

Nombre de
membres en
exercice

95

Présents et
représentés

77

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND ANECY

SEANCE du 24 OCTOBRE 2024

L'an deux mille vingt-quatre
Le vingt quatre du mois de octobre à dix-huit heures

Le CONSEIL COMMUNAUTAIRE du Grand Anecy, dûment convoqué en séance officielle le dix huit octobre deux mille vingt-quatre, s'est réuni Cap Périaz à Anecy (Seynod) en séance Ordinaire sous la présidence de Frédérique LARDET, Présidente.

Délibération

Date de mise
en ligne

31 OCT. 2024

Déposée en
Préfecture le

31 OCT. 2024

Etaient présents

Jean-Pascal ALBRAN, Etienne ANDRÉYS, Christian ANSELME, Jacques ARCHINARD, Gilles ARDIN, François ASTORG, Olivier BARRY, Isabelle BASTID, Michel BEAL, Nicole BLOC, Franck BOGEY, Cécile BOLY, Patrick BOSSON, Bilel BOUCHETIBAT, Stéphane BOUCLIER, Corinne BOULAND, Pierre BRUYERE, Lola CECCHINEL, Henri CHAUMONTET, Martine COUTAZ, Jean-François DEGENNE, Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Isabelle DIJEAU, Samuel DIXNEUF, David DUBOSSON, Fabienne DULIEGE, Denis DUPERTHUY, Elisabeth EMONET, Chantale FARMER, Anthony GRANGER, Fabienne GREBERT, Aurélie GUEDRON, Ségolène GUICHARD, Charlotte JULIEN, Marion LAFARIE, Frédérique LARDET, François LAVIGNE-DELVILLE, Patrick LECONTE, Claire LEPAN, Karine LEROY, Bruno LYONNAZ, Viviane MARLE, Jean-Claude MARTIN, Christian MARTINOD, Pierre-Louis MASSEIN, Catherine MERCIER-GUYON, Thomas MESZAROS, Aurélien MODURIER, Philippe MORIN, Magali MUGNIER, Michel MUGNIER-POLLET, Alexandre MULATIER-GACHET, Xavier OSTERNAUD, Gérard PASTOR, Raymond PELLICIER, Tony PESSEY, Eric PEUGNIEZ, Monique PIMONOW, Agnès PRIEUR-DREVON, Jean-Luc RIGAUT, Marc ROLLIN, Christian ROPHILLE, Didier SARDA, Yannis SAUTY, Nora SEGAUD-LABIDI, Bénédicte SERRATE, Jean-Louis TOÉ, Olivier TRIMBUR

Avaient donné procuration

Karine BUI-XUAN-PICCHEDDA à Marion LAFARIE, Odile CERIATI-MAURIS à Magali MUGNIER, Roland DAVIET à Ségolène GUICHARD, Noëlle DELORME à Gilles ARDIN, Christiane LAYDEVANT à Isabelle DIJEAU, Benjamin MARIAS à Nora SEGAUD-LABIDI, Patricia MERMOZ à Jean-Claude MARTIN, Laure ODORICO à Christian ANSELME, Guillaume TATU à Fabienne GREBERT

Etaient excusé(e)s

Frédérique BANGUÉ, Alexandra BEAUJARD, Marie BERTRAND, Catherine BOUVIER, Christian BOVIER, Vanessa BRUNO, Josette CHARVIER, Sandrine DALL'AGLIO, Gilles FRANÇOIS, Fabien GERY, Jean-François GIMBERT, Frédérique KHAMMAR, Elisabeth LASSALLE, Antoine de MENTHON, Marie-Luce PERDRIX, Christian PETIT, Christophe PONCET, Gilles VIVIAN

Magali MUGNIER est désigné(e) en qualité de Secrétaire de séance

OBJET

RESSOURCES HUMAINES - ADAPTATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE: MODULARITÉ DU CIA

Ségolène GUICHARD, rapporteur

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

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 NOR : RDFS1427139C du 5 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 ;

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du 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 l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu la délibération du Conseil communautaire n° DEL-2023-308 du 21 décembre 2023 portant adaptation du régime indemnitaire ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 17 octobre 2024, et qui fait suite à plusieurs réunions de concertation entre mai et septembre 2024 ;

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature.

I. Les bénéficiaires du régime indemnitaire communautaire

La présente délibération est applicable aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et aux étudiants recrutés en « emplois-vacances ».

Ne sont pas éligibles au RIFSEEP :

- les agents contractuels de droit privé,
- les agents rémunérés à l'acte ou sur un taux horaire.

II. La part fonctionnelle du régime indemnitaire : l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)

II. 1. Cotation des emplois

La cotation des emplois du Grand Annecy a été élaborée en considération des métiers existants, de leurs spécificités, de la répartition des missions et responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques, et des besoins des services, au regard de l'organisation du Grand Annecy à la date du 1^{er} janvier 2017. Depuis cette date, les ajustements nécessaires ont été apportés à ces cotations en fonction des besoins d'évolution de l'organisation.

La cotation des emplois est constituée de la façon suivante :

Les emplois fonctionnels de direction ne sont pas inclus dans cette cotation. Leur niveau de régime indemnitaire est fixé par les délibérations qui régissent ces emplois.

Niveau	Catégorie	Fonction
EF	A	Emploi fonctionnel
A+	A	DGA délégué
A1	A	Directeur : encadrement d'équipes (dont cadres), conseil stratégique auprès de la Direction Générale, conception et pilotage des projets de direction, fonctions de conception et d'aide à la décision
A1bis	A	Directeur d'établissement médico-social Directeur adjoint
A2	A	Chef de service : encadrement opérationnel en direct d'une équipe et des responsabilités associées, organisation autonome de l'activité du service, pilotage de partenariats externes, conduite de projets, déclinaison du projet de direction en projets de service, travaux de coordination et de conception, médecin coordonnateur
A3	A	Responsable d'un pôle projets/d'un pôle d'activité avec encadrement d'agents relevant de la catégorie B ou A, placé sous un chef de service, connaissance experte du domaine d'intervention, conduites de projets, coordination de partenariats internes externes, aide à la décision et à la définition d'orientations stratégiques, mobilisations d'acteurs et de décideurs
A4	A	Chargé de mission, chef de projet sans fonction d'encadrement : connaissance experte du domaine d'intervention, conduites de projets, coordination de partenariats internes et externes, aide à la décision et à la définition d'orientations stratégiques, mobilisation d'acteurs et de décideurs
B1	B	Responsable d'un secteur géographique ou d'un secteur d'activité avec encadrement d'une équipe, contribution à l'organisation de l'activité pour répondre aux besoins des usagers, mise en œuvre et suivi de projets de service, fonction d'appui dans la préparation des travaux et décisions, fonctions de conception, de gestion de projets internes et de partenaires, placés sous la responsabilité d'un cadre A
B2	B	Fonctions de conception, de coordination de travaux, de gestion de projets internes et de partenariats, sous la responsabilité d'un cadre A ou B
B3	B	Fonctions relevant du cadre d'emplois sans encadrement, fonctions de production et d'instruction assurées en autonomie, d'expertise, de conseil et d'aide à la décision
C1	C	Chef d'équipes : encadrement d'équipes opérationnelles (répartition/contrôle des tâches) et/ou pilotage et suivi de chantiers ou travaux techniques impliquant une responsabilité déléguée par l'autorité territoriale

C1bis	C	Assistant de direction, coordination d'activités sans encadrement, travaux de vérification, diplôme spécifique lié à l'exercice d'une fonction réglementée, postes requérant une certification, un permis, des sujétions particulières (régie, caisse...)
C2	C	Fonction relevant du cadre d'emplois : travail guidé par un cadre et des consignes préétablies, situations de travail normées. Initiative requise dans l'adaptation aux besoins de l'utilisateur, l'environnement de travail ou pour faire face à des situations imprévues dans le champ d'intervention du poste

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

II. 2. a) Montants

Les montants maximum et les montants de référence de l'IFSE sont annexés à la présente délibération (annexes 1 et 2). L'ensemble du régime indemnitaire sera versé aux agents dans le respect des plafonds annuels réglementaires.

II. 2. b) Principe et critères de modulation de l'IFSE

Le montant d'IFSE n'est modulable qu'en fonction du cadre d'emplois et du poste occupé.

Par conséquent, il 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.

II. 2. c) Évolutivité

Une augmentation annuelle de 1% sera appliquée aux montants constitutifs de la part fonctionnelle mensuelle du régime indemnitaire à compter du 1^{er} janvier 2025. A l'issue de cette revalorisation, les montants mensuels seront arrondis à l'entier supérieur.

Seuls les montants d'IFSE versés mensuellement sont concernés par cette revalorisation annuelle.

II. 2. d) Périodicité de versement

La part fonctionnelle du régime indemnitaire est servie en 3 versements :

- un versement mensuel, dont le montant est défini en fonction du cadre d'emplois et du niveau du poste occupé (cf. montants maximum et de référence définis ci-dessus II.2, annexes 1 et 2)
- deux versements annuels, identiques pour tous les agents, de 650 € brut en juin et 1000 € brut en novembre en équivalent temps complet, avec une proratisation au temps de travail rémunéré respectivement au 1^{er} juin et au 1^{er} novembre. Parmi les agents bénéficiaires du régime indemnitaire, seuls les emplois-vacances sont exclus du versement de ces 2 primes annuelles.

II. 2. e) Proratisation au temps de présence

Le versement mensuel suit strictement la présence de l'agent dans les effectifs.

La prime de juin 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. L'intégralité de cette période doit être couverte par un acte d'engagement.

La prime de novembre est proratisée en fonction de la présence effective des agents pendant la période de référence fixée du 1er janvier au 31 octobre (1/10ème par mois de présence).

II. 2. f) L'incidence des absences sur le versement du montant de l'IFSE

D'une part, 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 dans les mêmes conditions.

D'autre part, 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 responsabilité 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'1/60ème pour chaque journée d'absence pour maladie ordinaire (hors période d'hospitalisation).

L'intégralité de la part fonctionnelle est maintenue en cas de temps partiel pour raison thérapeutique, de période de préparation au reclassement, d'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 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. 2. g) 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'emplois et son niveau de responsabilité fixé par l'organigramme et la cotation des postes, un montant annuel total (part mensuelle et primes annuelles) 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 lui éviter ainsi une perte de régime indemnitaire fixe.

L'indemnité compensatoire, ainsi dénommée dans le bulletin de paie pour en permettre une meilleure lisibilité, est une composante de l'IFSE.

Par ailleurs, il peut être dérogé, de manière exceptionnelle, sur proposition du Directeur Général et sur décision de la Présidente, aux montants mensuels de l'IFSE définis dans la présente annexe dans les cas suivants :

- afin de permettre le recrutement d'un fonctionnaire lorsque le montant annuel total de l'IFSE perçu dans la collectivité d'origine est supérieur à celui proposé au Grand Annecy,
- afin de permettre le recrutement d'un contractuel, lorsqu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, sur un métier dit « en tension ».

Ces dérogations pourront se faire que dans la limite des plafonds réglementaires.

L'indemnité complémentaire IFSE, ainsi dénommée dans le bulletin de paie, fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le montant de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité complémentaire IFSE sera réduit au fur et à mesure de l'augmentation de l'IFSE des agents concernés, notamment augmentation liée à une mobilité interne, à une revalorisation générale du montant d'IFSE.

Il n'est pas impacté par les avancements d'échelon et les avancements de grade.

Ainsi, le montant de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de mobilité choisie sur un poste dont la cotation est supérieure :
 - ➔ soit le montant de l'IFSE de la cotation de destination est supérieur au montant de l'IFSE actuelle de l'agent et de son éventuelle indemnité compensatoire ou indemnité complémentaire IFSE : l'agent perçoit l'IFSE de la cotation de destination ; l'indemnité compensatoire ou indemnité complémentaire IFSE antérieurement appliquée (le cas échéant) est alors supprimée.
 - ➔ soit le montant de l'IFSE de la cotation de destination reste inférieur à la somme de l'IFSE et de l'indemnité compensatoire ou indemnité complémentaire IFSE appliquée à l'agent avant sa mobilité ; dans ce cas, à l'issue de la mobilité de l'agent il percevra la part fonction prévue pour la cotation de destination, ajoutée à l'indemnité compensatoire/complémentaire IFSE maintenue avec un montant ajusté pour maintenir le niveau de régime indemnitaire de l'agent.
- en cas de mobilité choisie sur un poste dont la cotation est inférieure, l'agent perçoit le montant de l'IFSE de la nouvelle cotation sans nouvelle indemnité compensatoire/complémentaire IFSE et avec le maintien de l'indemnité compensatoire/complémentaire IFSE si elle était versée auparavant.
- en cas de mobilité contrainte dans le cadre d'une réorganisation ou d'une mobilité dans l'intérêt du service : l'agent perçoit l'IFSE de la nouvelle cotation avec réajustement, si nécessaire, de l'indemnité compensatoire/complémentaire IFSE selon le montant du régime indemnitaire de l'agent avant mobilité.

II. 3. Prime d'intérim

II. 3. a) 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. Il peut s'agir notamment d'un départ définitif de la collectivité assorti 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 de l'IFSE.

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 de leur responsable hiérarchique ou de leur, 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.

II. 3. b) 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.

II. 4. L'indemnité insalubrité

II. 4. a) 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, contrôle des captages et des ouvrages, analyse de l'eau ;
- 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.

II. 4. b) Montant

Le montant forfaitaire est fixé à 140 € mensuel brut pour tous les agents éligibles à l'indemnité d'insalubrité.

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 1er 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. 5. 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 sociale et médico-sociale par délibérations du Conseil communautaire n° D-2019-118 du 28 mars 2019 et n° DEL-2024-.... du 24 octobre 2024 et dans les autres filières par délibération du Conseil communautaire n° DEL-2022-123 du 12 mai 2022, des « indemnités de sujétions spéciales » sont mises en œuvre dans les conditions suivantes.

II. 5. a) 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

II. 5. b) 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. 6. Indemnité d'affectation temporaire

II. 6. a) 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.

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

- Type d'affectation : affectation sur un poste d'un établissement du CIAS en provenance d'un autre établissement ou d'une autre direction ou affectation sur un poste de conducteur en apport volontaire,
- Affectation 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 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 plus de 15 jours sur l'année civile écoulée.

Cette prime est constituée de l'IFSE.

II. 6. b) Montant

Le montant de cette prime est fixé à 100 € mensuel brut dans la cadre d'une affectation provisoire inférieure à 3 mois, sous réserve de la présence effective et de la réalisation des missions.

Si dans un contexte de déficit de personnel qui met en péril la continuité du service et au terme de cette période, l'agent intègre définitivement le poste sur proposition de l'employeur, il percevra une prime forfaitaire unique de 150 € brut.

Ce montant n'est pas proratisable en fonction du temps de travail des agents concernés.
En revanche, il sera proratisable au nombre de jours où l'affectation temporaire a été effective.

II. 7. Indemnité spécifique gérontologie

II. 7. a) 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 et occupant les fonctions d'aide à domicile, d'auxiliaire de vie, d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologie, une indemnité spécifique de gérontologie est instaurée.

Le versement de cette indemnité sera suspendu si l'agent cesse d'exercer les fonctions d'aide-soignant/aide médico-psychologique/ auxiliaire de vie/ aide à domicile et/ou ne relève plus du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

Cette prime est constituée de l'IFSE.

Si toutefois une évolution réglementaire relative à la Prime Grand Age ou un dispositif similaire permettrait l'attribution de cette prime 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 cette prime et instaurera la prime grand âge (ou dispositif similaire) à ces mêmes agents.

II. 7. b) 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 et de demi-traitement où cette indemnité sera réduite de moitié.

II. 8. Indemnité de régie

II. 8. a) Principe et fonctionnement

La prime de responsabilité des régisseurs n'étant pas cumulable avec le RIFSEEP il est proposé d'intégrer dans le présent dispositif une indemnité dénommée « indemnité de régie » composée l'IFSE, versée dans les mêmes conditions pour les agents concernés, en considération des sujétions particulières liées à cette mission.

Cette indemnité sera attribuée aux agents assurant les fonctions de régisseurs d'avances de recettes en qualité de :

- régisseur titulaire,
- régisseur intérimaire conformément à l'article 1617-5-1 du code général des collectivités territoriales : il remplace le régisseur titulaire en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier pour une durée excédant 2 mois ou en cas de cessation de fonction du régisseur, dans l'attente de la nomination d'un régisseur titulaire,
- mandataire suppléant qui remplace le régisseur dans ses fonctions en cas d'absence de ce dernier pur maladie, congé ou tout empêchement exceptionnel, pour une durée ne pouvant excéder 2 mois.

Cette indemnité est constituée de l'IFSE.

II. 8. b) Montant

Le montant de cette indemnité varie selon l'importance des fonds maniés autorisés :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	Montant du cautionnement (en euros)	Montant annuel de l'indemnité régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Cette indemnité annuelle sera versée dans la paie du mois de mars de la manière suivante :

- 100 % pour les régisseurs titulaires,
- 20 % pour les mandataires suppléants,
- aux régisseurs intérimaires en lieu et place du régisseur titulaire au prorata de la durée de remplacement.

Par ailleurs, une majoration de 100 % s'appliquera à l'indemnité pour les régisseurs de recette titulaires réunissant les conditions énumérées ci-dessous :

- la régie doit être ouverte au public au-delà des périodes normales d'exécution,
- le nombre hebdomadaire moyen d'opérations d'encaissement doit être supérieur à 200,
- la régie doit avoir été constituée pour le recouvrement de droits au comptant.

Ces montants ne sont pas proratisables en fonction du temps de travail des agents concernés

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 : il s'agit du complément indemnitaire annuel. Parmi les agents bénéficiaires du régime indemnitaire, seuls les emplois-vacances sont exclus de ce dispositif.

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 continue de 6 mois 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 de la fiche d'évaluation qui en résulte.

III. 2. Montants et périodicité

Les montants maximum et les montants de référence sont annexés à la présente délibération (annexes 1 et 2).

Le complément indemnitaire annuel est versé mensuellement par avance à partir du premier mois travaillé.

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

III. 3. Modularité

La part variable peut être attribuée à 0 %, 50 % ou 100 % du montant fixé par niveau de responsabilité afférent au poste occupé.

En veillant à l'équité de traitement entre agents et à la bonne information / compréhension de ses collaborateurs, 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 :

- 0 % dans l'hypothèse où l'agent ne remplit pas les besoins essentiels du poste, met en difficulté l'organisation, refuse de se former ou se conformer aux attentes (évaluation pas satisfaisante),
- 50 % lorsque l'agent remplit partiellement les attentes et les objectifs du poste (évaluation satisfaisante),
- 100 % lorsque l'agent remplit les attentes et les objectifs du poste (évaluation très satisfaisante),

Après une mise en cohérence au sein d'un même service, d'une même direction, d'une même DGA, les propositions d'attribution signées par l'évaluateur et les agents sont transmises à la DRH pour instruction et arbitrage par la Directrice Générale.

Le montant de la part variable est révisé à partir du 1er janvier de l'année N+1 et un arrêté individuel sera notifié annuellement aux agents.

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 compétente ou la Commission Consultative Paritaire, à la demande expresse de l'agent.

Au titre de l'année 2024, un formulaire de proposition d'attribution de la part variable a été élaboré de manière transitoire en concertation avec les représentants du personnel et un groupe de travail composé d'évaluateurs. Il sera ensuite intégré dans le support de l'entretien annuel d'évaluation.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DECIDE :


- d'adopter l'ensemble des conditions et modalités d'attribution du régime indemnitaire telles que définies ci-dessus et ayant notamment pour effet d'instaurer une modularité plus fine de l'attribution du CIA (paragraphe III.3) ;
- de poursuivre la mise en œuvre des dispositions prévues par la délibération n° DEL-2023-190 du 29 juin 2023 instaurant la prime spécifique de collecte ;
- d'inscrire les dépenses afférentes au chapitre 012 ;

- de dire que la présente délibération prend effet à compter 01 décembre 2024 ;
- d'autoriser la Présidente à prendre tous les actes nécessaires à l'attribution du régime indemnitaire.

LA DÉLIBÉRATION A ÉTÉ ADOPTÉE À L'UNANIMITÉ

Voix POUR : 77

Le Secrétaire de séance,



Magali MUGNIER

Pour extrait conforme
Pour la Présidente et par délégation,
la Directrice Générale,



Virginie AULAS.

GRAND ANNECY - REGIME INDEMNITAIRE
ANNEXE 1 - PLAFONDS REGLEMENTAIRES DU RIFSEEP

Filière	Cadre d'emplois	Plafonds annuels bruts RIFSEEP (en €)			
		Groupe de fonctions	IFSE brut annuel	CIA brut annuel	Montant global brut annuel du RIFSEEP
Filière administrative	Administrateurs territoriaux	Groupe 1	63 000	15 750	78 750
		Groupe 2	57 200	14 300	71 500
		Groupe 3	51 200	12 800	64 000
		Groupe 4	45 400	11 350	56 750
	Attachés territoriaux	Groupe 1	36 210	6 390	42 600
		Groupe 2	32 130	5 670	37 800
		Groupe 3	25 500	4 500	30 000
		Groupe 4	20 400	3 600	24 000
	Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
		Groupe 2	16 015	2 185	18 200
		Groupe 3	14 650	1 995	16 645
	Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
Groupe 2		10 800	1 200	12 000	
Filière technique	Ingénieurs en chef territoriaux	Groupe 1	57 120	10 080	67 200
		Groupe 2	49 980	8 820	58 800
		Groupe 3	46 920	8 280	55 200
		Groupe 4	42 330	7 470	49 800
	Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	46 920	8 280	55 200
		Groupe 2	40 290	7 110	47 400
		Groupe 3	36 000	6 350	42 350
		Groupe 4	31 450	5 550	37 000
	Techniciens territoriaux	Groupe 1	19 660	2 680	22 340
		Groupe 2	18 580	2 535	21 115
		Groupe 3	17 500	2 385	19 885
	Agents de maîtrise territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
Groupe 2		10 800	1 200	12 000	
Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600	
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000	
Filière animation	Animateurs territoriaux	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
		Groupe 2	16 015	2 185	18 200
		Groupe 3	14 650	1 995	16 645
	Adjoints animation territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600
Groupe 2		10 800	1 200	12 000	
Filière sportive	Éducateurs territoriaux des activités sportives et physique	Groupe 1	17 480	2 380	19 860
		Groupe 2	16 015	2 185	18 200
		Groupe 3	14 650	1 995	16 645
Filière sociale et médico-sociale	Médecins territoriaux	Groupe 1	43 180	7 620	50 800
		Groupe 2	38 250	6 750	45 000
		Groupe 3	29 495	5 205	34 700
	Cadres territoriaux de santé paramédicaux	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
		Groupe 2	20 400	3 600	24 000
	Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
		Groupe 2	20 400	3 600	24 000
	Psychologues territoriaux	Groupe 1	25 500	4 500	30 000
		Groupe 2	20 400	3 600	24 000
	Infirmiers territoriaux en soins généraux (catégorie A) et puéricultrices	Groupe 1	19 480	3 440	22 920
		Groupe 2	15 300	2 700	18 000
	Ergothérapeutes territoriaux et psychomotriciens	Groupe 1	19 480	3 440	22 920
		Groupe 2	15 300	2 700	18 000
	Assistants territoriaux socio-éducatif	Groupe 1	19 480	3 440	22 920
		Groupe 2	15 300	2 700	18 000
	Techniciens paramédicaux territoriaux	Groupe 1	9 000	1 230	10 230
		Groupe 2	8 010	1 090	9 100
	Aides-soignants	Groupe 1	9 000	1 230	10 230
		Groupe 2	8 010	1 090	9 100
	Infirmiers territoriaux (catégorie B)	Groupe 1	9 000	1 230	10 230
Groupe 2		8 010	1 090	9 100	
Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600	
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000	
Auxiliaires de soins territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	12 600	
	Groupe 2	10 800	1 200	12 000	

GRAND ANNECY - REGIME INDEMNITAIRE
Annexe 2 - MONTANTS DE REFERENCE PAR CADRE D'EMPLOI - PART FONCTIONNELLE (IFSE) ET PART VARIABLE (CIA)
Date d'effet : 01/12/2024

Niveau d'organigramme	IFSE MENSUELLE																			IFSE annuelle (prime de juin de 650€ et prime de novembre de 1000€)	Complément Indiciaire Annuel (CIA)				
	CATEGORIE A							CATEGORIE B							CATEGORIE C							pour tous les cadres d'emplois	pour tous les cadres d'emplois		
	CE administrateurs	CE des médecins	CE des ingénieurs	CE des attachés	CE des cadres de santé	CE des psychologues	CE des ergothérapeutes, des psychomotriciens	CE des puéricultrices	CE des infirmiers en soins généraux	CE des assistants socio-éducatifs	CE des techniciens	CE des rédacteurs	CE des animateurs	CE des ETAPS	CE des aides soignants	CE des techniciens paramédicaux et des infirmiers	CE agent de maintenance	CE des adjoints techniques	CE des auxiliaires de soins	CE des adjoints administratifs	CE des agents sociaux			CE des adjoints d'animation	
A+	2 239		2 239																				1650	245	
A1			1 849					1 590																1650	181
A1 bis			1 756					1 580																1650	168
A2		1 658	1 560					1 500					1 156		530									1650	136
A3			1 271										1 010		526									1650	109
A4			1 206										967		520									1650	100
B1													845		515				545					1650	85
B2													793		510				505					1650	70
B3													746		502				487					1650	53
C1																			469					1650	46
C1bis																			412					1650	34
C2																			367					1650	27