

Communauté de Communes du SUD ARTOIS

5, Rue Neuve – CS 30002 – 62452 – BAPAUME CEDEX

Délibération 2020-068 du 23 juin 2020

L'an deux mil vingt, le mardi 23 juin à dix-neuf heures, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes du Sud-Artois s'est réuni à l'Espace Isabelle de Hainaut à BAPAUME, sous la Présidence de Monsieur Jean-Jacques COTTEL, Président, conformément à la convocation qui lui avait été régulièrement faite le 12 juin 2020 et dont un exemplaire a été affiché à la porte du siège de l'Intercommunalité.

Etaient présents : Tous les membres en exercice à l'exception de :

Absents et excusés : Mme B. MERLIN,

MM. J.F. LALY, X. DUQUESNE, B. ROUSERE, Ph. GORGUET, D. WERBROUCK, G. ALEXANDRE, J.N. MENAGE, E. BURDIAC, H. COPIN, L. ANTINORI, J. CAPELLE, E. NAWROCKI, G. TRANNIN, D. DELEPLACE, J. VASSEUR, M. POUILLAUDE, M. BLONDEL, Ch. DAMBRINE.

M. G. ALEXANDRE, absent et excusé, a été suppléé par Mme A. LEFEBVRE,
M. J. VASSEUR, absent et excusé, a été suppléé par M. J.Y. HARMEGNIES,
M. M. POUILLAUDE, absent et excusé, a été suppléé par M. L. DEMARLE,

Mme B. MERLIN, absente et excusée, a donné pouvoir à M. G. DUE.

Objet : Ressources Humaines - Modifications apportées à la délibération sur le RIFSEEP.

La séance ouverte, Monsieur le Président fait rappel des libérations 2018-159 du 17 décembre 2018, 2019-023 du 7 mars 2019 et 2019-061 du 11 juin 2019 par lesquelles l'intercommunalité du Sud-Artois a adopté un régime indemnitaire applicable aux agents titulaires et stagiaires de la fonction publique et aux agents contractuels de droit public recrutés par l'intercommunalité.

La mise en œuvre de ce nouveau dispositif a permis d'aboutir à une individualisation de la rémunération des agents tenant compte des fonctions occupées, des sujétions particulières de chaque poste et l'expertise professionnelle de chaque agent.

Toutefois, cette mise en œuvre restait imparfaite puisque plusieurs cadres d'emplois n'étaient pas concernés par le nouveau dispositif dans l'attente de la parution de décrets permettant d'avoir des correspondances avec les cadres de la fonction publique de l'Etat.

A ce titre, Monsieur le Président précise que le principe qui prévaut depuis la construction de la fonction publique territoriale en matière de rémunération reste celui d'une rémunération qui ne peut excéder la rémunération versée aux agents de la fonction publique d'Etat à grade et à fonction identiques. C'est ainsi que les agents relevant des cadres d'emplois d'ingénieur territorial, de technicien territorial, d'éducateur de jeunes enfants et d'auxiliaire de puériculture n'ont pas pu prétendre au bénéfice de ce nouveau régime faute de correspondance de leur grade avec un grade de la fonction publique d'Etat.

Monsieur le Président donne lecture du décret n°2020-182 du 27 février 2020 (JO du 29/02/2020), relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale vient modifier le décret n°91-875 qui établit les équivalences avec la fonction publique d'Etat des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale, dans le respect du principe de parité. Ce décret vise à actualiser le tableau de concordance des grades de la Fonction Publique d'Etat avec les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale au titre de cette parité et au regard de l'évolution des carrières et des statuts ces dernières années, ainsi qu'à permettre aux cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale non éligibles au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertises et Engagement Professionnel (RIFSEEP) d'en bénéficier.

Monsieur le Président propose en conséquence de modifier la liste des bénéficiaires mentionnés dans la délibération 2019-061 du 11 juin 2019 pour permettre à tous les cadres d'emplois de l'intercommunalité d'être éligibles à ce nouveau régime indemnitaire.

Monsieur le Président rappelle au conseil de communauté que la construction de ce nouveau régime indemnitaire a fait l'objet d'un long travail de concertation avec l'ensemble des agents tant sur la définition des critères de classification des postes que sur les modalités générales d'attribution. Cette refonte poursuit principalement les objectifs suivants :

- Garantir un régime indemnitaire lisible et transparent pour les agents,
- Mieux reconnaître les niveaux de responsabilité et d'expertise exercés,
- Réduire les disparités entre agents exerçant les mêmes fonctions et entre les filières,
- Remplacer la part résultats du régime indemnitaire actuel traduisant l'engagement professionnel et la manière de servir de chacun en instituant un complément indemnitaire annuel équitable et lisible entre les agents.

Le nouveau régime indemnitaire proposé repose ainsi sur les principes suivants :

- Valorisation des fonctions occupées et équité entre filières par une classification centrée sur les fonctions exercées. Seuls la catégorie (A, B, C) et le groupe de fonction détermineront désormais le montant du régime indemnitaire alloué, indépendamment du grade et de la filière d'appartenance ;
- Valorisation de l'engagement professionnel et de l'assiduité au travers du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) ;
- Maintien à titre individuel du régime indemnitaire mensuel antérieur si l'IFSE est moins favorable avec lissage dans le temps.

Monsieur le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution.

Structure du RIFSEEP :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,

Cette indemnité est liée au poste tenu par l'agent au sein de l'organigramme d'une part et à son expérience professionnelle d'autre part. Elle s'apparente peu ou prou aux anciennes indemnités de grade et de fonction qui existaient dans le régime indemnitaire actuel en vigueur dans l'intercommunalité.

• **le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Les bénéficiaires :

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les ingénieurs
- Les assistants socio-éducatifs
- Les éducateurs de jeunes enfants
- Les bibliothécaires
- Les rédacteurs
- Les animateurs
- Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les éducateurs des APS
- Les techniciens
- Les auxiliaires de puériculture
- Les agents sociaux
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints d'animation
- Les adjoints de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- Les opérateurs des APS
- Les adjoints techniques

Ce nouveau régime indemnitaire est applicable aux :

- Fonctionnaires titulaires et stagiaires,
- Agents contractuels de droit public recrutés dans l'attente du recrutement d'un agent titulaire (article 3-2)
- Agents contractuels de droit public (article 3-3)
- Agents contractuels de droit public recrutés sur la base d'un contrat de travailleur handicapé (article 38).

A contrario, ce nouveau régime ne sera pas applicable aux agents recrutés :

- Pour un accroissement temporaire d'activité (article 3 1°)
- Pour un accroissement saisonnier d'activité (article 3 2°)
- Pour le remplacement temporaire d'un fonctionnaire ou d'un autre agent contractuel (article 3-1)
- En vertu d'un contrat de droit privé (CDDI, CUI, PEC, apprentis, services civiques)
- En vertu d'un contrat horaire (animateurs et directeurs d'ALSH).

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE).

L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- de la fonction occupée par l'agent au sein de l'organigramme de l'intercommunalité :
 - o Critère n° 1 : Conception, coordination, encadrement et exécution
 - o Critère n° 2 : Niveau de responsabilité
 - o Critère n° 3 : Personnel encadré et niveau d'encadrement
 - o Critère n° 4 : Autonomie, Initiative dans le poste de travail
 - o Critère n° 5 : Conduite de projet
 - o Critère n° 6 : Conseil aux élus
 - o Critère n° 7 : Relations externes (élus, administrés et usagers, partenaires externes)
 - o Critère n° 8 : Délégation de signature

- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions occupées :
 - o Critère n° 9 : Préparation et animation de réunion
 - o Critère n° 10 : Niveau de connaissances requises pour tenir le poste
 - o Critère n° 11 : Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel, langue étrangère, certification, habilitation...)
 - o Critère n° 12 : Polyvalence de l'emploi occupé
 - o Critère n° 13 : Tutorat

- de sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - o Critère n° 14 : Participation aux instances de décision de l'intercommunalité
 - o Critère n° 15 : Manipulation de fonds (régisseurs, mandataires)
 - o Critère n° 16 : Itinérance du travail
 - o Critère n° 17 : Travail de nuit
 - o Critère n° 18 : Horaire décalé (tôt le matin ou tard le soir)
 - o Critère n° 19 : Travail le samedi
 - o Critère n° 20 : Travail le dimanche
 - o Critère n° 21 : Exposition à des risques (blessures, maladies contagieuses, agressions)

La délibération 2019-061 du 11 juin 2019 avait établi le classement des différents emplois de l'intercommunalité dans les différents groupes de fonction et fixé les montants minima de l'IFSE en fonction du classement précité.

Monsieur le Président propose de fixer les groupes de fonctions en classant tous les postes de travail de l'intercommunalité en respectant le cadre posé (4 groupes pour les agents relevant de cadres d'emplois classés en catégorie A, 3 groupes pour les agents relevant des cadres d'emplois de la catégorie B et 2 groupes pour les agents relevant de cadres d'emplois de la catégorie C soit 9 groupes. Compte tenu de la taille de notre intercommunalité des agents de catégorie B et des agents de catégorie C effectuent des missions et occupent des fonctions dévolues dans des communes ou intercommunalités plus importantes à des agents relevant de cadres d'emplois supérieurs. Afin de tenir compte de cette spécificité, Monsieur le Président propose de réduire le nombre de groupes en tuillant le groupe B1 avec le groupe A4 et le groupe C1 avec le groupe B3.

Monsieur le Président indique également que les groupes de fonctions rassemblent, 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 fonctionnaires. La répartition des postes entre groupes de fonctions s'appuie notamment sur l'organigramme de la collectivité et sur l'ensemble des fiches de poste. Chaque poste est passé au crible des critères ci-dessus et affecté à tel ou tel groupe par comparaison entre postes.

Groupes	Fonctions /Postes de la collectivité
Groupe 1 : A 1	- DGS
Groupe 2 : A 2	- DGA Développement du Territoire - DGA Aménagement du Territoire - DGA Services à la Personne
Groupe 3 : A 3	- Chef de service Développement Eco. - Chef de Service Administratif et RH
Groupe 4 : A 4 et B 1	- Chargé de mission Urbanisme - Chargé de mission TIC - Chargé de mission Prospective et Financements Extérieurs - Responsable Etude PCAET - Responsable Petite Enfance - Responsable Enfance - Responsable Jeunesse - Responsable Environnement/Patrimoine - MNS / Chef de Bassin - Référent Emploi / RSA - Coordinatrice Réseau Lecture Publique - EJE Responsable RAM - EJE Responsable EAJE
Groupe 5 : B 2	- Responsable Sports/Santé - Instructeur Encadrant Urbanisme - Assistant de conservation du Patrimoine - Technicien SPANC
Groupe 6 : B 3 et C 1	- Assistant(e) de Direction /Responsable Accueil - Adjoint Administratif Animation - MNS et Opérateur Activités Physiques - Adjoint Administratif Suivi RSA - Auxiliaire de puériculture Responsable EAJE - Adjoint du Patrimoine Médiateur Musée - Adjoints Administratif Instructeur Urba - Adjoint d'Animation Responsable Communication - Adjoint d'Animation DPD - Contrôleur SPANC
Groupe 7 : C 2	- Adjoints Techniques Entretien Locaux - Adjoints Techniques Entretien et Caisse - Adjoints Administratifs Accueil - Adjoint Administratif Tourisme/Culture - Adjoint Administratif SPANC - Adjoint du Patrimoine Bibliothèque - Agents Sociaux Petite Enfance - Auxiliaire de Puériculture - Adjoints d'Animation Petite Enfance - Adjoints d'Animation Enfance - Adjoints d'Animation Jeunesse - Adjoints d'Animation EPN - Adjoint d'Animation Enfance et Lecture Publique - Adjoint d'Animation Enfance et Ludothèque - Adjoint Administratif Exploitation TIC - Adjoint d'Animation DPD

Monsieur le Président propose de retenir les montants maximums annuels.

Groupes	Montant maxi annuels	Montant Plafond annuel Agents de l'Etat
A1	15 000 €	36 210 €
A2	14 200 €	32 130 €
A3	7 500 €	25 500 €
A4 – B1	6 500 €	20 400 € A4 17 480 € B1
B2	6 000 €	16 015 €
B3 – C1	5 400 €	14 650 € B3 11 340 € C1
C2	3 500 €	10 800 €

Une fois chaque poste classé dans l'un de ces groupes, l'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle acquise par l'agent, notamment au regard :

- o Critère n° 1 : Approfondissement des savoir-faire
- o Critère n° 2 : Consolidation de l'expérience pratique
- o Critère n° 3 : Technicités particulières

Ce montant IFSE fera l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

Périodicité du versement de l'IFSE :

L'IFSE est versée mensuellement.

Modalités de versement :

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail.

Les absences :

L'IFSE sera suspendue en cas d'absence de l'agent pour indisponibilité physique en raison de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, après un délai de carence fixé à 7 jours sur le période de 365 jour glissant.

Elle sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé annuel ou d'autorisation exceptionnelle d'absence, de décharges de service pour l'exercice d'un mandat syndical, d'accident du travail, d'accident de service, de maladie professionnelle, de congé maternité, paternité ou adoption et pendant les périodes de formation professionnelle à l'exception de la durée du congé de formation professionnelle.

Exclusivité :

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

Attribution :

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

Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

Le complément indemnitaire sera déterminé en tenant compte du critère suivant :

o Critère n° 1 : Manière de servir (Insatisfaisant = 0 %, Moyen = 25 %, Satisfaisant = 60 %, Très satisfaisant = 100 %, exceptionnel = 120 %) tenant compte de l'engagement professionnel, de l'investissement et du sens du service public de l'agent.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes	Montants annuels maxi	Montants annuels plafonds Agents de l'Etat
A1	1 000 €	6 390 €
A2	1 000 €	5 670 €
A3	1 000 €	4 500 €
A4 – B1	1 000 €	3 600 € A1 2 380 € B1
B2	1 000 €	2 185 €
B3 – C1	1 000 €	1 995 € B3 1 260 € C1
C2	1 000 €	1 200 €

Périodicité de versement du complément indemnitaire :

Le complément indemnitaire est versé en deux parts égales semestriellement (juin et décembre) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Il sera proratisé en fonction du temps de travail.

Modalités de versement :

Ce complément est versé dès la première année dans la collectivité, sous réserve que le bénéficiaire soit présent au 1er juin de l'année n-1 et ait fait l'objet d'un entretien professionnel annuel.

Le complément indemnitaire annuel est versé au prorata de la durée effective de présence de l'année n-1 et du temps de travail de l'agent au titre de l'année n-1.

Le complément indemnitaire annuel pourra être versé aux agents, ayant quitté la collectivité, au cours du premier semestre de l'année n, sous réserve d'être encore dans les effectifs au 31 décembre de l'année N-1 et d'avoir bénéficié d'un entretien professionnel annuel, sauf en cas de licenciement pour faute professionnelle ou de démission de l'agent. Le versement tiendra compte d'une proratisation par rapport au temps effectif passé entre le 1^{er} janvier et la date de départ de l'agent.

Seuls les agents effectivement bénéficiaires du RIFSEEP peuvent prétendre à l'attribution du Complément Indemnitare Annuel.

Modulation :

Le complément indemnitare annuel est fondé sur l'engagement professionnel, l'investissement, le sens du service public et la présence de l'agent. En conséquence, le montant du complément indemnitare annuel sera impacté par l'absentéisme de l'agent à raison d'un trentième (1/30^{ème}) par journée d'absence constatée.

Par jour d'absence, il faut entendre le service non fait, l'absence sans excuse, la maladie ordinaire (plein, demi et sans traitement), le congé de longue maladie (plein traitement et demi traitement), le congé longue durée (plein et demi traitement), le congé de longue durée (plein et demi traitement), la disponibilité pour inaptitude physique, l'hospitalisation (plein, demi et sans traitement), la convalescence hospitalisation (plein, demi et sans traitement), la cure pour maladie (plein, demi et sans traitement).

L'agent placé en position de temps partiel thérapeutique bénéficiera d'un complément indemnitare au prorata de son temps de travail effectif.

Absences :

Le complément indemnitare annuel retraçant la manière de servir de l'agent pour l'année écoulé (n-1), l'absence de l'agent n'aura pas d'incidence sur le versement du complément indemnitare attribué à l'agent pour l'année n.

Exclusivité :

Le complément indemnitare est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

Attribution :

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté nominatif pour chaque agent.

Un montant de CIA est déterminé pour l'ensemble des groupes de fonctions sur la base de 100%. Les attributions individuelles seront comprises entre 0 et 120% du montant fixé pour chaque groupe de fonction, sur la base de la synthèse de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA) :

Synthèse Entretien Professionnel Annuel	Impact CIA
Manière de servir exceptionnelle	120 %
Manière de servir très satisfaisante	100%
Manière de servir satisfaisante :	60%
Manière de servir partiellement satisfaisante (moyen):	25%
Manière de servir insatisfaisante :	0%

Indemnité de compensation.

Monsieur le Président propose de créer une indemnité de compensation pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire mensuel, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions applicables au 1er janvier 2019, selon le principe suivant :

- maintien du régime indemnitaire mensuel antérieur : si le montant individuel IFSE est moins favorable que le régime indemnitaire antérieur de l'agent, celui-ci bénéficie à titre individuel d'une indemnité de compensation lui garantissant le maintien de son régime indemnitaire mensuel.

Cette indemnité est versée mensuellement. Son montant sera proratisé, comme le traitement indiciaire, en fonction du temps de travail de l'agent.

En cas de compensation, cette indemnité sera dégressive jusqu'à extinction : lors d'un changement d'indice de rémunération, d'un changement de grade ou de groupe de fonction entraînant une augmentation du régime indemnitaire mensuel (IFSE) ou en cas de revalorisation de l'IFSE. L'indemnité sera réduite à due proportion de cette augmentation. Elle a vocation à être maintenue jusqu'à ce que le montant de l'IFSE prévu soit rattrapé.

Cette indemnité de compensation s'appliquera, non seulement aux agents relevant du RIFSEEP mais également à ceux qui relèvent d'un autre régime indemnitaire. Elle pourra également s'appliquer aux agents recrutés par voie de mutation, détachement ou intégration.

Les agents contractuels en poste actuellement, percevant un régime indemnitaire au moment de l'adoption de la nouvelle délibération et qui ne devraient plus en bénéficier, percevront une indemnité de compensation et ce, jusqu'à la fin de leur contrat.

Autres dispositions.

Monsieur le Président détaille les personnels qui seront assujettis au nouveau régime et ceux qui en seront exclus en soulignant que le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale.

A ce titre, la mise à jour du régime indemnitaire de la collectivité fera l'objet de délibérations complémentaires du Conseil Communautaire au fur et à mesure de la parution des arrêtés ministériels d'adhésion des corps de l'Etat servant de référence. Pour les cadres d'emplois non encore éligibles au RIFSEEP, les plafonds maximaux de référence pour le versement du nouveau régime indemnitaire mensuel restent ceux liés au régime indemnitaire des personnels de l'Etat, ceci dans l'attente de la transposition.

Monsieur le Président indique qu'un bilan d'application du nouveau dispositif indemnitaire sera réalisé à l'issue d'une année de fonctionnement pour être présenté devant la commission de dialogue social avec pour objectif d'identifier les difficultés particulières susceptibles d'intervenir sur l'application de ce régime et les éventuelles corrections qu'il conviendrait d'y apporter.

Après en avoir délibéré, le conseil de communauté décide à l'unanimité des membres présents et représentés :

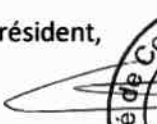

- d'approuver les modifications apportées au nouveau régime indemnitaire mis en place dans l'intercommunalité suite à l'extension du nouveau régime indemnitaire applicable dans la fonction publique territoriale aux grades qui en étaient encore exclus suite à la promulgation du décret 2020-182 du 27 février 2020 ;
 - d'autoriser Monsieur le Président à prendre les arrêtés individuels d'attribution pour chaque personnel concerné ressortissant des cadres d'emplois des ingénieurs territoriaux, des techniciens territoriaux, des éducateurs de jeunes enfants et des auxiliaires de puériculture ;
 - de fixer l'entrée en vigueur de ce régime au 1er juillet 2020 pour l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise ;
 - de mettre en œuvre le complément indemnitaire annuel à la date du 1er mars 2020 tenant compte des résultats de l'évaluation des agents établi au titre de l'exercice 2019 ;
 - de prévoir les crédits nécessaires au financement de l'application de ce régime aux agents concernés dans le cadre des différents budgets de l'intercommunalité ;
- Ainsi fait, délibéré, certifié et rendu exécutoire les jour, mois et an que susdits.

Pour extrait conforme.

*Certifié et rendu exécutoire par affichage
le 23 juin 2020 et transmission en Préfecture.*

Le Président,

Jean-Jacques COTTE


Le Président,

Jean-Jacques COTTE


2020-068 du 23/06/2020

*Ressources Humaines –
Modifications apportées au RIFSEEP.*