

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Envoyé en préfecture le 20/12/2018

Reçu en préfecture le 20/12/2018

Affiché le 20.12.18

ID : 089-200039642-20181218-136\_2018-DE

<b>DEPARTEMENT DE L'YONNE</b>	Le dix-huit décembre deux mille dix-huit à dix-neuf heures, le Conseil Communautaire, légalement convoqué, s'est réuni à la salle polyvalente d'Ancy-Le-Franc, sous la présidence de Madame Anne JERUSALEM.
<b>ARRONDISSEMENT D'AVALLON</b>	<b>Étaient présents :</b> <i>Ancy-Le-Franc</i> : M. DELAGNEAU Emmanuel, <i>Ancy-Le-Libre</i> : Mme BURGEVIN Véronique, <i>Argenteuil-Sur-Armançon</i> : M. MACKAIE Michel, <i>Baon</i> : M. CHARREAU Philippe, <i>Bernouil</i> : M. PICARD Bruno, <i>Chassignelles</i> : Mme JERUSALEM Anne, <i>Cheney</i> : M. BOLLENOT Jean-Louis, <i>Collan</i> : M. GOGOIS Francis, <i>Cruzy-Le-Châtel</i> : M. DURAND Thierry, <i>Dannemoine</i> : M. KLOËTZLEN Eric, <i>Dyé</i> : M. DURAND Olivier, <i>Epineuil</i> : Mme SAVIE EUSTACHE Françoise, <i>Flogny La Chapelle</i> : Mme CONVERSAT Pierrette, M. GOVIN Gérard, <i>Fulvy</i> : M. HERBERT Robert, <i>Gigny</i> : M. REMY Georges, <i>Jully</i> : M. FLEURY François, <i>Junay</i> : M. PROT Dominique, <i>Mélisey</i> : M. BOUCHARD Michel, <i>Nuits-Sur-Armançon</i> : M. GONON Jean-Louis, <i>Pacy-Sur-Armançon</i> : M. GOUX Jean-Luc, <i>Perrigny-Sur-Armançon</i> : Mme DAL DEGAN MASCREZ Anne-Marie, <i>Pimelles</i> : M. ZANCONATO Eric, <i>Quincerot</i> : M. BETHOUART Serge, <i>Ravières</i> : M. HELOIRE Nicolas, M. LETIENNE Bruno, <i>Roffey</i> : M. GAUTHERON Rémi, <i>Rugny</i> : M. NEVEUX Jacky, <i>Saint-Martin-Sur-Armançon</i> : Mme MUNIER Françoise, <i>Sambourg</i> : M. FOREY Bernard, <i>Sennevoy-Le-Haut</i> : M. MARONNAT Jean-Louis, <i>Stigny</i> : M. BAYOL Jacques, <i>Tanlay</i> : Mme PICOCHÉ Elisabeth, <i>Thorey</i> : M. NICOLLE Régis, <i>Tissey</i> : M. LEVOY Thomas, <i>Tonnerre</i> : Mme AGUILAR Dominique, Mme BOIX Anne-Marie, Mme COELHO Caroline, Mme DOUSSEAUX Jacqueline, Mme DUFIT Sophie, M. GOURDIN Jean-Pierre, M. HARDY Raymond, M. LENOIR Pascal, M. ROBERT Christian, <i>Trichey</i> : Mme GRIFFON Delphine, <i>Tronchoy</i> : M. TRIBUT Jacques, <i>Vézannes</i> : M. LHOMME Régis, <i>Vézannes</i> : Mme BORGHI Micheline, <i>Villiers-Les-Hauts</i> : M. BERCIER Jacques, <i>Villon</i> : M. BAUDOIN Didier, <i>Vireaux</i> : M. PONSARD José.
<b>COMMUNAUTE DE COMMUNES LE TONNERROIS EN BOURGOGNE</b>	
<b>Nombre de conseillers :</b>  - En exercice : 73 - Présents : 51 - Absent(s) : 11 - Pouvoir(s) : 11 - Votants : 62	<b>Excusés :</b> <i>Argentenay</i> : Mme TRONEL Catherine, <i>Arthonnay</i> : M. LEONARD Jean-Claude, <i>Gland</i> : Mme NEYENS Sandrine, <i>Lézennes</i> : M. GALAUD Jean-Claude, M. MOULINIER Laurent, <i>Molosmes</i> : M. BUSSY Dominique, <i>Sennevoy-Le-Bas</i> : M. GILBERT Jacques, <i>Tonnerre</i> : M. LANCOSME Michel, Mme LAPERT Justine, M. SERIN Mickail, <i>Viviers</i> : M. PORTIER Virgile.
<b>Délibération n° 136-2018</b>	<b>Excusés ayant donné pouvoir :</b> <i>Aisy-Sur-Armançon</i> : M. BURGRAF Roland, <i>Ancy-Le-Franc</i> : M. DICHE Jean-Marc, Mme ROYER Maryse, <i>Cry-Sur-Armançon</i> : M. DE PINHO José, <i>Flogny La Chapelle</i> : M. CAILLIET Jean-Bernard, <i>Serrigny</i> : Mme THOMAS Nadine, <i>Tanlay</i> : M. BOUILHAC Jean-Pierre, M. BOURNIER Edmond, <i>Tonnerre</i> : Mme BERRY Véronique, M. ORTEGA Olivier, <i>Yrouerre</i> : M. PIANON Maurice.  <b>Secrétaire de séance :</b> M. PROT Dominique  <b>Date de convocation :</b> 12 décembre 2018

**Objet :**

**RESSOURCES HUMAINES**

Régime Indemnitaires

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019

Madame la présidente rappelle que, compte-tenu du principe de parité en matière indemnitaire entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été instauré à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2018 au sein de la collectivité, par délibération en date du 21 novembre 2017.

Il se compose :

- d'une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un Complément Indemnitaires Annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) basé sur l'entretien professionnel.

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 de l'agent dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- garantir un cadre transparent et équitable à l'ensemble des agents, toutes filières confondues.

Toutefois, certains grades sont aujourd'hui exclus du RIFSEEP pour lesquels il convient également de délibérer pour l'exercice à venir.

## **I - RIFSEEP**

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 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 ;

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer ce régime indemnitaire.

Le comité technique en date du 3 décembre 2018 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la Communauté de Communes le « Tonnerrois en Bourgogne » a émis un avis favorable.

### **Article 1 : Cadres d'emploi concernés**

Le RIFSEEP est applicable aux administrateurs, attachés, secrétaires de mairie, rédacteurs, adjoints administratifs, conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, agents sociaux, ATSEM, éducateurs des APS, opérateurs des APS, animateurs, adjoints d'animation, agents de maîtrise, adjoints techniques, adjoints du patrimoine, conservateurs du patrimoine, conservateurs de bibliothèques, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, bibliothécaires, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

### **Article 2 : Structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et la manière de servir.

### **Article 3 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

#### *Article 3.1 : Les bénéficiaires*

Bénéficiaire de l'IFSE telle que définie dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
- les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
  - o arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
  - o pour un contrat initial de 6 mois minimum.

Sont exclus du bénéfice de l'IFSE :

- les agents vacataires ;
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, apprentis.

Article 3.2 : Définition des groupes de fonction

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les agents d'un même cadre d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants, déterminés par décret :

- 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.

Ces critères permettent de regrouper, par catégorie hiérarchique, les postes pour lesquels le niveau de responsabilité et d'expertise est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

Le nombre de groupes de fonctions est fixé pour chaque cadre d'emplois en fonction du nombre de groupes fixé pour le corps d'emplois de référence, soit :

- 4 groupes de fonction pour les catégories A ;
- 3 groupes de fonction pour les catégories B ;
- 2 groupes de fonction pour les catégories C.

Article 3.3 : Montants maximum individuels annuels

Se référer au tableau figurant en annexe.

Article 3.4 : Maintien à titre individuel

Les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP/IFSE, bénéficient, à titre individuel, du maintien de la rémunération qu'ils avaient en application du précédent dispositif.

Cette garantie est intégrée au régime indemnitaire de l'agent sous forme d'une part additionnelle obtenue de la façon suivante :

$$\begin{aligned} & \text{Montant du régime indemnitaire avant nouvelles dispositions} \\ & - \text{Montant du nouveau régime indemnitaire après nouvelles dispositions} \\ & = \text{Montant de la garantie individuelle de maintien de rémunération} \end{aligned}$$

Le montant de la garantie individuelle de maintien de rémunération a vocation à diminuer, voire à disparaître au fur et à mesure de l'évolution de la carrière de l'agent ou du RIFSEEP/IFSE.

Ainsi, le passage de l'agent, bénéficiant de la garantie, à un échelon ou un grade supérieur, aura pour conséquence d'augmenter le niveau général de sa rémunération. Afin de respecter la grille de référence du RIFSEEP/IFSE instaurée par la communauté de communes « Le Tonnerrois en Bourgogne », le montant de la garantie diminuera à hauteur de l'augmentation de l'agent.

#### Article 3.5 : Modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année sont admis à bénéficier de l'IFSE au prorata de leur temps de service.

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

#### Article 3.6 : Sort de l'IFSE en cas d'absence

L'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

L'IFSE est impacté de la même façon que le traitement indiciaire en cas de congé maladie ordinaire.

En cas de congés de longue maladie de longue durée, de grave maladie, IFSE sera supprimée à compter de la date de début de ces congés.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE sera proratisée en fonction du temps de travail.

En cas de placement en disponibilité d'office, l'IFSE sera supprimée à compter de la date de mise en disponibilité.

En cas de service non fait, de grève ou d'exclusion, l'IFSE étant comprise dans l'assiette de la retenue, il sera fait application d'une retenue en 30<sup>ème</sup>.

#### Article 3.7 : Modalités de réexamen

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- tous les quatre ans au moins en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Le réexamen de l'IFSE n'entraîne pas forcément une revalorisation de son montant.

### Article 3.8 : Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le cas échéant, l'IFSE est cumulable, par nature, avec :

- l'indemnité horaire pour travail de nuit ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement).

### **Article 4 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**

#### Article 4.1 : Les bénéficiaires

Bénéficient du CIA tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation ;
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
  - o arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
  - o pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs ;
  - o soumis à l'entretien d'évaluation.

Sont exclus du bénéfice du CIA :

- les agents vacataires ;
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, apprentis.

#### Article 4.2 : Définition des critères

Le CIA étant lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
  - o Ponctualité ;
  - o Assiduité ;
  - o Organisation du travail ;
  - o Prise d'initiative et responsabilité ;
  - o Réalisation des objectifs ;
  - o Souci d'efficacité et de qualité du travail ;
  - o Investissement et participation dans la fonction ;
  
- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
  - o Mise en œuvre des spécificités du métier ;
  - o Respect des directives et des procédures ;
  - o Adaptation au changement ;
  - o Entretien et développement des compétences ;
  
- Critères liés aux qualités relationnelles :
  - o Sens de la communication ;
  - o Présentation et attitude ;
  - o Réserve et discrétion professionnelles ;
  - o Positionnement à l'égard de la hiérarchie ;
  - o Coopération avec les collègues ;
  - o Relation avec le public, les usagers.

*Article 4.3 : Détermination du montant du CIA*

Le calcul du montant du CIA versé à l'agent s'opère en 3 étapes :

- 1<sup>ère</sup> étape : le montant de base individuel du CIA de l'année N est calculé sur la base de 6 % de l'IFSE annuelle brute de l'agent, non impactée par la maladie de la même année ;
- 2<sup>ème</sup> étape : la détermination du montant versé est fondée sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

	Attribution de points
Comportement insuffisant et/ou compétence à acquérir	0 point
Comportement à améliorer et/ou compétence à développer	1 point
Comportement satisfait et/ou compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant/ou expertise de la compétence	3 points

<b>Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs</b>	
Ponctualité – Assiduité	Points ... / 3
Organisation du travail	Points ... / 3
Prise d'initiative et responsabilité	Points ... / 3
Réalisation d'objectifs	Points ... / 3
Soucis d'efficacité et de qualité du travail	Points ... / 3
Investissement et participation dans la fonction	Points ... / 3
<b>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</b>	
Mise en œuvre des spécificités du métier	Points ... / 3
Respect des directives et des procédures	Points ... / 3
Adaptation au changement	Points ... / 3
Entretien et développement des compétences	Points ... / 3

<b>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</b>	
Sens de la communication	Points ... / 3
Présentation et attitude	Points ... / 3
Réserve et discrétion professionnelles	Points ... / 3
Positionnement à l'égard de la hiérarchie	Points ... / 3
Coopération avec les collègues (relation interne)	Points ... / 3
Relation avec le public, les usagers (relation externe)	Points ... / 3
<b>Total des points /48</b>	<b>... / 48</b>

- 3<sup>ème</sup> étape :

- Si l'agent a obtenu entre 0 et 13 points : le montant à verser équivaut à 10 % du montant de base individuel ;
- Si l'agent a obtenu entre 14 et 28 points : le montant à verser équivaut à 40 % du montant de base individuel ;
- Si l'agent a obtenu entre 29 et 40 points : le montant à verser équivaut à 70 % du montant de base individuel ;
- Si l'agent a obtenu entre 41 et 48 points : le montant à verser équivaut à 100 % du montant de base individuel.

Article 4.4 : Montants maximum individuels annuels

Se référer au tableau figurant en annexe.

Article 4.5 : Modalités de versement

Le CIA est versé annuellement.

Le calcul du CIA pour l'année N est basé sur les résultats de l'entretien d'évaluation de l'année N-1.

Le CIA est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

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

**II – Régime indemnitaire des grades exclus du RIFSEEP**

Le tableau des montants du régime indemnitaire applicable à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019 est joint en annexe.

Sur proposition de Madame la présidente,

<b>Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire</b>	<b>62</b>	<b>pour</b>
	<b>0</b>	<b>contre</b>
	<b>0</b>	<b>abstention</b>

**DECIDE** de mettre en application le régime indemnitaire conformément à l'annexe jointe à la présente délibération à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019,

**AUTORISE** Madame la présidente à fixer par arrêté individuel le montant versé aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,

Envoyé en préfecture le 20/12/2018

Reçu en préfecture le 20/12/2018

Affiché le 20.12.18

ID : 089-200039642-20181218-136\_2018-DE

**PRECISE** que les crédits correspondants seront inscrits au budget des exercices à venir.

Fait et délibéré, les jours, mois et an susdits.  
Pour copie conforme.

La présidente,  
Anne JERUSALEM.

