

REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT DE LA LOIRE

<b>NOMBRES DE MEMBRES</b>		
Afférents Au Conseil Communautaire	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
30	25	30
<b>Date de la convocation</b>		
22/09/2023		
<b>Date d'affichage</b>		
22/09/2023		

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS**  
du Conseil de la COMMUNAUTE DE COMMUNES

du  
"PAYS ENTRE LOIRE ET RHONE"  
Séance du **jeudi 28 septembre 2023 (20 h)**  
**À SAINT-SYMPHORIEN DE LAY**  
L'an deux mil vingt trois  
et le vingt-huit septembre à vingt heures

Le Conseil Communautaire régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, sous la présidence de Monsieur Jean-Paul CAPITAN, Président.

**Etaient présents :** CAPITAN Jean-Paul (Cordelle), GERVAIS Christian (Croizet/Gand), NEYRAND Jean-François (Fourneaux), FOURNEL Béatrice (Machézal), GIVRE Dominique (Neaux), DAVID Blandine, DOTTO Luc, ROFFAT Hubert (Neulise), BRUN Charles, FESSY Véronique (Pradines), DAUVERGNE Jean-François, LAIADI Ben Abdellah, MONTEL Fabienne (Régny), GIRARDIN Jean-Michel, REULIER Serge (St Cyr de Favières), COQUARD Romain, GIRAUD Stéphanie, GRIVOT Vincent, PRAST Lionel (St Just la Pendue), ROCHE André (St Priest la Roche), GEAY Dominique, MARTEIL Frédéric, PIZAY Séverine (St Symphorien de Lay), CRIONAY Timothée (St Victor sur Rhins), BERTRAM Fabrice (Vendranges)

**Excusés ayant donné pouvoir :** JUSSELME Jean-Paul (Chirassimont) a donné pouvoir à NEYRAND Jean-François (Fourneaux), CHATRE Philippe a donné pouvoir à CAPITAN Jean-Paul (Cordelle), GIRAUD Jean-Marc (Lay) a donné pouvoir à GERVAIS Christian (Croizet/Gand), DADOLLE Aurélien (St Symphorien de Lay) a donné pouvoir à MARTEIL Frédéric (St Symphorien de Lay), BROSETTE Maryline (St Victor sur Rhins) a donné pouvoir à CRIONAY Timothée (St Victor sur Rhins)

**Excusés :** BERT Pascal (Vendranges)

**Délibération 2023-066-CC**

**Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

## Délibération 2023-066-CC

### **Objet : Actualisation du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 712-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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 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'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la délibération n° 2016-021-CC du 12 mai 2016 instaurant, à la CoPLER un régime indemnitaire inspiré du RIFSSEP,

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 8 septembre 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient de revoir le régime indemnitaire suite à la réorganisation des services engagée depuis le début de l'année 2023,

### **Préambule**

La CoPLER a entrepris dès 2016, la mise en place d'un régime indemnitaire fortement inspiré du RIFSEEP. En effet, le RIFSEEP n'avait pu être mis en place en tant que tel car la totalité des décrets d'application n'étaient pas encore parus, à l'époque, notamment ceux de la filière technique.

## Délibération 2023-066-CC

### **Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Le dispositif avait alors vocation à répondre à un certain nombre d'objectifs, à savoir permettre l'attribution d'un régime indemnitaire à tous les agents, stabiliser des situations antérieures et permettre un traitement équitable des demandes.

Ce régime indemnitaire n'a pas été réévalué durant ces sept années et ne correspondait plus aux attentes des collaborateurs et de la collectivité (aucune possibilité d'évolution hormis le changement de groupe).

De plus, une réflexion sur l'organisation des services a été engagée, fin 2022, suite aux départs de plusieurs collaborateurs et à un départ programmé d'un responsable fin 2023. L'exécutif a souhaité recentrer le pouvoir de décision autour de la Directrice Générale des Services, et de renforcer en compétence les pôles, passant de 7 à 5.

Ce projet a vocation à travailler aussi bien sur la refonte de l'IFSE, l'attribution du CIA mais également l'évolution possible des agents dans un même groupe et la valorisation des missions annexes des agents.

Le projet a été co-construit par le Comité de Direction (CODIR) composé des Directeurs Généraux Adjoints et de la Directrice Générale des Services, mais également du Président, du Vice-Président et du Conseiller Délégué aux Ressources. Parce qu'il concerne l'ensemble des collaborateurs, des points d'étape de son avancement ont été fait soit, en direct, par le Directeur Général Adjoint avec son équipe, soit en réunion collégiale regroupant l'ensemble du personnel.

A noter également que le contexte territorial (et national) ainsi que les enjeux en matière de ressources humaines se sont largement transformés. La situation du marché de l'emploi, avec une offre plus importante que la demande, est devenue une problématique majeure des organisations territoriales.

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités ci-après :

#### **Article 1 : RIFSEEP**

##### **Article 1-1 : Principe**

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le Décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

## Délibération 2023-066-CC

### **Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Il comporte deux volets :

- L'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), part fixe et majoritaire du RIFSEEP, définie à partir de critères liés aux caractéristiques et spécificités des métiers
- Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), part variable et minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le ou la responsable hiérarchique de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Toutes les filières et les cadres d'emplois sont concernés par le RIFSEEP hormis :

- les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels, qui sont exclues du dispositif,
- les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique qui, à ce jour, ne sont pas concernés par le RIFSEEP, et dont le régime indemnitaire répond aux principes posés pour le corps correspondant à l'Etat, à l'Éducation Nationale.

#### **Article 1-2 : Les bénéficiaires**

Le présent RIFSEEP est applicable, dans la limite des textes réglementaires, aux collaborateurs suivants : les fonctionnaires sur emploi fonctionnel, les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou temps partiel.

#### **Article 1-3 : Les agents non bénéficiaires**

Les contractuels de droit public et privé, les agents de droit privé (contrats aidés, apprentis), les agents vacataires, les stagiaires étudiants ne sont pas intégrés au dispositif.

#### **Article 1-4 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)**

##### **Article 1-4-1 : Grille de cotation**

L'IFSE est la part fixe et majoritaire du RIFSEEP : elle est déterminée à partir de critères liés aux caractéristiques et aux spécificités des métiers. Ces critères permettent de définir le groupe fonctions auquel le métier appartient.

Les critères de cotation retenus sont les suivants :

- Le critère « **Responsabilité** » qui intègre la gestion d'une régie, d'un budget, d'une délégation de signature ou encore de la prise de décisions ;
- Le critère « **coordination** », lié à l'encadrement indirect d'agents plus ou moins nombreux ;

Communauté de Communes du Pays entre Loire et Rhône

**Délibération 2023-066-CC****Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

- Le critère « **élaboration et/ou suivi de dossiers** » qui prends en compte les différentes thématiques traitées sur le poste,
- Le critère « **expertise** », qui tient compte des compétences techniques nécessaires pour réaliser les missions en lien avec le métier et de l'expérience professionnelle,
- Le critère « **sujétions particulières** » qui côtoie les contraintes horaires ou relationnelles ou encore les risques liés au métier tels que la dangerosité ou les intempéries.

Un coefficient de majoration a été attribué pour chaque critère de cotation :

- Coefficient 5 : responsabilité, coordination et élaboration et/ou suivi de dossiers
- Coefficient 3 : expertise
- Coefficient 2 : sujétions particulières

Sur cette base ont été élaborées des groupes de fonctions :

<b>Groupe</b>	<b>Intitulés</b>
1	Emplois fonctionnels de direction générale
2	Emplois de direction, membres du CODIR
3	Emplois de chargés de mission et de projets, d'experts ou de responsables de service intermédiaire
4	Emplois d'assistants, d'animateurs requérant une technicité forte
5	Emplois d'encadrement intermédiaire ou requérant une certaine technicité
6	Emplois d'application / d'exécution avec technicité ou sujétions

**Article 1-4-2 : Les montants d'IFSE**

Le système bâti en 2016 prévoit un montant d'IFSE de base ; unique pour tous les postes classés au sein d'un même groupe fonction. Une évolution était envisageable (de C à A) au regard de l'évaluation de l'entretien annuel de fin d'année.

Néanmoins, le développement des métiers en tension ainsi que l'accroissement de la technicité attendue sur certains d'entre eux nous obligent à devoir valoriser différemment des métiers pourtant classés au sein d'un même groupe de fonction. C'est pourquoi la notion de montant d'IFSE unique par groupe de fonction disparaît, pour laisser place à un système de fourchettes.

## Délibération 2023-066-CC

### **Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

En effet, désormais, à un même groupe fonctions correspond une fourchette de montants possibles d'IFSE. Ainsi, deux agents classés dans le même groupe de fonction ne toucheront plus désormais forcément la même IFSE. Ces montants restent, bien entendu, en-deçà des plafonds réglementaires fixés par la loi.

Un montant d'IFSE dit « de référence » a été attribué à chaque poste. Ce montant a été calculé de manière suivante :

#### **Nombre de points du poste X une valeur point**

Le nombre de points par poste est issue du travail de cotation des postes ; la valeur point pourra être revalorisée.

Ce montant de référence est le montant perçu pour chaque poste ; une évolution est possible dans la limite du plafond de la fourchette préalablement définie.

Plusieurs principes ont été arrêtés :

1. Pour l'agent qui perçoit actuellement un régime indemnitaire supérieur à la fourchette haute du groupe dans lequel il est classé, il verra son indemnité maintenue avec l'application d'une indemnité différentielle. Cette situation peut également se présenter lors d'un recrutement d'un fonctionnaire lorsque le montant d'IFSE perçu dans la collectivité d'origine est supérieur à celui proposé à la CoPLER.

La collectivité se réserve le droit de réduire progressivement l'indemnité compensatrice découlant du maintien du régime indemnitaire antérieur jusqu'à ce que l'agent perçoive le montant du groupe dans lequel il est classé. Deux cas peuvent se présenter :

- A. Augmentation d'échelon : dans ce cas, la moitié de l'augmentation d'échelon sera prise en compte pour réduire le régime indemnitaire antérieur plus intéressant,
  - B. Avancement de grade : dans ce cas, la totalité du bénéfice de l'avancement de grade sera pris en compte pour réduire le régime indemnitaire antérieur plus intéressant.
2. En cas de la mobilité interne (volontaire ou contrainte), l'IFSE de l'agent, si elle s'avère moins intéressante pour l'agent, ne sera pas maintenue.

En cas de remplacement d'un collègue absent, l'agent se voit attribuer 25 % du régime indemnitaire du collègue remplacé. Cette indemnité se déclenche au-delà de 2 mois d'absence et ne peut s'étendre au-delà de 6 mois. Passé ce délai, il est nécessaire de remplacer l'agent sur tout ou partie de ses missions.

**Délibération 2023-066-CC****Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Les montants bruts mensuels rattachés à chaque groupe fonction sont donc établis comme suit :

Groupes	Montants	
	Plancher	Plafond
GR1	1 000,00 €	1 500,00 €
GR2	500,00 €	1 000,00 €
GR3	345,00 €	550,00 €
GR4	250,00 €	360,00 €
GR5	161,00 €	300,00 €
GR6	115,00 €	200,00 €

**Article 1-4-3 : Les modalités de versement**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera versé selon les conditions suivantes :

- Proratisation du montant d'IFSE en fonction du temps de travail et du temps de présence dans la collectivité : les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés à la COPLER en cours d'année, se verront attribuer un IFSE proratisée à leur temps de travail et/ou leur temps de présence dans les effectifs ;
- Maintien de l'IFSE en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant ;
- Maintien de l'IFSE dans les mêmes conditions que le traitement, en cas d'indisponibilités physiques : temps partiel thérapeutique ; 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 ;
- Dans les situations exposées ci-dessous, l'IFSE suit le traitement, plus précisément :

<b>Congés de maladie ordinaire (CMO)</b>	Maintien du régime indemnitaire à taux plein pendant 3 mois puis réduction de moitié pendant les 9 mois suivants.
<b>Congés maternité, paternité ou adoption</b>	Maintien du régime indemnitaire.
<b>Accident de service, accident de travail ou maladie professionnelle</b>	Maintien du régime indemnitaire.
<b>Congés longue maladie (CLM)</b>	Pas de versement de régime indemnitaire.
<b>Congés longue durée (CLD)</b>	
<b>Congés de grave maladie</b>	
<b>Temps partiel thérapeutique</b>	Maintien du régime indemnitaire.

## Délibération 2023-066-CC

### **Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Néanmoins, le paiement de l'IFSE restera acquis pour la période initiale de maladie ordinaire lorsque l'agent est ultérieurement et rétroactivement placé en congé de longue maladie ou congé de longue durée à la date d'effet du premier jour d'arrêt - cf jurisprudence « Soulier » (CE 06/11/2002).

L'IFSE est versée mensuellement. L'attribution individuelle de cette prime fera l'objet d'une mention dans un arrêté individuel.

#### Article 1-4-4 : Le réexamen de l'IFSE

Le montant d'IFSE individuel est susceptible d'être modifié, à la hausse ou à la baisse, en cas de changement de fonctions sur un poste relevant d'un montant d'IFSE différent.

Par ailleurs, les montants d'IFSE attachés aux postes, ayant été établis sur la base des organisations actuelles, ils sont susceptibles d'être réexaminés, dans un souci d'adaptation permanente à l'évolution des métiers et des organisations auxquelles les collectivités territoriales sont confrontées.

En l'absence de changement de fonctions, l'IFSE sera réexaminé à minima tous les 4 ans.

#### Article 1-5 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

##### Article 1-5-1 : Les modalités de versement du CIA

Le CIA est la part variable et minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le ou la responsable hiérarchique de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir. Il fait l'objet d'un échange en CODIR avant les entretiens professionnels annuels prévus avec chaque agent. Ce choix a été fait de manière à avoir une lisibilité plus claire entre chaque pôle et afin de ne pas dépasser l'enveloppe globale allouée au CIA.

Cette part variable liée à l'évaluation annuelle est versée au mois de décembre de l'année N, sur la base de l'évaluation de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs fixés pour l'année.

Elle fait l'objet, de fait, d'un réexamen chaque année.

Le CIA est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent. L'attribution individuelle du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel.

##### Article 1-5-2 : Le montant du CIA

Un montant de base unique, commun à l'ensemble des groupes fonctions, a été établi à 700 € bruts annuels.

Communauté de Communes du Pays entre Loire et Rhône

**Délibération 2023-066-CC****Objet : Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Les critères de modulation ont été établis comme suit :

- **60% du montant maximal sera attribué à tout agent qui répond de manière satisfaisante aux attendus du poste, soit 420 € bruts annuels ;**
- un montant pouvant atteindre 80% pourra être attribué à l'agent qui répond à la manière de servir « de façon remarquable » ;
- ce montant pourra atteindre 90 % du montant de base, lorsque l'agent la manière de servir de l'agent revêt un caractère « exceptionnel ».
- un bonus de 10% pourra être attribué, dès lors que l'agent fait preuve d'un investissement particulier : intérim d'un agent absent, implication dans des projets transversaux, fonctions complémentaires au-delà de ses fonctions habituelles (formateur interne, assistant de prévention, ...), etc.

A contrario, un agent qui n'a pas donné satisfaction quant à sa manière de servir et son engagement professionnel, pourra voir son CIA diminuer de la façon suivante :

- A améliorer : 30 % du montant de base
- Non satisfaisant : pas de versement du CIA

Récapitulatif d'attribution du CIA :

	Exceptionnel	Remarquable	Très satisfaisant	A améliorer	Non satisfaisant
Manière de servir/engagement professionnel	90 % *	80 %	60 %	30	0 %

\* de l'indemnité de base

Les critères retenus pour l'attribution du CIA sont les suivants :

- Capacité de travailler en équipe
- Prise d'initiative/force de propositions
- Implication au-delà des missions
- Volontarisme/curiosité
- Suivi/attention portée à l'accomplissement des tâches/projets
- Souplesse/adaptabilité
- Efficience
- Respect de la hiérarchie et des élus
- Contribution au bon climat et bienveillance
- Discrétion professionnelle

**Délibération 2023-066-CC****Objet : Actualisation du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)****Article 1-6 : Les conditions de cumul**

Le RIFSEEP mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis les indemnités ci-dessous indiquées :

- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- Les indemnités horaires pour travail supplémentaire ou indemnité d'astreinte,
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, ...),
- Les avantages de rémunération collectivement acquis au titre de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- La prime de responsabilité pour emploi fonctionnel

**Article 2 : Date d'effet**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1er janvier 2024.

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Le Conseil Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,  
Après en avoir délibéré, décide, à l'unanimité :

- **D'APPROUVER** les principes constituant la refonte de la politique indemnitare et de la CoPLER, tels que présentés ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** le président ou son représentant à effectuer toute démarche et à signer tout document de nature à exécuter la présente délibération ;
- **D'IMPUTER** les crédits nécessaires au chapitre 012.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdit  
Saint Symphorien de Lay,  
Le 28 septembre 2023

Le secrétaire de séance,

Le Président,

Benabdallah LAIADI

Jean-Paul CAPITAN



Communauté de Communes du Pays entre Loire et Rhône