

Conseillers en exercice :	77	L'an deux mille vingt-trois, le vingt-sept février, à dix-neuf
Présents :	53	heures, le Conseil Communautaire s'est réuni en séance
Absents excusés :	13	ordinaire à la salle des Conférences du Rozier Coren à
Pouvoirs :	11	Saint-Flour, après convocation légale en date du 21 février
Votants :	64	2023, sous la Présidence de Madame Céline CHARRIAUD.

Présents :

MME Agnès AMARGER, M. Didier AMARGER, MME Annie ANDRIEUX, MME Béatrice ANTONY, MME Nicole BATIFOL, MME Pierrette BEAUREGARD, MME Sophie BENEZIT, M. Jean-Paul BERTHET, M. Gilles BIGOT, M. Jean-Marc BOUDOU, M. Joël BRUN, MME Céline CHARRIAUD, M. Pierre CHASSANG, MME Yolande CHASSANG, M. Benjamin SALSON, M. Gilbert CHEVALIER, M. Guy CLAVILIER, M. Bernard COUDY, M. Gérard COURET, M. Philippe DE LAROCHE, M. Frédéric DELCROS, M. Philippe DELORT, M. Gérard DELPY, MME Ghislaine DELRIEU, M. Philippe ECHALIER, M. Christian GENDRE, M. Éric GOMESSE, M. Jérôme GRAS, MME Martine GUIBERT, MME Nadine JANVIER, M. Jean-Pierre JOUVE, MME Nathalie LESTEVEN, M. Philippe MATHIEU, M. Bernard MAURY, M. Jean-Marie MEZANGE, M. Guy MICHAUD, M. Daniel MIRAL, M. Jean-Jacques MONLOUBOU, M. Gérard MOULIADE, M. Louis NAVECH, M. René PELISSIER, M. Jean-Luc PERRIN, M. Loïc POUDEROUX, M. Marc POUUNET, M. Jean-Claude PRIVAT, M. Bernard REMISE, MME Bernadette RESCHE, M. Jean-Paul RESCHE, MME Jeanine RICHARD, M. Robert ROUSSEL, M. Pierre SEGUIS, M. Serge TALAMANDIER, M. Christophe VIDAL.

Absents excusés :

M. Frédéric ASTRUC, M. Robert BERTRAND, M. Richard BONAL, M. Claude BONNEFOI, M. Robert BOUDON, M. Adrien LAMAT, MME Marine NEGRE, M. Louis PECHAUD, MME Sylvie PORTAL, M. Pascal POUDEVIGNE, MME Patricia ROCHÈS, M. Michel ROUFFIAC, M. David VITAL.

Pouvoirs :

MME Marina BESSE donne pouvoir à MME Agnès AMARGER
M. Jean-Luc BOUCHARINC donne pouvoir à MME Nicole BATIFOL
M. Éric BOULDOIRES donne pouvoir à M. Frédéric DELCROS
MME Bonnie DELEPINE donne pouvoir à M. Philippe DELORT
M. Vital GENDRE donne pouvoir à M. Bernard REMISE
MME Olivia GUERULT donne pouvoir à M. Philippe DE LAROCHE
MME Annick MALLET donne pouvoir à M. Jérôme GRAS
MME Emmanuelle NIOCEL JULHES donne pouvoir à M. Jean-Luc PERRIN
MME Marie PETITIMBERT donne pouvoir à M. Jean-Pierre JOUVE
M. Olivier REVERSAT donne pouvoir à M. Jean-Marc BOUDOU
MME Maryline VICARD donne pouvoir à M. Jean-Claude PRIVAT

Monsieur Loïc POUDEROUX a été désigné pour remplir les fonctions de secrétaire de séance.

La Présidente certifie qu'un extrait de la présente délibération sera publié sous format électronique sur le site internet de Saint-Flour Communauté le **14 MARS 2023**, conformément à l'ordonnance n°2021-1310 du 7 octobre 2021 et au décret n°2021-1311 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes pris par les collectivités territoriales et leurs groupements.

Acte rendu exécutoire après transmission en Préfecture du Cantal, le **14 MARS 2023**

Tout recours contentieux à l'encontre de la présente délibération doit être déposé, dans un délai de deux mois à compter de son affichage, auprès du Tribunal Administratif de CLERMONT-FERRAND.

La juridiction administrative compétente peut aussi être saisie par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr.

OBJET : HARMONISATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

RAPPORTEUR : Monsieur Jean-Jacques MONLOUBOU

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application de l'article L. 714-4 du code général de la fonction publique ;

Vu le décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'État et dans la magistrature ;

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

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'État ;

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°2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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'État ;

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, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

Vu la circulaire du 13 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

Vu les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'État ;

Vu les avis du Comité Social Territorial (CST) des 9 et du 21 février 2023 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'organigramme des services ;

Considérant, les délibérations ayant pour objet le RIFSEEP des Communautés de Communes de Saint-Flour-Margeride, Pays de Pierrefort-Neuvéglise, Planèze et Caldaguès-Aubrac avant fusion entraînant la création de Saint-Flour Communauté le 01/01/17 :

- Le 28 juillet 2016 : Délibération de la Communauté de communes de la Planèze : Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) – Réf : DE_2016_54 ;
- Le 12 décembre 2016 : Délibération de la Communauté de communes Caldaguès-Aubrac : Mise en place RIFSEEP, IFSE ;

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20230227-DELIB2023-32-DE
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023

- Le 14 décembre 2016 : Délibération de la Communauté de communes du Pays de Pierrefort-Neuvéglise : Emploi / personnel – Proposition d’institution et conditions de mise en place du régime indemnitaire tenant comptes des fonctions, des sujétions, de l’expertise et de l’engagement professionnel (RIFSEEP) – Réf. : D2016-084 ;
- Le 15 décembre 2016 : Délibération de la Communauté de communes de la Planèze : Mise en place du RIFSEEP pour les agents de la filière technique – Réf : DE_2016_91 ;
- Le 20 décembre 2016 : Délibération de la Communauté de communes de Saint-Flour-Margeride : Mise en place du R.I.F.S.E.E.P – Réf : 2016-256 ;

Considérant le projet d’harmonisation du RIFSEEP exposé ci-après,



PREAMBULE

On entend par régime indemnitaire l’ensemble des primes et indemnités susceptibles d’être octroyées aux fonctionnaires au titre des articles L. 714-4 à L. 714-8 du code général de la fonction publique.

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération qui sont :

- Le traitement indiciaire ;
- Le Supplément Familial de Traitement (SFT) ;
- L’indemnité de résidence ;
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Au contraire de ces éléments, les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.

Dans le cas spécifique d’un projet d’harmonisation d’un dispositif RIFSEEP déjà mis en place, le caractère facultatif de l’outil n’est pas réexaminé.

RIFSEEP

- **R : Régime**
- **I : Indemnitaire**
- **F : tenant compte des Fonctions**
- **S : des Sujétions**
- **E : de l’Expertise**
- **E : et de l’Engagement**
- **P : Professionnel**

Avec ce régime, l’attribution des primes est basée sur deux composantes :

- le poste occupé ;
- la manière de l’occuper.

Il comporte donc deux parties :

- l’indemnité de fonctions de sujétions et d’expertise (IFSE) ;
- et le complément indemnitaire annuel (CIA).

La libre administration

Les collectivités territoriales ou les établissements publics s’administrent librement par des conseils élus et disposent d’un pouvoir réglementaire pour l’exercice de leurs compétences.

Le principe de légalité

Les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l’indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire.

<p>Accusé de réception en préfecture 015-200066660-20230227-DELIB2023-32-DE Date de télétransmission : 14/03/2023 Date de réception préfecture : 14/03/2023</p>

En application de ce principe de légalité, une collectivité territoriale ou un établissement public ne peut donc pas créer une prime "originale", c'est à dire qui ne correspond à aucun texte réglementaire.

Une exception à ce principe existe toutefois. En effet conformément à l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique, le législateur a estimé que les primes et indemnités existant antérieurement à la promulgation de cette loi sont considérées comme des droits acquis, quand bien même ils ne sont pas prévus par un texte réglementaire.

Le principe d'égalité

Le principe d'égalité correspond à l'obligation de traiter également les personnes placées objectivement dans des situations identiques.

Dès lors qu'un régime indemnitaire a été instauré au profit des agents d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public, le principe d'égalité s'applique par catégories de personnels. Il concerne tous les agents relevant du statut général des fonctionnaires territoriaux, titulaires ou stagiaires, mais aussi agents contractuels de droit public.

Le principe de parité

L'assemblée délibérante doit respecter les limites imposées par le principe de parité, c'est-à-dire que les dispositions applicables aux fonctionnaires de l'État constituent un plafond au-delà duquel l'assemblée délibérante ne peut aller.

Ainsi, le principe de parité constitue un plafond mais non pas un objectif d'équivalence entre les fonctions publiques. Si ce principe oblige à ne pas aller au-delà des avantages de ceux qui sont attribués aux fonctionnaires, les collectivités et établissements publics peuvent par contre subordonner le bénéfice du régime indemnitaire à des conditions plus strictes que celles qui sont applicables aux fonctionnaires de l'État.

Le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 définit pour chaque cadre d'emplois de la FPT un corps de référence de la FPE.

Par exemple, le cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux correspond au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer.

Fonction Publique Territoriale Cadre d'emplois	Fonction Publique de l'État Corps équivalent
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'État (services déconcentrés)

LES MODALITES DE VERSEMENT

Plafond global des deux parts

Les régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale sont adossés sur ceux de la fonction publique d'Etat (la grille de correspondance est donnée par le décret n°91-875). Or, à chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA) par arrêté ministériel.

Les employeurs territoriaux sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

LES ACTEURS

L'assemblée délibérante

Il appartient à l'assemblée délibérante de décider de la mise en place ou de la modification d'un régime indemnitaire dans la structure, par le biais d'une délibération.

La délibération doit fixer :

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20230227-DELIB2023-32-DE
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023

- La nature des éléments indemnitaires ;
- Leurs conditions d'attribution (cadre d'emplois/grades bénéficiaires, périodicité, critères éventuels de modulation du montant individuel...) ;
- Leurs montants moyens (montant plafond annuel maximum par agent en € brut) ;

La collectivité doit veiller à prévoir d'inscrire les crédits nécessaires à son budget. Seuls sont pris en compte les emplois inscrits au budget et effectivement pourvus.

Au titre du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'organe délibérant détermine les conditions d'attribution de chaque avantage indemnitaire et peut définir, en vertu de cette compétence, des critères de modulation individuelle.

Il peut :

- S'aligner sur les éventuels critères prévus par le texte réglementaire de référence ;
- Mettre en place des critères, lorsque le texte réglementaire de référence n'en prévoit pas ;
- Définir des critères propres, différents de ceux prévus par le texte de l'Etat, en s'attachant à ce que la structure générale des textes pris en référence soit respectée.

L'autorité territoriale

Il appartient à l'autorité territoriale de déterminer le montant individuel applicable à chaque agent, en respectant le cadre fixé par la délibération. Des arrêtés d'attribution individuelle doivent être notifiés aux intéressés.

Le Comité Social Territorial

Le code général de la fonction publique prévoit que les CST sont consultés pour avis sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'avis du CST est préalable à la délibération de l'organe délibérant.



Madame le Président propose de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution du RIFSEEP dans les conditions suivantes :

ARTICLE 1 : BENEFICIAIRES :

En prenant pour références, les cadres d'emploi pour lesquels le RIFSEEP est applicable et le tableau des effectifs de Saint-Flour Communauté, les bénéficiaires du RIFSEEP sont les suivants :

Catégorie A : Attaché, ingénieur, conseiller des activités physiques et sportives, attaché de conservation du patrimoine.

Catégorie B : Rédacteur, technicien, éducateur des activités physiques et sportives, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, animateur.

Catégorie C : Adjoint administratif, agent de maîtrise, adjoint technique, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation et agent social.

Il s'agit des agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail) et des agents contractuels de droit public.

Pour ces derniers, le régime indemnitaire est versé à compter du premier jour pour un contrat de 1 an ou plus, ou peut être versé à compter du douzième mois si l'agent justifie de CDD cumulés.

L'objectif étant que chaque agent de Saint-Flour Communauté en bénéficie.

Cadres d'emploi non concernés par le RIFSEEP :

Professeur d'enseignement artistique et assistant d'enseignement artistique.

Autres agents non concernés par le RIFSEEP :

Les agents relevant de contrat de travail de droit privé sont exclus de ce dispositif.

ARTICLE 2 : STRUCTURE DU RIFSEEP :

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE) ;
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions.

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, la somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyés aux agents de l'Etat.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'Etat.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

ARTICLE 3 : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE) :

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents publics territoriaux qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- De la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences :

L'IFSE est également modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur la capacité à exploiter les acquis de l'expérience.

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20230227-DELIB2023-32-DE
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté prendront compte des éléments suivants :

- Capacité à exploiter l'expérience acquise et à transmettre (mobilisation de ses compétences, atteinte des objectifs, force de proposition, diffusion du savoir) ;
- Connaissance du poste de travail et des procédures et de l'environnement de travail ;
- Approfondissement des savoirs techniques depuis la nomination pour le poste y compris les formations suivies (initiative de s'inscrire à des formations).

L'appréciation de ces éléments incombe au responsable hiérarchique.

ARTICLE 4 : LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA) :

Le CIA est attribuable en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel annuel. Dès lors, il doit être tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

Madame le Président propose de plafonner dans un premier temps le montant maximum annuel du CIA par agent rattaché à un groupe de fonctions à 1 € (Euro symbolique exprimé en montant brut).

En pratique, ce montant ne sera pas versé.

ARTICLE 5 : DEFINITION DES GROUPES DE FONCTIONS :

Madame le Président propose de définir les groupes de fonctions comme suit en lien avec l'organigramme des services et les fiches de postes :

CATEGORIE A

Cadres d'emploi : Attaché, ingénieur, conseiller des activités physiques et sportives, attaché de conservation du patrimoine.

Groupe de fonctions A 1 : Direction générale.

Groupe de fonctions A 2 : Direction de pôle (responsable) ; Cabinet.

Groupe de fonctions A 3 : Chef de service ; Agent en responsabilité.

Groupe de fonctions A 4 : Adjoint au chef de service ; Chef de projet ; Chargé de mission ; Agent de développement.

CATEGORIE B

Cadres d'emploi : Rédacteur, technicien, éducateur des activités physiques et sportives, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques, animateur.

Groupe de fonctions B 1 : Adjoint au Directeur de pôle ; Chef d'un ou de plusieurs services.

Groupe de fonctions B 2 : Adjoint au chef de service ; Expertise avec encadrement.

Groupe de fonctions B 3 : Expertise sans encadrement.

CATEGORIE C

Cadres d'emploi : Adjoint administratif, agent de maîtrise, adjoint technique, adjoint du patrimoine, adjoint d'animation et agent social.

Groupe de fonctions C 1 : Chef d'équipe ; Coordonnateur d'une équipe ; Expertise avec ou sans encadrement.

Groupe de fonctions C 2 : Expertise sans encadrement.

Groupe de fonctions C 3 : Agent d'exécution ; Agent d'accueil.

ARTICLE 6 : DEFINITION DES CRITERES POUR LA CLASSIFICATION DES EMPLOIS DANS LES GROUPES DE FONCTIONS - PART FIXE DU RIFSEEP (IFSE) :

Madame le Président propose d'adopter la grille de cotation des emplois suivante :

ECHELLE DE COTATION (28 points maximum)		POINTS	
CRITERE N°1 : ENCADREMENT, COORDINATION, PILOTAGE ET CONCEPTION	NIVEAU HIERARCHIQUE	Direction générale	14
		Responsable de Pôle	10
		Responsable de service	8
		Spécialisé	5
		Exécution	1
	NOMBRE D'AGENTS ENCADRES EN RESPONSABILITE	Plus de 20 agents	5
		De 11 à 20 agents	4
		De 6 à 10 agents	3
		D 1 à 5 agents	2
		Pas d'agent	0
	NIVEAU DE RESPONSABILITE LIE AUX MISSIONS	Essentiel	6
		Fort	4
		Modéré	2
		Faible	1
	ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS, GESTION DE PLANNINGS	Oui	1
		Non	0
	PREPARATION ET/OU ANIMATION DE REUNIONS	Oui	1
		Non	0
CONSEILS AUX ELUS	Oui	1	
	Non	0	

ECHELLE DE COTATION (24 points maximum)		POINTS	
CRITERE N°2 : TECHNICITE, QUALIFICATIONS, EXPERTISE	TECHNICITE / NIVEAU DE DIFFICULTE	Haut	5
		Intermédiaire	3
		Faible	1
	NIVEAU DE QUALIFICATION REQUIS	Niveau 6 (Bac+4) 7 et 8	5
		Niveau 6 (Bac+3)	4
		Niveau 5 (Bac + 2)	3
		Niveau 4 (Bac)	2
		Niveau 3 (CAP BEP)	1
	HABILITATION	Oui	1
		Non	0

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20230227-DELIB2023-32-DE
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023

	AUTONOMIE	Large	5
		Encadrée	3
		Restreinte	1
	PRATIQUE QUOTIDIENNE DE MAITRISE OUTIL METIER	Oui	3
		Non	0
	ACTUALISATION DES CONNAISSANCES	Indispensable	5
		Nécessaire	2
		Encouragée	1

ECHELLE DE COTATION (42 points maximum)			POINTS
CRITERE N°3 : SUJETION PARTICULIERE OU DEGRE D'EXPOSITION	RELATIONS EXTERNES	Elus	1
		Administrés	1
		Partenaires extérieurs	1
	RISQUE D'AGRESSION	Fréquent	5
		Ponctuel	2
		Rare	1
	RISQUE DE CONTAGION ET/OU DE BLESSURE	Fréquent	5
		Ponctuel	2
		Rare	1
	RISQUE DE DANGEROUSITE DES INTERVENTIONS	Fréquent	4
		Ponctuel	2
		Rare	1
	ITINERANCE / DEPLACEMENTS	Fréquent	5
		Ponctuel	2
		Rare	1
		Sans objet	0
	VARIABILITE DES HORAIRES	Fréquent	5
		Ponctuel	2
		Rare	1
		Sans objet	0
	OBLIGATION D'ASSISTER AUX INSTANCES	Fréquent	5
		Ponctuel	3
		Rare	1
		Sans objet	0
	ENGAGEMENT DE LA RESPONSABILITE FINANCIERE	Fréquent	5
		Ponctuel	3
		Rare	1
		Sans objet	0
ENGAGEMENT DE LA RESPONSABILITE JURIDIQUE	Elevé	5	
	Modéré	3	
	Faible	1	

ECHELLE DE COTATION (6 points maximum)			POINTS
CRITERE LIE A L'AGENT	NIVEAU GLOBAL D'EXPERTISE, D'EXPERIENCE ET DE FORMATION	Expert	6
		Confirmé	4
		Intermédiaire	2
		Débutant	1

Accusé de réception en préfecture
015 200066660 20230227 DELIB2023-02-DE
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023

ARTICLE 7 : FIXATION DES MONTANTS PLAFONDS :

Les régimes indemnitaires de la fonction publique territoriale sont adossés sur ceux de la fonction publique d'Etat (grille de correspondance – Décret n°91-875). Or, à chaque groupe est associé un plafond indemnitaire déterminé pour chaque part (IFSE et CIA) par arrêté ministériel.

Les employeurs territoriaux sont libres d'organiser le régime indemnitaire de leurs agents et de définir le montant plafond pour chacun des groupes de fonctions, dans la limite du plafond global des deux parts.

L'assemblée délibérante de Saint-Flour Communauté doit les valider et affecter à chacun d'entre eux, un montant plafond annuel exprimé en € brut (montant maximum par agent). Il ne s'agit pas d'un montant inscrit au budget de la collectivité, seules les attributions individuelles le sont.

Madame le Président propose de fixer les montants plafonds de référence, comme suit :

Cf. Document annexe à la présente délibération.

ARTICLE 8 : MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL :

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents, dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP et ce jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

ARTICLE 9 : MODALITES DE VERSEMENT :

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

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 collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

ARTICLE 10 : PERIODICITE DE VERSEMENT :

Madame le Président propose un versement mensuel de la part fixe du RIFSEEP (IFSE) pour les agents individuellement concernés (arrêté individuel d'attribution).

ARTICLE 11 : MODALITES DE REEXAMEN :

Madame le Président propose qu'un réexamen de la part fixe du RIFSEEP (IFSE) soit effectué :

- A chaque changement de fonction ou de grade des agents.
- En l'absence de changement, le réexamen interviendra au moins tous les 4 ans.

ARTICLE 12 : CONDITIONS DE MAINTIEN OU NON DES PRIMES EN CAS D'ABSENCES :

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant :

- Le temps partiel thérapeutique ;
- Les congés annuels ;

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20230227-DELIB2023-32-DE
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023

- Les congés de maladie ordinaire ;
- Les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- Les congés pour invalidité temporaire imputable au service.

Le CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciée au titre de la période antérieure.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera suspendu en cas congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) sera maintenu en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.

Synthèse :

- Maintien en totalité :

Accident de travail, maladie professionnelle, maternité et paternité.

- Suivi du sort du traitement :

Maladie ordinaire (CMO).

- Suspension en totalité (application principe de parité) :

Congé longue maladie (CLM), congé longue durée (CLD), congé maladie grave (CMG).

ARTICLE 13 : CUMULS POSSIBLES :

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

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnité des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...) ;
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

En revanche, il ne pourra pas se cumuler avec :

- La prime de fonction et de résultats (PFR) ;
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- L'indemnité d'exercice de missions de préfectures (IEMP) ;
- La prime de service et de rendement (PSR) ;
- L'indemnité spécifique de service (ISS) ;
- La prime de fonction informatique.

ARTILCE 14 : PRISE D'EFFET :

Madame le Président propose que les dispositions de la présente délibération prennent effet :

- Au 1^{er} mars 2023 pour l'IFSE (part fixe du RIFSEEP) pour les agents individuellement concernés ;
- Symboliquement au 1^{er} janvier 2024 pour le CIA (part variable du RIFSEEP) ;

Accusé de réception en préfecture
015-200066660-20230227-DELIB2023-32-DE
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023

- Au 1^{er} janvier 2024 pour les conditions de maintien du RIFSEEP en cas d'absences.

Toutes les dispositions antérieures relatives au RIFSEEP sont abrogées.

Le Conseil Communautaire après avoir entendu l'exposé du rapporteur et après en avoir délibéré,

- ✚ **DECIDE D'HARMONISER le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) appliqué depuis la création de Saint-Flour Communauté le 1^{er} janvier 2017, dans les conditions définies ci-dessus ;**
- ✚ **AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE versée aux agents concernés, dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;**
- ✚ **DECIDE d'inscrire au budget chaque année les crédits nécessaires ;**
- ✚ **AUTORISE Madame le Président, ou son représentant, à signer tous les documents relatifs à cet outil de pilotage des ressources humaines.**

POUR : 62 VOIX

NE PRENNENT PAS PART AU VOTE : 2 (M. Jean-Paul RESCHE, MME Jeanine RICHARD)

Ainsi délibéré en séance les jours, mois et an susdits, et les membres présents ont signé au registre,

La Présidente,

Céline CHARRIAUD



Le secrétaire de séance

M. Loïc POUDEROUX

I.F.S.E**Catégorie A**

	IFSE + CIA Montants annuels maximum fixés par arrêtés Fonction Publique d'Etat exprimés en € brut	IFSE Montants annuels maximum Saint-Flour Communauté exprimés en € brut	CIA Montants annuels maximum Saint-Flour Communauté exprimés en € brut
Cadre d'emploi : - Attaché, - Ingénieur, - Conseillers des A.P.S., - Attaché de conservation du patrimoine.			
Groupe A1 Direction générale	47 400,00 €	20 000,00 €	1,00 €
Groupe A2 Direction de pôle (responsable), Cabinet	37 800,00 €	18 000,00 €	1,00 €
Groupe A3 Chef de service, agent en responsabilité	30 000,00 €	14 000,00 €	1,00 €
Groupe A4 Adjoint au chef de service, chef de projet, chargé de mission, agent de développement	24 000,00 €	9 000,00 €	1,00 €

Catégorie B

	IFSE + CIA Montants annuels maximum fixés par arrêtés Fonction Publique d'Etat exprimés en € brut	IFSE Montants annuels maximum Saint-Flour Communauté exprimés en € brut	CIA Montants annuels maximum Saint-Flour Communauté exprimés en € brut
Cadre d'emploi : - Rédacteurs, - Techniciens, - Educateurs des A.P.S. - Assistant de conservation et des bibliothèques, - animateurs.			
Groupe B1 Adjoint au Directeur de pôle, Chef d'un ou de plusieurs services	19 000,00 €	12 000,00 €	1,00 €
Groupe E Adjoint au chef de service, Expertise avec encadrement	17 000,00 €	9 000,00 €	1,00 €
Groupe B3 Expertise sans encadrement	16 645,00 €	8 000,00 €	1,00 €

Catégorie C

	IFSE + CIA Montants annuels maximum fixés par arrêtés Fonction Publique d'Etat exprimés en € brut	IFSE Montants annuels maximum Saint-Flour Communauté exprimés en € brut	CIA Montants annuels maximum Saint-Flour Communauté exprimés en € brut
Cadre d'emploi : - Adjoint Administratif, - Agent de Maîtrise - Adjoint Technique - Adjoint du patrimoine - Adjoint d'Animation, - Agent social.			
Groupe C1 Chef d'équipe, Coordinateur d'une équipe, Expertise avec ou sans encadrement	12 600,00 €	9 000,00 €	1,00 €
Groupe C2 Expertise sans encadrement	12 000,00 €	6 250,00 €	1,00 €
Groupe C3 Agent d'exécution, Agent d'accueil	12 000,00 €	4 500,00 €	1,00 €

Accusé de réception en préfecture
0162750006 2023022001
Date de télétransmission : 14/03/2023
Date de réception préfecture : 14/03/2023