

République Française		
Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève		
Extrait du registre des délibérations		
Communauté de communes du Clermontais		
Date de la convocation	27 novembre 2017	Séance du : 6 décembre 2017
		L'An Deux Mille dix-sept, le 6 décembre à 18 heures, le Conseil <i>Communautaire</i> , dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle de réunion du Centre aquatique à CLERMONT L'HERAULT, sous la présidence de Monsieur le <i>Président</i> , Jean-Claude LACROIX
	<u>Votes : 32</u>	
Présents : 25	Pour : 32	
Absents : 13	Contre : 0	
Représentés : 7	Abstention : 0	

Étaient présents : M. Olivier BERNARDI (Aspiran) ; M. Henri JURQUET (Brignac) ; M. Denis MALLET (Cabrières) ; Mme Maryse FABRE (Canet) ; Mme Bénédicte BENARD (Canet) ; M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras) ; Mme Berthe BARRE (Ceyras) ; M. Jean GARCIA (Clermont l'Hérault) ; Mme Micaela MARTINEZ-ROQUES (Clermont l'Hérault) ; M. Bernard BARON (Clermont l'Hérault) ; Mme Yolande PRULHIÈRE (Clermont l'Hérault) ; M. Bernard FABREGUETTES (Clermont l'Hérault) ; Mme Arielle GREGOIRE (Clermont l'Hérault) ; Mme Laure ROBERT (Clermont l'Hérault) ; M. Olivier BRUN (Fontès) ; M. Philippe VENTRE (Lacoste) ; M. Daniel VIALA (Mérifons) ; M. Serge DIDELET (Mourèze) ; M. Francis BARDEAU (Nébian) ; M. Bernard COSTE (Octon) ; M. Claude VALERO (Paulhan) ; M. Bertrand ALEIX (Paulhan) ; M. Joël AZAM (Péret) ; M. Joseph RODRIGUEZ (Saint Félix de Lodez) ; M. Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault).

Absents représentés : Mme Elisabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault) représentée par Mme Arielle GREGOIRE (Clermont l'Hérault) ; M. Yvan PONCE (Clermont l'Hérault) représenté par Mme Laure ROBERT (Clermont l'Hérault) ; M. Alain BLANQUER (Lieurancabrières) représenté par M. Francis BARDEAU (Nébian) ; Mme Sylvie MALMON représentée par M. Henri JURQUET (Brignac) ; Mme Audrey GUERIN (Paulhan) représentée par M. Bertrand ALEIX (Paulhan) ; M. Georges GASC (Paulhan) représenté par M. Claude VALERO (Paulhan) ; Mme Mylène BOUISSON (Paulhan), représentée par M. Olivier BRUN (Fontès).

Absents : Mme Françoise REVERTE (Aspiran) ; M. Claude REVEL (Canet) ; M. Marc FAVIER (Canet) ; M. Michel SABATIER (Canet) ; M. Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault) ; M. Laurent DÔ (Clermont l'Hérault) ; Mme Sophie OLLIE (Clermont l'Hérault) ; Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault) ; M. Alain SOULAYROL (Liausson) ; M. Laurent DUPONT (Paulhan) ; Monsieur Jean COSTES (Salasc) ; M. Gérald VALENTINI (Valmasclè) ; M. Eric VIDAL (Villeneuvevette).

Objet : Réforme du régime indemnitaire : mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise.

Monsieur COSTE rappelle aux conseillers communautaires qu'un arrêté du 16 juin 2017 publié au Journal Officiel du 12 août 2017 prévoit l'adhésion au RIFSEEP à compter du 01 janvier 2017 du corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer, qui constitue le corps de référence pour le régime indemnitaire des adjoints techniques et des agents de maîtrise territoriaux.

Il précise que l'application effective de cette transposition du RIFSEEP aux adjoints techniques et agents de maîtrise est subordonnée à l'adoption d'une délibération dont la date d'effet ne peut être antérieure à sa transmission au contrôle de légalité et à sa publication.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

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 du 05 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 l'arrêté du 16 juin 2017 prévoyant l'adhésion au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) du corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer à compter du 01 janvier 2017,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,

Vu l'avis du comité technique en date du 22 novembre 2016 relatif aux critères d'évaluation de l'entretien professionnel annuel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des agents évalués,

Vu l'avis du comité technique en date du 05 décembre 2017 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des adjoints techniques et agents de maîtrise,

Vu la délibération en date du 01 février 2017 instituant le RIFSEEP pour les cadres d'emploi des attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, éducateurs des activités physiques et sportives, opérateurs des activités physiques et sportives, animateurs, adjoints d'animation et adjoints du patrimoine,

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 un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les cadres d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise composé de deux parts selon les modalités suivantes :

Article 1 : Cadres d'emploi concernés

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Adjointes techniques
- Agents de maîtrise

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 remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels
 - o pour tout contrat d'au moins 15 jours

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
- les assistantes maternelles

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

Les groupes de fonctions et les montants maximum annuels sont fixés comme suit :

Cadre d'emploi	Groupes de fonctions	Montant maximal individuel annuel IFSE en €
Filière technique		
Agent de maîtrise	Groupe 1	11 340 €
	Groupe 2	10 800 €
Adjoint technique	Groupe 1	11 340 €
	Groupe 2	10 800 €

Article 3.4 : Maintien à titre individuel

Les montants indemnitaires dont bénéficiaient les agents antérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP sont maintenus en 2018 à titre individuel et intégrés dans la part IFSE.

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 au bénéfice 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 (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

En cas de congés de maladie ordinaire, une retenue de 1/30^{ème} de l'IFSE mensuelle est appliquée par jour d'absence, hors jours d'hospitalisation.

L'IFSE est maintenue en totalité en cas d'hospitalisation ainsi que durant le premier arrêt de maladie suivant immédiatement l'hospitalisation s'il n'y a pas reprise de travail.

En cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, l'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.

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) ;
- l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Article 4 : Le Complément Indemnitare Annuel (CIA)

Article 4.1 : Les bénéficiaires

Bénéficiaire 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 remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels
 - 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
- les assistantes maternelles

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, 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^{ère} étape : le montant de base individuel du CIA est calculé sur la base de 6% de l'IFSE annuelle brute de l'agent.
- 2^{ème} 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 compétences à acquérir	0 point
Comportement à améliorer et / ou compétences à développer	1 point
Comportement satisfaisant et / ou compétences maîtrisés	2 points
Comportement très satisfaisant et / ou expertise de la compétence	3 points

Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs		/ 18 points
Ponctualité-Assiduité	Points .../3	
Organisation du travail	Points .../3	
Prise d'initiative et responsabilité	Points .../3	
Réalisation des objectifs	Points .../3	
Soucis d'efficacité et de qualité du travail	Points .../3	
Investissement et participation dans la fonction	Points .../3	
Critères liés aux compétences professionnelles et techniques		/ 12 points
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	
Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie		/ 18 points
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	
Total de points /48	... /48	

- 3^{ème} 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

Les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Cadre d'emploi	Groupes de fonctions	Montant maximal individuel annuel CIA en €
Filière technique		
Agent de maîtrise	Groupe 1	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €
Adjoint technique	Groupe 1	1 260 €
	Groupe 2	1 200 €

Article 4.5 : Modalités de versement

Le CIA est versé mensuellement.

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.

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 au bénéfice du CIA au prorata de leur temps de service.

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

Cette proposition a reçu l'avis favorable des commissions moyens généraux et aménagement, environnement et développement durable réunies le 29 Novembre 2017.

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

Le Conseil communautaire, ouï l'exposé de Monsieur COSTE, et après en avoir délibéré,

A L'UNANIMITE,

APPROUVE l'institution du RIFSEEP pour les cadres d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise selon les modalités prévues ci-dessus à compter du 01 janvier 2018,

AUTORISE le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,

AUTORISE le Président à prévoir et inscrire les crédits correspondants au Budget,

AUTORISE Monsieur le Président à signer tous actes et pièces relatifs à cette affaire.

Pour extrait conforme,

Le Président de la Communauté
de communes du Clermontais,



Jean-Claude LACROIX

Accusé de réception en préfecture
034-243400355-20171219-2017-12-06-31-DE
Date de télétransmission : 20/12/2017
Date de réception préfecture : 20/12/2017