



Ponteilla-Nyls



Ponteilla, le 28/10/2021

**Monsieur le Président du Comité Technique  
Centre de Gestion des Pyrénées-Orientales  
Centre del Mon  
35 Boulevard Saint-Assiscle  
BP 901  
66020 PERPIGNAN CEDEX**

Nos réf : FD/NP/IR

Objet : Saisine du Comité Technique

Monsieur le Président,

J'ai l'honneur de vous soumettre pour avis du prochain Comité Technique :

- 1- Les Lignes Directrices de Gestion – Orientations locales du CCAS de Ponteilla-Nyls, en matière de stratégie de pilotage RH et d'évolution professionnelle.

Vous trouverez annexé le projet de présentation.

- 2- La création du RIFSEEP pour le CCAS de Ponteilla-Nyls

Vous trouverez annexés :

- L'organigramme non nominatif
- Le projet de délibération

- 3- Mise à jour du compte-rendu d'entretien professionnel pour donner suite au RIFSEEP

Vous trouverez annexée la proposition du compte-rendu.

- 4- Temps de travail 1607 heures

Vous trouverez annexé le projet de délibération.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes salutations distinguées.

  
Le Président  
Franck DABIES

## **Projet de délibération relatif à la mise en place du RIFSEEP**

### **CCAS de Ponteilla-Nyls**

Monsieur le Président précise que l'Indemnité comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats dénommée complément indemnitaire annuel (CIA).

La part fonctions tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le complément indemnitaire annuel tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Chaque part est affectée d'un montant plafond de référence sur la base duquel est défini le montant individuel attribué à l'agent, en fonction de critères déterminés.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment l'article 20,

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 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 d'Etat,

Vu le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité,

Vu l'avis du Comité Technique en date du ..... relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité,

Considérant que l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Considérant que l'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités de même nature à l'exception des indemnités en lien avec le temps de travail telles que notamment l'indemnité pour travail du dimanche ou des jours fériés.

Considérant que l'organe délibérant peut décider du maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur,

## 1- Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires et aux contractuels de droit public en contrat à durée indéterminée exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP dans la collectivité sont :

- Adjoints administratifs
- Agents sociaux

## 2- Critères d'appartenance aux groupes de fonctions et de modulation individuelle de l'IFSE

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Les groupes de fonctions ont été déterminés à partir des critères professionnels suivants, l'IFSE sera modulée individuellement au regard de ces mêmes critères tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
  - o Du niveau hiérarchique
  - o Du nombre de collaborateurs encadrés
  - o Du niveau d'encadrement
  - o Du niveau de responsabilités lié aux missions
  - o Du conseil aux élus
  - o De l'organisation du travail des agents, gestions des plannings
  - o De la supervision, accompagnement d'autrui, tutorat
  - o De la conduite de projet
  - o De la préparation et/ou animation de réunion
  
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard :
  - o De la technicité, du niveau de difficulté
  - o Du champ d'application, de la polyvalence
  - o De la pratique et maîtrise d'un outil métier
  - o Des diplômes
  - o Des habilitations et certifications
  - o De l'actualisation des connaissances
  - o Des connaissances requises
  - o De l'autonomie

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment en fonction :

- o Des relations externes/internes
- o Des risques d'agression physique/verbale
- o De l'exposition aux risques de contagion
- o Des risques de blessures et d'exposition aux produits dangereux
- o De l'itinérance/déplacements
- o De la variabilité des horaires
- o Des contraintes météorologiques
- o De l'obligation d'assister aux instances
- o De l'engagement de la responsabilité financière
- o De l'engagement de la responsabilité juridique
- o D'être acteur de la prévention
- o Des sujétions horaires
- o De la gestion de l'économat
- o De l'impact sur l'image de la collectivité

➤ **Les agents appartenant à un même groupe de fonctions bénéficieront de montants différents selon les critères de modulation suivants :**

- Niveau de responsabilité
- Niveau encadrement

### 3- La détermination des groupes de fonctions

Le montant du RIFSEEP est fixé uniquement selon le niveau des fonctions exercées. Pour déterminer les groupes de fonctions, la méthode suivante a été retenue :

Groupes de fonctions	Fonctions	Critères d'appartenance au groupe de fonctions	Sous-critères d'appartenance au groupe de fonctions
C2	Aides à Domicile	Technicité Contraintes particulières	
C1	Responsable Administrative Assistante administrative	Responsabilité Technicité Contraintes particulières	Niveau encadrement Niveau de responsabilité

4- Les montants plafonds des parts fonctions (IFSE) et résultats (CIA) fixés par groupe de fonctions

Groupe de fonction par catégorie hiérarchique	Fonctions	Cadre d'emplois concernés	Plafond annuel d'IFSE	Plafond annuel de CIA
C2	Aides à Domicile	Agent social	10 800 €	1 200 €
C1	Responsable Administrative Assistante administrative	Adjoint administratif	11 340 €	1 260 €

5- Les critères de modulation en fonction de l'expérience de l'IFSE

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Les critères se retrouveront dans le support de l'entretien professionnel :

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Expérience dans d'autres domaines	Toutes autres expériences professionnelles, salariées ou non, qui peuvent apporter un intérêt	Diversifiée avec compétences transférables	2
		Diversifiée	1
		Faible	0
Connaissance de l'environnement de travail	Environnement direct du poste (interlocuteurs, partenaires, circuits de décisions) ou plus largement l'environnement territorial	Approfondi	3
		Courant	2
		Basique	1
		Non évaluable	0
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience	Mobilisation réelle des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure	Expertise (transmission des savoirs et formulation des propositions)	4
		Maîtrise	3
		Opérationnel	2
		Notions	1
		Non évaluable	0

Chaque point issu de l'évaluation pourra justifier une revalorisation de cette expérience.

Ce montant fait 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 ou avancement de grade avec examen professionnel et d'une nomination suite à la réussite d'un concours.
- A minima, tous les 3 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 est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et suspendu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

**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.

#### 6- Les critères de modulation de la part liée aux résultats (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 des critères suivants.

#### Valeur professionnelle

	Insatisfaisant (-1 points)	A améliorer (0 point)	Satisfaisant (1 point)	> aux attentes (2 points)	Sans objet
<b>Compétences professionnelles et techniques</b>					
Possède les connaissances de base liées à son métier					
Maîtrise les savoir-faire liés à son métier					
Sait trouver des solutions pertinentes aux problèmes rencontrés					
A le sens du service public					
Respecte les normes et les procédures					
<b>Efficacité dans l'emploi</b>					
Sait s'organiser dans les délais requis					
Respecte les consignes et apporte de la rigueur dans la réalisation de ses tâches					
Sait rendre compte					
S'adapter aux nouvelles technologies et aux changements					
Sait être force de proposition					
Fait preuve de disponibilité					
Fait preuve d'autonomie					
<b>Qualités relationnelles</b>					
Fait preuve de discrétion					
Sait travailler en équipe					
Fait circuler l'information					
Sait écouter et dialoguer					

A le sens de la relation avec la hiérarchie et les élus					
A le sens de la relation avec le public					
<b>Capacité d'encadrement</b>					
Sait répartir les tâches de son équipe					
Sait contrôler et réguler					
Assume ses responsabilités					
Renforce la cohésion d'équipe					
Sait fixer les objectifs à son équipe					

La grille d'évaluation figurant dans le compte rendu d'entretien professionnel sera le critère de base d'attribution du CIA.

Les montants versés au titre du complément indemnitaire annuel n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée biannuellement au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

**Périodicité du versement du CIA :** Le complément indemnitaire est versé biannuellement (juin et novembre).

**Modalités de versement :** Le montant du complément indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail.

**Les absences :** Le complément indemnitaire est maintenu totalement de 1 à 5 jours de congé de maladie ordinaire pour moitié de 6 à 10 jours de congé de maladie ordinaire et sera suspendu à compter de 11 jours de congé de maladie ordinaire. Il sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas d'accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et suspendu en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

**Exclusivité :** Le complément indemnitaire est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

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

#### **7- Maintien à titre individuel du régime indemnitaire antérieur**

S'ils y ont intérêt les agents bénéficient du maintien à titre individuel du régime antérieur. A ce titre, un complément d'IFSE mensuelle est versé dans la limite des plafonds réglementaires. Ainsi, les agents intégrant un groupe de fonctions occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la hausse ou à la baisse sous l'effet d'une augmentation ou d'une diminution de la prime de fonctions.

**Après en avoir délibéré, le Conseil décide :**

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- D'instaurer le complément indemnitaire dans les conditions indiquées ci-dessus,
- De prévoir la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,
- De décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,
- Que les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.