

PROJET DE DÉLIBÉRATION

Conseil Communautaire

Date : 20/05/2021

Objet : DISPOSITIF DE REMUNERATION DEFINI DANS LE CADRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) : ACTUALISATION

Rapporteur : Jean-Marie RIPART

EXPOSÉ

Par une délibération du 26 septembre 2019, le Conseil communautaire a approuvé le dispositif de rémunération défini dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), à compter du 1^{er} janvier 2020.

Par une délibération en date du 6 février 2020, le Conseil communautaire a actualisé ce dispositif en créant, à compter du 1^{er} mars 2020, une part supplémentaire d'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) liées aux sujétions du poste occupé, d'un montant forfaitaire dans la limite du plafond global d'IFSE.

À la suite de la publication du décret n°2020-182 du 27 février 2020 permettant le déploiement de ce régime indemnitaire à des cadres d'emplois qui en étaient jusque là exclus, le dispositif a été élargi, par une décision du Président du 29 mai 2020, aux agents relevant de ces cadres d'emplois.

Ce régime indemnitaire est composé de deux primes : une part mensuelle, l'IFSE, valorisant l'exercice des fonctions, et une part dont le versement annuel est facultatif, le CIA (complément indemnitaire annuel), permettant de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents.

Afin de faire du dispositif du CIA un véritable outil managérial visant la reconnaissance de l'impact individuel des agents sur l'activité de la Communauté urbaine, il est proposé de modifier les critères d'attribution de cette prime exceptionnelle.

Il est donc proposé au Conseil communautaire :

- d'abroger la décision n° DEC2020_447 du 29 mai 2020 relative au RIFSEEP,
- d'approuver les nouvelles modalités d'octroi du RIFSEEP, incluant les nouvelles modalités d'éligibilité du complément indemnitaire annuel (CIA),
- de préciser que les crédits correspondants sont inscrits au budget de la Communauté urbaine.

Ceci exposé, il est proposé la délibération suivante :

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE,

VU le code général des collectivités territoriales,

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 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

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,

VU les arrêtés ministériels fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

VU les statuts de la Communauté urbaine,

VU la décision du Président n° DEC2020_447 du 29 mai 2020 relative au RIFSEEP,

VU l'avis favorable du comité technique paritaire en date du 6 mai 2021,

VU l'avis favorable émis par la commission n°1 « Affaires Générales » le 10 mai 2021,

APRES EN AVOIR DELIBERE,

ARTICLE 1 : ABROGE la décision n° DEC2020_447 du 29 mai 2020 relative au RIFSEEP.

ARTICLE 2 : APPROUVE le dispositif de rémunération défini dans le cadre du RIFSEEP comme suit :

A) Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public sur emploi permanent à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (contrat d'apprentissage, contrat d'accompagnement dans l'emploi...);

- Les collaborateurs de cabinet ;
- Les collaborateurs de groupes d'élus ;
- Les agents vacataires.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : administrateurs, attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, ingénieurs en chef, ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques, conseillers des activités physiques et sportives, éducateurs des activités physiques et sportives, opérateurs des activités physiques et sportives, animateurs, adjoints d'animation, directeurs des établissements d'enseignement artistique, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine, bibliothécaires territoriaux, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, adjoints du patrimoine, agents sociaux.

B) Détermination des groupes de fonctions et des critères

Les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Pour chaque filière et cadre d'emplois concernés par le RIFSEEP, les postes inscrits au tableau des effectifs seront répartis au sein de différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels précédemment cités. La classification des postes dans les groupes de fonctions a été objectivée par l'appréciation d'un ensemble de critères visant à regrouper au sein d'un même groupe de fonctions des postes qui remplissent les mêmes critères, même si les missions peuvent être différentes.

C) Mise en Place de l'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions.

Les planchers et les plafonds applicables à chacun des groupes de fonctions sont définis à l'annexe 1 de la présente délibération.

Les plafonds applicables sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le montant individuel de l'IFSE est fixé, dans le respect des plafonds réglementaires tels que définis en annexe 1, en tenant compte des critères suivants :

- Le cadre d'emplois et le groupe de fonctions auquel l'agent est rattaché ;
- Le niveau de responsabilité ;
- Le niveau d'expertise de l'agent ;
- Le niveau de technicité de l'agent ;
- L'expérience de l'agent ;
- La qualification détenue ;
- Les sujétions spéciales. Ces sujétions spéciales, listées ci-dessous, font l'objet du versement d'un montant d'IFSE en complément de la part liées aux fonctions, dans la limite du plafond réglementaire global d'IFSE :
 - Conduite de poids lourds : 60 € brut (soixante euros) par mois pour un temps complet ;
 - Travail en soirée, samedi ou dimanche dans le cadre de l'annualisation : 100 € brut (cent euros) par mois pour un temps complet ;
 - Travail normal et régulier du dimanche pour les agents des piscines : 200 € brut (deux-cents euros) par mois ;

- Travail supplémentaire effectué de façon régulière quelques dimanches par an : 60 € brut par mois (soixante euros) ;
- Régisseur d'avance et/ou de recettes : 30 € brut (trente euros) par mois pour un temps complet par régie.

L'IFSE est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel ou temps non complet, à l'exception de la part d'IFSE liée à une sujétion spéciale, lorsque l'agent est soumis à la même sujétion qu'un agent exerçant ses fonctions à temps plein.

Conditions de réexamen de l'IFSE :

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

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de situation administrative (avancement de grade, promotion interne, réussite à concours, ...)
- En l'absence de changement, le réexamen pourra intervenir annuellement à la demande du manager ou de l'agent, en cas d'évolution du périmètre d'activité du poste. Cette demande devra être motivée et formalisée lors des entretiens professionnels.

La part supplémentaire d'IFSE liée à une sujétion spéciale cesse d'être versée lorsque l'agent n'est plus soumis à cette sujétion.

L'IFSE est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Il remplace ainsi :

- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) ;
- La Prime de fonctions et de Résultats (PFR) ;
- L'indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (IEMP) ;
- La Prime de Rendement et de Service (PSR) ;
- L'indemnité Spécifique de Service (ISS) ;
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Le cas échéant, la part fixe (IFSE) est cumulable avec :

- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...)
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs de compensation du pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...)
- La prime de responsabilité versée aux emplois administratifs de direction ;
- L'indemnité de départ volontaire ;
- Les « avantages collectivement acquis » au titre des dispositions du troisième alinéa de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, notamment les primes de fin d'année, les primes semestrielles et le 13^{ème} mois ;
- La prime spéciale d'installation ;
- La nouvelle bonification indiciaire.

D) Instauration du Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

L'attribution d'un CIA se fonde sur l'évaluation de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent. Ainsi, l'entretien professionnel constitue un outil de mise en cohérence entre l'évaluation réalisée de l'engagement et des objectifs de l'agent et l'attribution du CIA.

Eligibilité au CIA : seuls les agents présents depuis au moins 3 mois au 31 décembre de l'année N-1 et qui auront été évalués pourront bénéficier d'un CIA. Lorsqu'un changement d'affectation est intervenu, seul l'évaluateur de l'agent détermine le montant du CIA qui lui sera versé.

Critères d'attribution : afin de permettre une certaine équité et une marge d'appréciation de l'encadrement, le montant alloué de CIA doit avoir un lien avec l'entretien professionnel, sans pour autant établir d'automatisme.

Montants attribués : l'attribution du CIA se fondera prioritairement sur un avis managérial fondé sur les critères non cumulatifs suivants :

- Le niveau d'investissement : implication exceptionnelle dans les projets/missions de l'EPCI, réalisation d'objectifs (anticipation ; formalisme) ;
- Prise d'initiative : capacité à être force de proposition cohérente avec les objectifs de l'EPCI ;
- Qualité exceptionnelle du travail : résultats professionnels au-delà des attentes et atteinte d'objectifs individuels ou collectifs ambitieux ;
- Participation à un projet ou à une mission exceptionnelle ;
- Compétences managériales (uniquement pour les agents en position d'encadrement) : aptitude à conduire une équipe vers la réalisation d'objectifs pré-identifiés dans un environnement de travail apaisé.

Le montant individuel versé annuellement devra respecter les plafonds tels que définis en annexe 1.

Les plafonds applicables sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Modalités de versement du CIA :

Chaque année, un montant sera déterminé dans le cadre des marges de manœuvre budgétaires identifiées en phase d'élaboration du budget primitif de l'année. Le CIA ne constituant pas un élément obligatoire de la rémunération, ce versement est suspendu aux possibilités budgétaires de l'établissement.

E) Sort des primes en cas d'absence

Le bénéfice des primes est maintenu dans les limites prévues par le décret n°2010-997 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. Il est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé annuel, le congé de maladie ordinaire, le congé pour invalidité temporaire imputable au service, le congé de maternité, de paternité et accueil de l'enfant ou adoption.

Le bénéfice des primes est suspendu totalement pendant le congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie (pour les agents contractuels) à compter de la date de la décision plaçant l'agent dans ces types de congés maladie.

F) Maintien à titre personnel

Lorsque le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP, l'agent conserve la garantie d'un maintien de rémunération globale, à titre individuel par ajout d'un régime indemnitaire spécifique de « maintien de rémunération ». Le montant de ce régime indemnitaire spécifique sera revu à la baisse à chaque fois que le traitement indiciaire progressera jusqu'à disparition.

Les agents concernés bénéficieront d'un accompagnement leur permettant d'accéder prioritairement à un groupe de fonctions en cohérence avec leur niveau de régime indemnitaire.

G) Dialogue social

La bonne application de la présente délibération fera l'objet d'un examen annuel en Comité technique en amont de la campagne de préparation budgétaire. Les enveloppes dédiées à chaque dispositif feront l'objet d'une discussion dans le cadre du dialogue social.

ARTICLE 3 : RAPPELLE que le dispositif du RIFSEEP est applicable depuis le 1^{er} janvier 2020 et que le versement d'une part supplémentaire d'IFSE liée aux sujétions spéciales est applicable à compter du 1^{er} mars 2020.

ARTICLE 4 : RAPPELLE que ce dispositif est applicable aux agents relevant des cadres d'emplois des ingénieurs, des techniciens, des conseillers des A.P.S. et des directeurs des établissements d'enseignement artistique depuis le 1^{er} septembre 2020.

ARTICLE 5 : PRECISE que les modifications apportées aux modalités de versement du CIA s'appliquent à compter du CIA versé en 2021 au titre de la manière de servir en 2020.

ARTICLE 6 : PRECISE que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la Communauté urbaine.