
Département
du Doubs

Extrait du Registre des Délibérations du
Conseil Communautaire de la Communauté de
Communes Loue Lison (C.C.L.L.)

SÉANCE DU 17 SEPTEMBRE 2018

L'an deux mil dix-huit,
Le dix-sept septembre,
Le comité de la Communauté de Communes Loue Lison s'est réuni à la salle de convivialité à Myon sous la présidence de Monsieur Jean-Claude GRENIER, pour la session ordinaire du mois de septembre

N° 140/18

Le Président certifie

- Que la convocation du Comité avait été faite le 10 septembre 2018,
- Que le compte rendu de cette délibération a été affiché à la C.C.L.L. (siège social) le 25 septembre 2018,

Objet de la délibération :

Complément au Régime indemnitaire RIFSEEP – instauration du Complément Indemnitaire annuel (CIA)

Nombre de membres

- En exercice :	99
- Présents titulaires :	65
- Absents :	
• Dont suppléés :	6
• Dont représentés :	6
• Excusés :	6
• Non excusés :	16
- Votants :	76*

****Mme Leblanc-Vichard a quitté la séance à 21h15***

Résultat du vote

- Pour :	76
- Contre :	0
- Abstention :	0

Présent(e)s	Mesdames et Messieurs les membres en exercice. M. Moniotte Jacques à M. Groshenry Maxime, M. Roland Jean-Louis à Mme Calvi Virginie, Mme Chanudet Djamila à M. Chabod Gérard, Mme Petitot Marie-Jeanne à M. Ducret Sylvain, M. Bole Joel à M. Marguet Vincent, M. Vergey André à M. Faivre-Pierret Christophe
Procuration	Mme Viprey Chantal par Mme Louis Nadia, M. Monnet Serge par M. Juste Hubert, M. Vermot-Desroches Gérard par Mme Jouffroy Marie-Claude, M. Guinchard Jean-Pierre par M. Membre Maurice, M. Daudey Louis par M. Deliot Emmanuel, M. Bonnefoi Frédéric par M. Sauget Denis
Suppléé(e)s	
Excusé(e)	Mmes Fietier Danièle & Boucon-Galimard Sabine, Ms. Bardey Philippe, Nicolet Jean-Paul, Simon Gilles & Bruchon Pierre. Mmes Muller Valérie, Faillenot Maryse, Breuillot Christine, Ragot Maryvonne, Kowal-Bondy Nathalie, Ms. Maurice Jacques, Percier Pascal, Teles Patrick, Doney Jean-Marie, Debray Michel, Pogliano Jean-Louis, Sage Jean-Luc, Chaussarot Michel, Petetin Yves, Paul Jacques & Bourquin Michel
Absent(e)s	

Il a été procédé, conformément à l'article L 2121-15 du Code des Collectivités Territoriales, à l'élection d'un secrétaire pris dans le Conseil, M. Daniel Pernin, ayant obtenu la majorité, a été désigné pour remplir ces fonctions qu'il a acceptées.

Monsieur le Président rappelle à l'assemblée que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) avait été adopté par les collectivités avant la fusion des 3 communautés de communes fin 2016.

Les délibérations concordantes prévoyaient le versement de la part fixe IFSE du nouveau RIFSEEP et proposaient un délai à statuer pour l'instauration de la part variable dite CIA.

Effectivement pour rappel le RIFSEEP se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- éventuellement, d'un complément indemnitaire 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018
Affichage : 15/01/2018

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles exclues du dispositif RIFSEEP.

- 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,
- 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 (RIFSEEP),
- Vu l'avis du comité technique en date du 4 septembre relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la Communauté de Communes Loue-Lison,
- 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 composé de deux parts selon les modalités suivantes :

Article 1 : Cadres d'emploi concernés

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- Attachés territoriaux ;
- Rédacteurs territoriaux ;
- Adjoints administratifs territoriaux ;
- Techniciens territoriaux ;
- Agents de maîtrise territoriaux ;
- Adjoints techniques territoriaux ;
- Educateurs territoriaux des APS ;
- Ppérateurs territoriaux des APS ;
- animateurs territoriaux ;
- Adjoints d'animation territoriaux.

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

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

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018

Affichage : 15/01/2018

- 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 :
 - arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 ;
 - remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels ;
 - pour tout contrat d'au moins 12 mois

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.

Article 3.3 : Montants maximum individuels annuels

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018

Affichage : 15/01/2018



Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018

Affichage : 15/01/2018

	GROUPE DE FONCTION	EMPLOI	Montants annuels Maxima (ceux du décret)
FILIERE ADMINISTRATIVE			
ATTACHE	Groupe 1	Directeur / Directrice ou directeur adjoint de la collectivité	36 210
	Groupe 2	Responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	32 130
	Groupe 3	Chargé(e) de mission, technicité particulière	25 500
REDACTEUR	Groupe 1	Fonction d'encadrement Fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou de plusieurs services Polyvalence	17 480
	Groupe 2	Adjoint(e) au responsable, expertise, chargé(e) de mission ...	16 015
	Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	14 650
ADJOINT ADMINISTRATIF	Groupe 1	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	17 480
	Groupe 2	Agent d'exécution	16 015
FILIERE TECHNIQUE			
INGENIEUR	Groupe 1	Direction/Encadrement d'une équipe Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	Décret en attente de parution
TECHNICIEN	Groupe 1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	11 880
	Groupe 2	Adjoint(e) au responsable, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	11 090
	Groupe 3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	10 300
ADJOINT TECHNIQUE	Groupe 1	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	17 480
	Groupe 2	Agent d'exécution	16 015
FILIERE SPORTIVE			
ETAPS	Groupe 1	Direction/Encadrement d'une équipe Gestion de structure Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	17 480
	Groupe 2	Poste de coordinateur	16 015
	Groupe 3	Responsabilité pour la sécurité d'autrui Vigilance	14 650
FILIERE ANIMATION			
ANIMATEUR	Groupe 1	Chef de service	17 480
	Groupe 2	Poste de coordination	16 015
	Groupe 3	Expertise, Technicité, Polyvalence	14 650

Article 3.4 : Maintien à titre individuel

Les montants indemnitaires dont bénéficiaient les agents antérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP ont été maintenus 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)
- congés de maladie ordinaire

- 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 trois 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 :

- la NBI ;
- 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 Indemnitaires 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 ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018

Affichage : 15/01/2018

- 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 :
 - arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
 - remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels ;
 - pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs ;
 - 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 :

- 1) REALISATION DES OBJECTIFS FIXES EN DEBUT D'ANNEE
- 2) REALISATION DU PLAN DE FORMATION/ INSCRIPTION DANS UN CURSUS DE PREPARATION AUX EXAMENS OU CONCOURS / OBTENTION D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL
- 3) COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES
- 4) INITIATIVE
- 5) VOLONTARIAT/MOTIVATION
- 6) EFFICACITE
- 7) ASSIDUITE
- 8) INTEGRATION/ESPRIT D'EQUIPE
- 9) IMPRESSION GENERALE
- 10) ABSENTEISME

Article 4.3 : Détermination du montant du CIA

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

- 1ère étape : le montant de base individuel du CIA de l'année N est unique à tous les corps, cadre d'emplois et groupes de fonction ;
- 2ème 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 ou compétences à acquérir	0
Comportement à améliorer et/ou compétences à développer	1
Comportement très satisfaisant et/ou expertise de la compétence	2

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018

Affichage : 15/01/2018

Ⓢ

CRITERES		Points
1) REALISATION DES OBJECTIFS FIXES EN DEBUT D'ANNEE	Selon objectifs convenus mutuellement lors de l'entretien individuel annuel/2
2) REALISATION DU PLAN DE FORMATION/ INSCRIPTION DANS UN CURSUS DE PREPARATION AUX EXAMENS OU CONCOURS / OBTENTION D'UN EXAMEN PROFESSIONNEL <i>(hors obligations légales - de décembre à novembre)</i>	Selon formations sollicitées par le supérieur hiérarchique ou par l'agent/2
3) COMPETENCES TECHNIQUES ET PROFESSIONNELLES	Maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice du poste, maîtrise des outils, entretien et évolution des compétences, respect des procédures, autonomie/2
4) INITIATIVE	Communique, fait remonter l'information, rend compte. Anticipe. Prend les décisions nécessaires./2
5) VOLONTARIAT/MOTIVATION	Capacité d'adaptation, coopération/2
6) EFFICACITE	Fiabilité et qualité du travail, réactivité, respect des délais/2
7) ASSIDUITE	Présence régulière, ponctualité/2
8) INTEGRATION/ESPRIT D'EQUIPE	Sens de l'écoute et du dialogue, capacité à travailler en équipe, relations avec la hiérarchie, les élus, le public./2
9) IMPRESSION GENERALE	Attitude, soin, Sens du service public/2
10) ABSENTEISME <i>(de déc à nov)</i>	<i>(0 à 5 jours = 2; 5 à 10 jours = 1; + 10 jours = 0) (hors congés maternité, paternité, parental, accident du travail)</i>/2
TOTAL	/20

- 3ème étape : le montant à verser est proratisé selon la note obtenu sur 20. Ainsi l'agent qui obtenu 20/20 se verra versé la part CIA dans sa globalité, l'agent qui a obtenu 15 sur 20 → 75%, l'agent qui obtient 10/20 → 50%

Article 4.4 : Montants maximum individuels annuels

Les plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018

Affichage : 15/01/2018

	GRUPE DE FONCTION	EMPLOI	Montants annuels Maxima
FILIERE ADMINISTRATIVE			
ATTACHE	Groupe 1	Directeur / Directrice ou directeur adjoint de la collectivité	1000
	Groupe 2	Responsable de plusieurs services, référent fonctionnel, ...	1000
	Groupe 3	Chargé(e) de mission, technicité particulière	1000
REDACTEUR	Groupe 1	Fonction d'encadrement Fonction de coordination ou de pilotage, gestion ou animation d'un ou de plusieurs services Polyvalence	1000
	Groupe 2	Adjoint(e) au responsable, expertise, chargé(e) de mission ...	1000
	Groupe 3	Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction, ...	1000
ADJOINT ADMINISTRATIF	Groupe 1	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	1000
	Groupe 2	Agent d'exécution	1000
FILIERE TECHNIQUE			
INGENIEUR	Groupe 1	Direction/Encadrement d'une équipe Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	Décret en attente de parution
TECHNICIEN	Groupe 1	Directeur / Directrice d'un service, niveau d'expertise supérieur, direction des travaux sur le terrain, contrôle des chantiers, ...	1000
	Groupe 2	Adjoint(e) au responsable, expertise, technicien assainissement, encadrant technique, instructeur, ...	1000
	Groupe 3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance des travaux d'équipements, de réparation et d'entretien, des installations mécaniques, électriques, électroniques ou hydrauliques, surveillance du domaine public,...	1000
ADJOINT TECHNIQUE	Groupe 1	Chef d'équipe Formateur Agent d'accueil Diversité des tâches	1000
	Groupe 2	Agent d'exécution	1000
FILIERE SPORTIVE			
ETAPS	Groupe 1	Direction/Encadrement d'une équipe Gestion de structure Coordination Expertise, Technicité, Polyvalence	1000
	Groupe 2	Poste de coordinateur	1000
	Groupe 3	Responsabilité pour la sécurité d'autrui Vigilance	1000
FILIERE ANIMATION			
ANIMATEUR	Groupe 1	Chef de service	1000
	Groupe 2	Poste de coordination	1000
	Groupe 3	Expertise, Technicité, Polyvalence	1000

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018

Affichage : 15/01/2018

Article 4.5 : Modalités de versement

Le CIA est versé en une fois annuellement.

Comme pour la part IFSE, son montant est obligatoirement calculé au prorata de la durée hebdomadaire de service de chaque agent.

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

En conséquence, il est proposé aux membres du conseil communautaire :

- de modifier le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus à compter du 1 septembre 2018,
- d'autoriser 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,
- de prévoir et d'inscrire les crédits correspondants au budget.

Oui l'exposé du Président, le conseil communautaire, à l'unanimité des membres présents :

- DECIDE d'instaurer un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus à compter du 1er septembre 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 ;
- PRECISE que les crédits correspondants sont inscrits au budget

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

025-200068070-20180917-140-18-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 01/10/2018


Affichage : 15/01/2018

Fait et délibéré en séance, le 17.09.18

Pour Extrait conforme,

Jean-Claude GRENIER

Président


Communauté de Comm.
Loue Lison
7, rue Edouard Baugé
25290 ORNANS