



**Pôle Ressources
Assemblées**

**CONSEIL COMMUNAUTAIRE
EXTRAIT DU REGISTRE
DES DELIBERATIONS**

Séance du 24 mars 2022 (18h32)

Salle Etable- La Lombardière

Membres titulaires	:	56
En exercice	:	55
Membres suppléants	:	23
Présents	:	31
Votants	:	45
Convocation et affichage	:	24/03/2022
Président de séance	:	Monsieur Simon PLENET
Secrétaire de séance	:	Madame Sylvette DAVID

Etaient présents en qualité de conseillers titulaires : Nicole ARCHIER, Damien BAYLE, Hugo BOLLEY, Sylvie BONNET, Maryanne BOURDIN, François CHAUVIN, Nathalie CLÉMENT, Claudie COSTE, Sylvette DAVID, Christophe DELORD, Gilles DUFAUD, Laurence DUMAS, Maxime DURAND, Bruno FANGET, Christian FOREL, Yves FRAYSSE, Louis-Claude GAGNAIRE, Denis HONORE, Thierry LERMET, Danielle MAGAND, Edith MANTELIN, Laurent MARCE, Antoine MARTINEZ, Christian MASSOLA, Richard MOLINA, Patrick OLAGNE, Ronan PHILIPPE, Simon PLENET, Myriam SERVY-CHANAL, Michel SEVENIER, Laurent TORGUE.

Pouvoirs : Brigitte BOURRET (pouvoir à Christian MASSOLA), Clément CHAPEL (pouvoir à Sylvette DAVID), Christelle ETIENNE (pouvoir à Maryanne BOURDIN), Romain EVRARD (pouvoir à Edith MANTELIN), Cécilia FARRE (pouvoir à Gilles DUFAUD), Jérémy FRAYSSE (pouvoir à François CHAUVIN), Juanita GARDIER (pouvoir à Maryanne BOURDIN), Frédéric GONDRAND (pouvoir à Antoine MARTINEZ), Catherine MICHALON (pouvoir à Danielle MAGAND), Martine OLLIVIER (pouvoir à Laurent MARCE), Agnès PEYRACHE (pouvoir à Patrick OLAGNE), René SABATIER (pouvoir à Laurence DUMAS), Denis SAUZE (pouvoir à Simon PLENET), Antoinette SCHERER (pouvoir à François CHAUVIN).

Etaient absents et excusés : Carlos ALEGRE, Christian ARCHIER, Assia BAIBEN-MEZGUELDI, Jean-Yves BONNET, Nadège COUZON, Olivier DE LAGARDE, Virginie FERRAND, Pascal PAILHA, Marc-Antoine QUENETTE, Yves RULLIÈRE.

CC-2022-123 - RESSOURCES HUMAINES - REAJUSTEMENT DU REGIME INDEMNITAIRE - INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET REGIME INDEMNITAIRE HORS RIFSEEP

Rapporteur : Monsieur Simon PLENET

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a été mis en place par délibérations des assemblées de l'entité mutualisée en juin 2019. Des ajustements complémentaires ont été opérés fin 2019 et courant 2020.

La délibération votée en juin 2019 prévoyait une clause de revoyure tous les deux ans. Conformément à cette disposition, l'entité mutualisé a réalisé une douzaine de rencontres avec les organisations syndicales, entre décembre 2021 et mars 2022, pour actualiser le régime indemnitaire, sans remettre en cause son architecture globale. Le scénario retenu a donné lieu à un accord de la majorité des organisations syndicales le 4 mars 2022, puis en comité technique le 14 mars 2022.

La négociation a été menée selon les modalités suivantes :

- Démarche transparente et partagée : méthode et calendrier posés en amont, écoute individuelle puis collective des organisations syndicales, respect de la représentativité
- Définition et partage des attentes prioritaires pour l'employeur : revaloriser les plus bas salaires, dans un contexte de forte inflation et de recherche d'équité entre agents, réduction des disparités de rémunération entre femmes et hommes, favoriser l'attractivité des métiers en tension.

En parallèle de la négociation sur le régime indemnitaire, plusieurs enjeux techniques ont été intégrés à la démarche: règlementation pour les agents à temps partiel thérapeutique, ajustements du CIA (départ de l'agent, régisseurs...).

L'établissement du scénario définitif de révision du RIFSEEP s'est placé dans une optique de maîtrise des dépenses de fonctionnement, avec un ajustement de l'architecture pour une durée non plus de deux, mais de quatre ans. Cette révision de la fréquence de la révision permet un effort financier plus volontariste que prévu initialement à court terme.

Le scénario retenu répond aux objectifs politiques fixés :

- Les plus bas salaires de la collectivité connaîtront une progression de 40 € bruts / mois de leur régime indemnitaire. Cela permet à tout agent de la structure mutualisée à temps complet de bénéficier d'un salaire net mensuel d'au moins 1400 € nets, dépassant 1500 € nets si l'on y additionne la part annuelle d'IFSE (1500 € bruts / an).
- Les orientations prises auront des effets sensibles sur des postes aujourd'hui très féminisés (politiques de l'éducation, la petite enfance, l'accompagnement des personnes âgées, de nettoyage des bâtiments, etc.). 67% des bénéficiaires des ajustements du régime indemnitaire (hors prime annuelle) sont des femmes.
- Les métiers de chargé d'opération et d'instructeur des autorisations des droits du sol (ADS), en tension, sont revalorisés dans leur classification RIFSEEP.
- Le régime indemnitaire est stabilisé pour l'ensemble de la mandature (prochaine révision en 2026)

VU les délibérations du conseil communautaire n°2019-215 et 2019-217 du 13 juin 2019, n°2019-404 du 20 novembre 2019 et n°2020-225 du 23 juillet 2020 relatives au régime indemnitaire (Indemnité de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et agents hors RIFSEEP)

VU l'avis du Comité Technique du 14 mars 2022,

DÉLIBÉRÉ

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE Après en avoir délibéré, et à l'unanimité

MODIFIE le paragraphe « maintien à titre individuel » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« En application de l'article 88 de loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'assemblée délibérante de la collectivité territoriale ou le conseil d'administration de l'établissement public local peut décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire.

La collectivité décide d'appliquer cette disposition à ses agents, dès lors que la mise en place du nouveau régime indemnitaire aboutirait, avec le principe de maintien des primes (y compris les avantages acquis) à un dépassement des plafonds réglementaires prévus par les dispositions règlementaires et légales.

Par ailleurs en cas de recrutement sur un métier en tension et dans le cas où la personne retenue bénéficie d'un régime indemnitaire supérieur dans son emploi précédent, le montant de ce régime indemnitaire pourra être maintenu, dans la limite des plafonds réglementaires du régime indemnitaire »

MODIFIE le paragraphe « détermination des groupes de fonction » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« (...) Au regard des critères listés ci-dessus, les agents relevant des emplois de catégorie B, toutes filières confondues, sont répartis de la manière suivante (B1 à B6) :

- *Le groupe 1 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de directeur*
- *Le groupe 2 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de directeur adjoint ou directeur de régie ;*
- *Le groupe 3 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de chef de service ou chef de projets ;*
- *Le groupe 4 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de chef de service adjoint, chargé de missions (dont coordinateurs administratifs et financiers) et conseiller prévention et chargés d'opération ;*
- *Le groupe 5 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions de chef d'équipe, de chargé de communication, d'instructeur urbanisme et de coordonnateur ;*
- *Le groupe 6 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'infirmier, assistant social, archiviste, conseiller, préventeur RH, graphiste, chargé de ressources numériques, gestionnaire, chargé de secteur à la bibliothèque, enseignant au conservatoire à rayonnement communal, instructeur urbanisme, maître-nageur sauveteur, éducateur sportif et assistant de la direction générale, du cabinet et de chef de pôle (...) »*

« (...) Au regard des critères listés ci-dessus, les agents relevant des emplois de catégorie C, toutes filières confondues, sont répartis de la manière suivante (C1 à C6) :

- *(...)*
- *Le groupe 4 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'adjoint au chef d'équipe, archiviste, graphiste, préventeur RH, chargé de ressources numériques, gestionnaire, chargé de secteur à la bibliothèque, instructeur urbanisme, maître-nageur sauveteur, éducateur sportif et assistant de la direction générale, de la direction générale adjointe, du cabinet.*
- *Le groupe 5 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'animateur, d'agent de bibliothèque ou de conservation des archives, médiateur, agent de régie son et lumière, agent technique avec qualification, agent de maintenance informatique, magasinier gestionnaire des vêtements de travail, référent de secteur espaces verts, référent de contrôle des agrès, aide-soignant, auxiliaire de puériculture, policier municipal, officier d'état civil, assistant de direction, chargé de clientèle, conducteur de car ou bus et ATSEM*
- *Le groupe 6 est ouvert aux personnels exerçant les fonctions d'aide à la personne, assistant administratif, agent technique, assistant de service, concierge, placier, agent d'accueil, magasinier, agent de surveillance de la voie publique, livreur et vaguemestre*

MODIFIE le paragraphe « montant par groupes de fonction » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« Quel que soit le cadre d'emploi ou le grade de l'agent, les montants de l'IFSE sont les suivants, par groupe de fonction :

Famille de fonction	Sous famille	Groupe de fonction	Montant annuel brut (€)	Dont part annuelle brute (€)	Dont part mensuelle brute (€)
1-Direction Générale	1.1	A1	30.300	1.500	2.400
	1.2	A2	19.500	1.500	1.500
2-Direction	2.1	A3 – B1	13.500	1.500	1.000
	2.2	A4 – B2	12.000	1.500	875
3-Chefs de services, chargés de missions et chargés d'opération	3.1	A5-B3-C1	8.700	1.500	600
	3.2	A6-B4-C2	7.500	1.500	500
4- encadrants de proximité, gestionnaire, instructeurs	4.1	A7-B5-C3	6.300	1.500	400
	4.2	A8-B6-C4	5.340	1.500	320
5-Agents d'exécution	5.1	C5	4.260	1.500	230
	5.2	C6	3.900	1.500	200

Si le maintien à titre personnel est supérieur à la revalorisation prévue pour les sous-familles 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2, les agents concernés bénéficieront d'une augmentation de leur part mensuelle brute égale à la totalité de la revalorisation.

Les montants annuels sont versés dans la limite des plafonds prévus par la loi avec application du principe du maintien à titre individuel le cas échéant »

MODIFIE le paragraphe « modalités de versement » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« L'IFSE est versée en deux parts :

- *Une part annuelle, d'un montant de 1 500€ brut commun à l'ensemble des groupes de fonction, versée au mois de novembre ou le mois suivant le départ de l'agent, et calculée au prorata temporis pour les nouveaux arrivants (la période de référence pour un versement à 100% correspondant à une présence effective du 1^{er} novembre de l'année N-1 et le 31 octobre de l'année N) ;*
- *Une part mensuelle, correspondant au reliquat entre le montant annuel brut et la part annuelle, sous forme de 1/12^e.*

Pour les agents à temps partiel ou à temps non complet, l'IFSE (part mensuelle et annuelle) est versée au prorata du traitement »

MODIFIE le paragraphe « modalités de réexamen » des délibérations n°2019-215 et 2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« *Le montant annuel de l'IFSE par groupe de fonction fera l'objet d'un réexamen tous les 4 ans ».*

MODIFIE le paragraphe « maintien de l'IFSE en cas de maladie » de la délibération n°2019-215 et « maintien du régime indemnitaire en cas de maladie » de la délibération n°2019-217 en y substituant le paragraphe suivant :

« *En cas de congé de maladie ordinaire, y compris accident de service et maladie professionnelle, l'IFSE (ou le régime indemnitaire) sera versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.*

Il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie. En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est proratisée au temps de travail et sera versée selon la quotité du temps partiel.

Toutefois, conformément aux dispositions du décret n°2019-997 du 26 août 2010, lorsqu'un agent est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une période de maladie ordinaire, les primes qu'il aurait perçues durant ce congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises dans le cas où la première période de congé de longue maladie ou de longue durée partirait du jour de la première constatation médicale de la maladie dont est atteint l'agent.

Pendant les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'IFSE (ou le régime indemnitaire) sera maintenue intégralement »

DIT que ces dispositions sont applicables à compter du 8 avril 2022

AUTORISE le Président à actualiser la liste des postes répartis entre les différents groupes de fonctions dans le cadre du dialogue social, après avis du comité technique ou du comité social territorial

CHARGE le Président ou son représentant de toute démarche nécessaire à l'exécution de la présente délibération

Fait à Davézieux le

: 29/03/22

Affiché le

: 01/04/22

Transmis en sous-préfecture le : 29/03/22

Identifiant télétransmission : 007-200072015-20220324-32257-DE-1-1

Pour extrait certifié conforme au
registre des délibérations du
CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Le Président

Simon PLENET