acquises pour l'agent.

Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel en décembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Clause de ré examen et ou de revalorisation :

Le C.I.A sera déterminé à partir des résultats des entretiens professionnels annuels.

La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2025.

Modalités de mise en œuvre

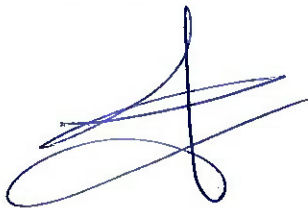
L'attribution individuelle du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Avis favorable du Comité Social Territorial rendu le 10 décembre 2024.

Où cet exposé et après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil Communautaire,

- Valide la mise en place du CIA à compter du 1^{er} janvier 2025 selon les modalités définies ci-dessus,
- Dit que les dépenses seront prévues annuellement sur les budgets correspondants.

Le Secrétaire de séance
Représentant de la commune de Boyer
Mme GARDON Christine



Le Président de la Communauté
De Communes
M René VALORGE



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

042-200035202-20241219-2024-198-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 24/12/2024
Publication : 24/12/2024