



L'an deux mille vingt-deux le 9 du mois de juin, s'est réuni le conseil communautaire de Seille et Grand Couronné à 18 heures 30, à Nomeny après convocation légale du 2 juin, sous la présidence de monsieur Claude THOMAS

Présents : M. LAURENT Stéphane – M. BECHETTI Daniel – M. ORY Denis- M. BARTHELEMY Philippe
M. RAKOTONDAMANITRA Haja – M. FAUCHEUR Dominique – M. HOLZER Alain – M. WARION Jacques
Mme SCHEFFLER Véronique - M. FEGER Serge – Mme CHERY Chantal -M. GAY Gérard – M. THOMAS Claude
Mme LORETTE Delphine – M. L'HUILLIER Nicolas – M. BECKER Bernard – M. BRIDARD Franck – M. DIEDLER Franck
M. GUILLAUME Geoffrey – M. CHANE Alain – M. LE GUERNIGOU Nicolas – M. BASTIEN Claude – Mme ROJAS Magali
M. MATHIEU Denis- M. CERUTTI Alain – M. PITAUD Jonathan – Mme HUART Sonia

Procurations : M. VOINSON Philippe à M. THOMAS Claude – Mme FRANCOIS Valérie à M. L'HUILLIER Nicolas
M. HENQUEL Patrick à M. CHANE Alain – M. GUEZET Philippe à M. FEGER Serge – Mme MARCHAL Astrid à M. FEGER Serge – Mme KLINGELSCMITT Agnès à M. GAY Gérard – M. FAGOT REVURAT Yannick à M. THOMAS Claude
M. THIRY Philippe à M. CHANE Alain – M. IEMETTI Jean Marc à M. BRIDARD Franck – M. CAPS Antony à M. LE GUERNIGOU Nicolas – Mme JELEN Nelly à M. LE GUERNIGOU Nicolas

Excusé(s) : Mme MARANDE Carole

Secrétaire de séance : M. ORY Denis

L'assemblée dénombre : **38 votants**

NOMBRE DE MEMBRES

En exercice : 55

Présents : 27

Pouvoirs : 11

Excusés : 1

Votants : 38

Date d'affichage : 14 juin 2022

SUFFRAGE EXPRIME :

Pour : 38

Contre

Absentions :

CT/PR

11/06/2022

RESSOURCES HUMAINES

**Révision du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise
Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Vu la délibération du 19/12/2018 instituant le RIFSEEP

Vu le tableau des effectifs

Vu l'avis du Comité Technique

Considérant la loi de transformation de la fonction publique du 09/08/2021 instaurant notamment une prime de précarité

Considérant l'application du RIFSEEP sur 3 années et la détection que quelques anomalies

Considérant qu'il y a ainsi lieu de proposer à l'assemblée délibérante une mise à jour des modalités suivantes dudit RIFSEEP.

I. Les bénéficiaires du RIFSEEP

Entrent dans le champ d'application du RIFSEEP (IFSE+CIA) :

- a) les fonctionnaires et stagiaires ;
- b) les agents recrutés :
 - sur article 3-2 vacance d'emploi en attente de fonctionnaire
 - sur article 3-3-2 fonction justifiée en absence de fonctionnaire
 - sur article 3-II contrat de projet
 - sur article 3-1 remplacement à compter du 13^{ème} mois de cumul
- c) des agents rattachés au cadre d'emploi des assistants territoriaux d'enseignement artistique continueront à bénéficier de leur régime indemnitaire antérieur en l'attente d'une nouvelle délibération les insérant dans le champ d'application du RIFSEEP.

II. Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

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

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

a) agents de catégorie A :

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Chaque cadre d'emplois d'agents de catégorie A est réparti en 4 groupes de fonctions et 2 sous-groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE
AG 1	<i>Fonction de conception stratégique et de management</i>	32 600 €	10 000 €	42 600 €
AG 2	<i>Fonction de management intermédiaire et coordination d'établissement</i>	30 000 €	7 800 €	37 800 €
AG 3	<i>Fonction de gestion et d'encadrement d'un service et/ou établissement</i>	25 000 €	5 000 €	30 000 €
AG 4.1	<i>Fonction de conseil et de pilotage de projets</i>	21 000 €	3 000 €	24 000 €
AG 4.2	<i>Fonction d'animation sociale et médiation culturelle</i>	17 000 €	2 000 €	18 000 €

b) agents de catégorie B :

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de catégorie B est réparti en 5 groupes de fonctions et 2 sous-groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global FPE
BG 1	<i>Fonction de conception stratégique et de management</i>	20 340 €	2 000 €	22 340 €
BG 2	<i>Fonction de gestion et d'encadrement d'un service et/ou établissement</i>	16 700 €	1 500 €	18 200€
BG 3.1	<i>Fonction de conseil et de pilotage de projets</i>	15 145 €	1 500 €	16 645 €
BG 3.2	<i>Fonction d'appui dans secteur administratif impliquant une technicité</i> <i>Fonction d'animation sociale et médiation culturelle</i> <i>Fonction technique nécessitant l'utilisation d'outils informatiques spécifiques</i>	15 645 €	1 000 €	16 645 €
BG 4	<i>Fonction technicien spécialisé</i>	9 230 €	1 000 €	10 230 €
BG 5	<i>Fonctions techniques ou sociales</i>	9 480 €	750 €	10 230 €

c) agents de catégories C :

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emplois des agents de catégorie C est réparti en 4 groupes de fonctions et 4 sous-groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE
CG 1	<i>Fonction de gestion et d'encadrement d'un service et/ou établissement</i>	11 100 €	1 500 €	12 600 €
CG 2.1	<i>Fonction de conseil et de pilotage de projets</i>	10 500 €	1 500 €	12 000 €
CG 2.2	<i>Fonction d'appui dans secteur administratif impliquant une technicité</i> <i>Fonction d'animation sociale et médiation culturelle</i> <i>Fonction technique nécessitant l'utilisation d'outils informatiques spécifiques</i>	11 000 €	1 000 €	12 000 €
CG 3	<i>Fonction de technicien spécialisé</i>	11 000 €	1 000 €	12 000 €
CG 4.1	<i>Fonction de technicité particulière</i>	11 250 €	750 €	12 000 €
CG 4.2	<i>Fonction d'accueil et missions techniques, administratives ou sociales</i>	11 500 €	500 €	12 000 €

III. Modulations individuelles des indemnités

1) Part fonctionnelle (IFSE) :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont chacun confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis ci-dessus.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- 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 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE peut être modulé en considération de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

Le réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) est versée mensuellement à concurrence d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

2) Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (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 selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

Le montant individuel du CIA est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale en fonction des résultats de l'évaluation professionnelle et de la manière de servir de l'agent.

Le montant du CIA est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

La part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement et proratisée en fonction du temps de travail et du temps de présence dans la structure, avec une carence de 3 mois sur 12 mois glissante.

3) cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

Selon l'article 5 du décret n° **2014-513 du 20 mai 2014** : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Le RIFSEEP peut être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...),
- les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois, ...),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- La N.B.I.,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

4) maintien du montant des indemnités antérieures :

Conformément à l'article 88 alinéa 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement, au titre du régime indemnitaire lié aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats avant la mise en place du RIFSEEP, au titre de l'IFSE même si ce montant excède celui des plafonds annuels fixés ci-dessus par cadres d'emplois.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE perçu par l'intéressé dans la limite des montants plafonds annuels fixés ci-dessus.

Toutefois et dans le cas où ce maintien indemnitaire individuel dépasserait les montants plafonds annuels fixés par la collectivité, ce montant ne pourra pas faire l'objet d'une réévaluation à la hausse en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

IV. Modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

En cas de congé de maladie ordinaire, la part IFSE suit le sort du traitement. Elle est conservée intégralement pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants, sauf application, le cas échéant, des jours de carence correspondants.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, pour maladie professionnelle, accident de travail ou de trajet, la part IFSE est maintenue intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, le versement des primes est interrompu au-delà de la première année (lors du passage à demi-traitement).

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

V. Revalorisation

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

VI. Entrée en vigueur

Les dispositions de la présente délibération sont exécutoires le 1^{er} juillet 2022.

VII. Crédits budgétaires

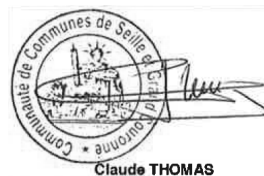
Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

VIII. Voies et délais de recours

La présente délibération peut être contestée par voie de recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Nancy dans un délai de deux mois courant à compter de sa publication.

Le conseil communautaire, constitué des délégués des 42 communes adhérentes, après en avoir délibéré, à l'unanimité :

- **Valide** l'actualisation apportée aux modalités d'attribution du RIFSEEP à compter du 1^{er} juillet 2022



CLAUDE THOMAS
2022.06.14 15:51:14 +0200
Ref:20220614_094207_1-1-O
Signature numérique
le Président