

Nombre de
membres en
exercice

95

Présents et
représentés

94

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL DE COMMUNAUTÉ DU GRAND ANNECY

SEANCE du 18 NOVEMBRE 2021

L'an deux mille vingt et un
Le dix huit du mois de novembre à dix-huit heures

Le CONSEIL de COMMUNAUTÉ du Grand Annecy, dûment convoqué en séance officielle le douze novembre deux mille vingt et un, s'est réuni Salle du Météore - 27 route de Frangy à Meythet en séance Ordinaire sous la présidence de Frédérique LARDET, Présidente.

Délibération

Date
d'affichage

25 NOV. 2021

Déposée en
Préfecture le

24 NOV. 2021

Etaient présents

Jean-Pascal ALBRAN, Etienne ANDRÉYS, Christian ANSELME, Jacques ARCHINARD, Gilles ARDIN, François ASTORG, Olivier BARRY, Isabelle BASTID, Alexandra BEAUJARD, Marie BERTRAND, Franck BOGEY, Cécile BOLY, Patrick BOSSON, Bilel BOUCHETIBAT, Stéphane BOUCLIER, Catherine BOUVIER, Christian BOVIER, Vanessa BRUNO, Pierre BRUYERE, Karine BUI-XUAN-PICCHEDDA, Christel CASSET, Lola CECCHINEL, Odile CERIATI-MAURIS, Henri CHAUMONTET, Martine COUTAZ, Sandrine DALL'AGLIO, Roland DAVIET, Noëlle DELORME, Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Isabelle DIJEAU, Samuel DIXNEUF, David DUBOSSON, Fabienne DULIEGE, Denis DUPERTHUY, Elisabeth EMONET, Chantale FARMER, Pierre GEAY, Fabien GERY, Anthony GRANGER, Fabienne GREBERT, Frédérique KHAMMAR, Marion LAFARIE, Frédérique LARDET, Elisabeth LASSALLE, François LAVIGNE-DELVILLE, Christiane LAYDEVANT, Patrick LECONTE, Claire LEPAN, Bruno LYONNAZ, Benjamin MARIAS, Viviane MARLE, Jean-Claude MARTIN, Christian MARTINOD, Pierre-Louis MASSEIN, Catherine MERCIER-GUYON, Thomas MESZAROS, Aurélien MODURIER, Philippe MONMONT, Philippe MORIN, Magali MUGNIER, Michel MUGNIER-POLLET, Alexandre MULATIER-GACHET, Laure ODORICO, Xavier OSTERNAUD, Tony PESSEY, Christian PETIT, Eric PEUGNIEZ, Monique PIMONOW, Agnès PRIEUR-DREVON, Jean-Luc RIGAUT, Marc ROLLIN, Christian ROPHILLE, Didier SARDA, Yannis SAUTY, Nora SEGAUD-LABIDI, Bénédicte SERRATE, Guillaume TATU, Jean-Louis TOÉ, Olivier TRIMBUR, Gilles VIVIAN

Avaient donné procuration

Frédérique BANGUÉ à Isabelle DIJEAU, Michel BEAL à Catherine BOUVIER, Nicole BLOC à Elisabeth LASSALLE, Corinne BOULAND à Tony PESSEY, Gilles FRANÇOIS à Samuel DIXNEUF, Aurélie GUEDRON à Fabienne GREBERT, Ségolène GUICHARD à Roland DAVIET, Charlotte JULIEN à Alexandre MULATIER-GACHET, Antoine de MENTHON à Denis DUPERTHUY, Patricia MERMOZ à Gilles ARDIN, Gérard PASTOR à Elisabeth EMONET, Raymond PELLICIER à Pierre BRUYERE, Marie-Luce PERDRIX à Jacques ARCHINARD, Christophe PONCET à Christian MARTINOD

Etait excusé

Jean-François GIMBERT

Tony PESSEY est désigné(e) en qualité de Secrétaire de séance

AR CONTROLE DE LEGALITE : 074-200066793-20211118-7521-DE-1-1
en date du 24/11/21 ; REFERENCE ACTE : DEL-2021-298

OBJET

RESSOURCES HUMAINES - MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE

Frédérique LARDET, rapporteur

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu les arrêtés pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et fixant les montants plafonds par cadre d'emplois,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP,

Vu la délibération du Conseil Communautaire n°2019-119 du 28 mars 2019,

Vu l'avis du Comité Technique du 4 novembre 2021,

Considérant que le régime indemnitaire des agents communautaires a été instauré par délibération le 13 janvier 2017 et qu'à cette date, il s'est substitué à toutes les indemnités précédemment servies aux agents transférés au sein du Grand Annecy à l'issue de la fusion des intercommunalités du 1^{er} janvier 2017, ainsi qu'à tous les dispositifs de type « prime de fin d'année » ou « 13^{ème} mois », antérieurement versés au sein des différents EPCI. Il a ensuite été modifié par délibération du 28 mars 2019.

Considérant qu'il y a lieu :

- d'intégrer à ce dispositif une indemnité spécifique gérontologie, permettant d'attribuer aux agents relevant du cadre d'emploi des agents sociaux et travaillant auprès des personnes âgées (fonctions d'auxiliaire de vie, aide-soignant, aide médico-psychologique, aide à domicile, agent de portage de repas) une indemnité, propre au Grand Annecy, équivalente à la prime grand âge à laquelle il n'ouvre pas droit ;
- d'intégrer à la cotation générale des emplois du Grand Annecy un niveau supplémentaire, correspondant à un niveau d'encadrement intermédiaire en catégorie A, pour les fonctions de responsable d'un pôle projets ou d'un pôle d'activités assurées sous la responsabilité d'un chef de service ;
- de créer une indemnité d'affectation temporaire qui permet de valoriser les agents volontaires pour une mobilité interne (établissements médicosociaux, collecte des déchets) dans le but de répondre à des besoins impératifs de continuité de service ;
- de revaloriser les fonctions internes d'« intérim » assurées en cas d'absence, en assouplissant le dispositif dédié préexistant.

Par souci de simplification des sources de référence, une délibération consolidée est présentée au Conseil, ce qui permet d'abroger la délibération antérieure du 28 mars 2019 et d'en reprendre le contenu dans une délibération unique.

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, expertise et engagement professionnel (RIFSEEP) constitue le cadre réglementaire de référence permettant d'attribuer des primes aux agents territoriaux, en complément de leur rémunération indiciaire.

Il est composé d'une part fixe – l'indemnité tenant compte des fonctions, sujétions et de l'expertise (IFSE) – et d'une part variable : complément indemnitaire annuel (CIA).

L'IFSE est définie en fonction du niveau de responsabilité du poste occupé (défini par une cotation propre à l'organisation communautaire, encadrée par les principes réglementaires) et du cadre d'emploi auquel l'agent appartient.

Le CIA varie en fonction de l'entretien annuel d'évaluation ou entretien professionnel et des conclusions écrites de cet entretien relatives au bilan annuel de l'agent réalisé par son évaluateur et au niveau de réalisation des objectifs fixés l'année précédente.

I. Les bénéficiaires du régime indemnitaire communautaire

La présente délibération est applicable aux agents titulaires, stagiaires et contractuels, à l'exception des « emplois-vacances » et des agents rémunérés à l'acte ou sur un taux horaire.

Elle est applicable aux agents transférés à l'issue de la fusion des EPCI et aux agents nouvellement recrutés dans les effectifs du Grand Annecy, dans les conditions précisées ci-après.

Tous les cadres d'emplois présents dans les effectifs du Grand Annecy à la date du 18 novembre 2021 sont éligibles au RIFSEEP depuis le 1^{er} mars 2020.

II. La part fonctionnelle du régime indemnitaire

II. 1. Cotation des emplois

La cotation des emplois a été élaborée lors de la création du Grand Annecy, non modifiée depuis, en considération des métiers représentés au sein de l'agglomération et de leurs spécificités.

Les fonctions ont été réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants, fixés par le cadre réglementaire :

- 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, du niveau d'expertise requis par type d'emploi et de la répartition des responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques.

Les emplois fonctionnels sont inclus dans cette cotation mais les conditions et modalités d'attribution du régime indemnitaire pour ces emplois font l'objet d'une délibération dédiée.

Mis à part les emplois fonctionnels, la cotation des emplois est composée de 12 niveaux : 6 en catégorie A, 3 en catégorie B et 3 en catégorie C. Elle est annexée à la présente délibération.

II. 2. Montants, modularité et évolutivité de la part fonctionnelle

Montants

Les montants maximum et les montants de référence de l'IFSE sont annexés à la présente délibération (annexes 2 et 3).

Principe et critères de modulation de l'IFSE

Le montant d'IFSE est modulable uniquement en fonction du cadre d'emplois et de la cotation du poste occupé.

Par conséquent, elle fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de mobilité interne impliquant un changement de niveau de responsabilité du poste occupé, en application de la cotation définie ci-dessus ;
- en cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion interne ou d'une nomination après réussite à concours.

Évolutivité

Une augmentation annuelle de 1% arrondie à l'entier supérieur est appliquée aux montants constitutifs de la part fonctionnelle mensuelle du régime indemnitaire. Seuls les montants d'IFSE versés mensuellement sont concernés par cette revalorisation annuelle.

II. 3. Périodicité de versement

La part fonctionnelle du régime indemnitaire est versée en 3 fois de la manière suivante :

- un versement mensuel, dont le montant est défini en fonction du cadre d'emplois et de la cotation du poste occupé (cf. montants maximum et de référence définis ci-dessus II.2, annexes 2 et 3)
- deux versements annuels, identiques pour tous les agents, soit 250 € en juin et 1000 € en novembre en équivalent temps complet, avec une proratisation au temps de travail, et qui sont versés respectivement dans les paies de juin et de novembre.

II. 4. Proratisation au temps de présence

La prime de juin, d'un montant de référence de 250 €, est versée dans son intégralité à tous les agents en position d'activité et présents de manière continue au sein des effectifs de l'établissement pendant la période du 1^{er} mars au 31 mai.

La prime de novembre, d'un montant de référence de 1000 €, est proratisée en fonction de la présence effective des agents pendant la période de référence fixée du 1^{er} janvier au 31 octobre (1/10^{ème} par mois de présence).

II. 5. L'incidence des absences sur le versement du montant de l'IFSE

Sur le principe, et conformément à la réglementation, le régime indemnitaire suit le sort du traitement. Cela signifie que le temps non complet et le temps partiel impliquent un calcul et un versement de la part fonctionnelle au prorata du temps de travail rémunéré, et que le passage à demi-traitement ou sans traitement, issu du reliquat ou de l'épuisement des droits à rémunération lors d'un congé maladie de l'agent, impacte la part fonctionnelle du régime indemnitaire (IFSE) dans les mêmes conditions.

Par ailleurs, et nonobstant le paragraphe précédent, la part fonctionnelle mensuelle du régime indemnitaire est partiellement impactée par les absences de l'agent. En effet, pour toutes les catégories, tous les cadres d'emplois et tous les niveaux de responsabilités établis par la cotation interne : en cas d'absence de l'agent, 30 % de la part fonctionnelle mensuelle de son régime indemnitaire demeure acquise et 70 % de cette même part fonctionnelle est réduite d'1/60^{ème} pour chaque journée d'absence pour maladie ordinaire (hors période d'hospitalisation).

L'intégralité de la part fonctionnelle est maintenue en cas d'absence pour accident de travail (accident de service, accident de trajet), de maladie professionnelle, de période d'hospitalisation, de congé longue maladie, longue durée (fonctionnaires) ou grave maladie (contractuels). Ces dispositions particulières ne peuvent toutefois pas faire obstacle à la règle statutaire rappelée ci-dessus et prévoyant que le régime indemnitaire suit le sort du traitement (passage à demi-traitement ou sans traitement).

II. 6. Maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Lorsqu'un agent (ou un ensemble d'agents) est transféré vers le Grand Annecy ou intégré du fait de changements institutionnels, hors mobilité volontaire, et qu'il se voit attribuer, de par son cadre d'emploi et la cotation de son emploi, un montant annuel de part fonctionnelle de régime indemnitaire inférieur au montant annuel total de régime indemnitaire fixe perçu au cours de l'année de référence précédant son intégration au Grand Annecy, une indemnité compensatoire est créée et lui est attribuée pour compenser l'écart et éviter ainsi une perte de régime indemnitaire fixe. Les éléments variables ne sont pas intégrés dans cette indemnité.

L'indemnité compensatoire, ainsi dénommée dans le bulletin de paie pour en permettre une meilleure

lisibilité, est constituée par l'IFSE.

II. 7. Prime d'intérim

Principe et fonctionnement

Une prime d'intérim forfaitaire est versée :

- en cas d'absence du responsable hiérarchique de l'agent qui assure son intérim,
- en cas d'absence d'un poste d'un niveau hiérarchique équivalent à l'agent qui assure temporairement les missions de son collègue, à condition que son remplacement par un agent contractuel ne soit pas possible/prévu.

L'absence doit être d'une durée supérieure à 30 jours pour déclencher la possibilité d'attribution d'une prime d'intérim. Il peut s'agir notamment d'un départ définitif de la collectivité assorti ou non d'une période de congés (notamment retraite, mutation, disponibilité, fin de contrat, démission) ou d'une absence temporaire (congé pour raisons de santé et autres motifs).

Cette prime est constituée du CIA.

Elle est versée pendant la période d'absence durant laquelle l'agent ou les agents assurent temporairement, en plus de leur mission habituelle, les fonctions et responsabilités de leur responsable hiérarchique ou de leur collègue, absent pour une durée supérieure à un mois. Le versement de cette prime doit être sollicité par le responsable hiérarchique, sous couvert du directeur, dans un délai maximum d'un an à compter de la fin de l'intérim.

Montant

Le montant forfaitaire est fixé à :

- 250 € mensuel brut pour le remplacement d'un responsable hiérarchique,
- 150 € mensuel brut pour le remplacement d'un collègue,

Ce montant n'est pas proratisable en fonction du temps de travail des agents concernés.

Les missions peuvent être réparties entre 2 ou 3 agents. Lorsque c'est le cas, ces montants sont divisés par deux (même si 3 agents sont concernés). Lorsque les missions sont réparties entre plus de 3 agents, l'absence n'ouvre pas la possibilité d'attribuer une prime d'intérim.

II. 8. L'indemnité insalubrité

Principe et fonctionnement

Une indemnité insalubrité est instaurée pour prendre en compte les conditions de salubrité d'exercice de certains métiers. Elle est versée aux agents de catégorie B et C relevant de la filière médico-sociale, technique et d'animation, sous réserve de l'exercice effectif de l'une de ces missions :

- Direction de la valorisation et de la gestion des déchets : collecte des déchets, conduite BOM et camion-grue, encadrement de proximité des équipes de collecte, prévention et tri des déchets, livraison et réparation des bacs.
- Direction de l'eau : plomberie, relève des compteurs, exploitation du réseau d'eau, magasinier, encadrement opérationnel et intermédiaires de catégorie C du service distribution, conduite des systèmes de production, exploitation des ouvrages de production, exploitation et maintenance des installations techniques de production.
- Direction action environnementale : au service des eaux pluviales, les missions assurées dans des conditions de salubrité difficiles telles que la dépollution ou la descente dans les regards etc.
- Blanchisserie : entretien du linge.
- Chantiers d'insertion : encadrement technique de proximité des chantiers.

Cette prime est constituée de l'IFSE.

Montant

Le montant forfaitaire est fixé à :

- 140 € mensuel brut pour les agents affectés à la collecte des ordures ménagères et à l'exploitation des eaux pluviales (chef d'équipe, agents d'exploitation)
- 120 € mensuel brut pour les agents affectés à la blanchisserie,
- 70 € mensuel brut pour les agents affectés à la direction de l'eau, à l'encadrement technique des chantiers d'insertion et à l'encadrement du pôle d'exploitation des eaux pluviales.

Ce montant est proratisable en fonction du temps de travail des agents concernés.

En cas d'absence pour raisons de santé (maladie ordinaire, accident de travail, maladie professionnelle) ou motif conservatoire (suspension), durant au moins un mois calendaire (du 1^{er} au 30), ou lorsque l'agent est placé dans une position administrative non rémunérée (disponibilité, congé parental, service non fait, exclusion) pour cette même durée minimale, la prime insalubrité sera suspendue pendant le ou les mois concernés. Elle n'est pas proratisée au nombre de jours travaillés.

II. 9. Indemnités de sujétions pour travail normal de nuit, de dimanche ou de jour férié

En complément des indemnités spécifiques forfaitaires et horaires pour travail normal de nuit, de dimanche et de jour férié, instaurées dans la filière médico-sociale par délibération n°2019-118 du 28/03/2019, des « indemnités de sujétions spéciales » sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

Travail de jour

- indemnité horaire de 0,35 € pour un dimanche travaillé pendant le cycle normal de l'agent
- indemnité horaire de 10,35 € pour un jour férié travaillé pendant le cycle normal de l'agent

Travail de nuit

- indemnité forfaitaire de 90 € pour une nuit de 7h travaillée un jour férié
- indemnité forfaitaire de 160 € pour une nuit de 7h travaillée un dimanche

Ces 4 indemnités de sujétions peuvent également être versées aux agents relevant de la filière technique et exerçant leur fonction au sein du CIAS du Grand Annecy (notamment les agents de blanchisserie, les agents de nettoyage, les agents techniques polyvalents).

Le décompte de ces heures est effectué de 21 heures à 24 heures et de 0 heure à 7 heures. Pour les agents ayant exercé leurs fonctions pendant une durée inférieure à 7 heures une nuit de dimanche ou une nuit de jour férié, cette indemnité sera attribuée au prorata temporis. Si cette durée est supérieure à 7 heures, l'indemnité forfaitaire est également proratisée, dans la limite de 10 heures.

Ces indemnités sont constituées de l'IFSE.

II. 10. Indemnité d'affectation temporaire

Principe et fonctionnement

Afin d'assurer la continuité du service public, le Grand Annecy peut être amené à proposer une affectation temporaire à certains agents. Bien que l'affectation relève d'une décision unilatérale de l'autorité territoriale, compte tenu de la pénurie de personnel dans ces secteurs et métiers, il apparaît important de pouvoir valoriser ce changement d'affectation provisoire.

Les agents peuvent à ce titre percevoir une indemnité d'affectation temporaire si 2 conditions sont remplies :

- affectation temporaire à un emploi d'un établissement médicosocial, d'un agent en provenance d'un autre établissement ou d'une autre direction (DGA personnes âgées – CIAS), ou affectation

- temporaire à un emploi de conducteur en apport volontaire (service collecte, Direction de la valorisation des déchets),
- affectation temporaire d'une durée minimale de 15 jours et maximale de 3 mois.

La durée minimale de 15 jours s'apprécie de manière continue pour une affectation temporaire au sein d'un établissement du CIAS et l'indemnité est versée à terme échu.

La même durée s'apprécie de manière discontinue pour une affectation sur un poste de conducteur en apport volontaire. Dans ce dernier cas, à la demande de la hiérarchie, l'indemnité d'affectation temporaire sera versée annuellement en une seule fois dans la paie du mois de décembre, à tous les agents ayant assuré de manière temporaire la mission de conducteur en apport volontaire pendant 15 jours ou plus au cours de l'année écoulée (décembre n-1 à novembre n).

Cette prime est constituée du CIA.

Montant

Le montant de cette prime est fixé à 100 € brut par mois entier travaillé, sous réserve de la présence effective de l'agent et de la réalisation des missions.

Ce montant n'est pas proratisable en fonction du temps de travail des agents concernés. En revanche, il sera proratisable au nombre de jours d'affectation temporaire effective égal ou supérieur à 15 (50 € pour 2 semaines par exemple).

Si, sur proposition de l'employeur et dans un contexte de déficit de personnel qui met en péril la continuité du service, un agent intègre définitivement un poste en tension en établissement médicosocial ou dans le service de la collecte dans cette même logique de mobilité interne volontaire, il percevra une prime forfaitaire unique de 150 € brut.

II. 11. Indemnité spécifique gérontologie

Principe et fonctionnement

Afin de compenser l'absence de versement de la prime Grand Age aux agents stagiaires, titulaires et contractuels relevant du cadre d'emplois des agents sociaux affectés dans le domaine gérontologie (à l'exception des agents occupant des fonctions administratives ou techniques), une « indemnité spécifique gérontologie » est instaurée à compter du 1^{er} novembre 2021.

Cette indemnité sera attribuée aux agents présents au sein des effectifs du Grand Annecy à compter du 1^{er} février 2022.

Elle sera versée à partir de la paie du mois de février 2022, avec effet rétroactif à la date du 1^{er} novembre 2021, pour les agents présents dans les effectifs le 1^{er} février 2022 et entre novembre et janvier 2021 inclus.

Le versement de cette indemnité sera suspendu si l'agent cesse de relever du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux, ou s'il est affecté à un emploi hors secteur gérontologie, ou encore sur des missions administratives ou techniques au sein du secteur gérontologie.

Cette prime est constituée de l'IFSE.

Toutefois, si une évolution réglementaire relative à la prime grand âge issue du décret n° 2020-1189 du 29 septembre 2020 ou à un dispositif similaire permettait l'attribution de cette prime ou équivalent aux agents relevant du cadre d'emplois des agents sociaux, l'indemnité spécifique gérontologie n'aura plus lieu d'être. Dans cette hypothèse, une nouvelle délibération sera prise par le Conseil communautaire qui rendra caduque l'indemnité spécifique gérontologie et qui instaurera la prime grand âge (ou équivalent) à ces mêmes agents sociaux.

Montant

Cette prime forfaitaire est fixée à 118 € brut mensuel.

Le montant de cette prime est réduit dans les mêmes proportions que le traitement : il est notamment proratisé au temps de travail de l'agent (temps non complet, temps partiel), au demi-traitement, au sans-traitement et au nombre de jours payés travaillés dans le mois (départ, arrivée, absence de service fait).

Ainsi, un agent en arrêt maladie continuera à percevoir cette indemnité pendant la période d'indisponibilité pour raisons de santé, à l'exception des périodes sans-traitement ou de demi-traitement où cette indemnité sera réduite de moitié.

III. Part variable du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel

III. 1. Principe et conditions de versement

Une part variable est instaurée pour l'ensemble des agents communautaires : elle est constituée du complément indemnitaire annuel.

En ce qui concerne les agents contractuels non permanents (accroissement temporaire d'activité, recrutement saisonnier, contrat de projet), le versement de la part variable est conditionné par une présence de 6 mois en continu dans les effectifs et par la réception de l'évaluation par la Direction des ressources humaines avant le 15 du mois qui précède celui de l'échéance du contrat.

La part variable dépend de l'engagement professionnel de l'agent et résulte des conclusions de l'entretien professionnel annuel et des conclusions de la fiche d'évaluation qui en résulte.

Sur le plan réglementaire elle est constituée du complément indemnitaire annuel (CIA).

III. 2. Montants et périodicité

Les montants maximum (réglementaires) et les montants de référence fixés au Grand Annecy sont annexés à la présente délibération (annexes 1 et 2).

Le complément indemnitaire annuel est versé annuellement en juin ou, en cas de départ de l'agent en cours d'année, au cours du dernier mois travaillé et payé, au vu de l'évaluation annuelle réalisée.

Son montant de référence est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et à la durée de service accompli.

Lorsque son montant annuel est supérieur à 200 €, il est versé mensuellement. Dans ce cas, il est versé par avance à partir du premier mois travaillé.

III. 3. Modularité

La part variable peut être attribuée à 0 % ou 100 % du montant fixé par cadre d'emplois et par niveau de responsabilité afférent au poste occupé.

L'évaluateur, à partir du bilan qu'il a réalisé de l'année écoulée, de l'évolution constatée des compétences et de l'analyse des résultats des objectifs fixés à l'agent l'année précédente, propose l'attribution de la part variable ou propose la non attribution lorsque les conditions sont défavorables.

La proposition de non attribution est contresignée par le Directeur Général Adjoint et transmise à la DRH pour instruction et arbitrage par le Directeur Général.

Lorsque les conclusions de l'évaluation de l'année N sont défavorables et que la décision de non attribution de la part variable est confirmée, le montant de la part variable est révisé à partir de l'année N+1 (versement mensuel ou annuel).

Il est rappelé que les conclusions de l'entretien professionnel peuvent faire l'objet d'un processus de recours auprès de la Présidente qui peut alors saisir la Commission administrative paritaire ou Commission consultative paritaire compétente, à la demande expresse de l'agent.

LE CONSEIL DECIDE :

- d'adopter l'ensemble des conditions et modalités d'attribution du régime indemnitaire telles que définies ci-dessus et ayant pour effet :
 - de modifier les conditions d'attribution du régime indemnitaire dans les conditions sus-visées :
 - en modifiant les règles d'attribution et les montants de la prime d'intérim (paragraphe II.7),
 - en créant l'indemnité d'affectation temporaire (paragraphe II.10) et l'indemnité spécifique gérontologie (paragraphe II.11),
 - en modifiant la cotation des emplois pour y intégrer un niveau d'encadrement intermédiaire en catégorie A,
 - en adoptant les montants de référence ci-annexés, ce cadre de référence prenant en compte la nouvelle cotation des emplois, ainsi que les changements de cadres d'emplois réglementaires intervenus depuis 2019,
 - de poursuivre la mise en œuvre de l'ensemble des autres dispositions du régime indemnitaire, non modifiées
- d'abroger la délibération n° 2019-119 du 28 mars,
- de dire que les montants forfaitaires et horaires seront réévalués en application de l'évolution des textes réglementaires,
- d'inscrire les dépenses afférentes au chapitre 012,
- de dire que la présente délibération prend effet à compter du 1^{er} janvier 2022 et à compter du 1^{er} novembre 2021 pour l'indemnité spécifique gérontologie.

LA DÉLIBÉRATION A ÉTÉ ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Voix POUR : 94

AINSI DELIBERE ont signé au registre la Présidente et les membres présents à la séance,

Pour extrait conforme
Pour la Présidente et par délégation,
Le Directeur Général,

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'S' followed by a horizontal line extending to the right.

Sébastien LENOIR.