

**Bureau Communautaire  
Séance du 21 Juillet 2022**

**Délibération N° 2022 07 012 : Ressources Humaines – Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Modification**

L'an deux mil vingt-deux, le 21 Juillet à 17 heures, le Bureau Communautaire de la Communauté de Communes Loir-Lucé-Bercé régulièrement convoqué le 12/07/2022, s'est réuni à la Maison des Services | La Chartre sur le Loir, sous la Présidence de Monsieur Hervé RONCIERE et en vertu de la délibération du Conseil de Communauté N°2021 12 123 du 9 Décembre 2021, qui délègue au BUREAU la fonction délibérative du fonctionnement de la Communauté de Communes Loir-Lucé-Bercé, conformément à l'article L.5211-10 du Code Général des Collectivités Territoriales.

En exercice	30	Présents	17	Pouvoirs	6	Votants	23
-------------	----	----------	----	----------	---	---------	----

**Etaient présents :**

M. Hervé RONCIERE, Président,

Mme Claude ALLAIRE ; M. Sylvain BIDIER ; M. Bruno BOULAY ; M. Francis BOUSSION ; M. Alain CHEVALLIER ; M. Jean-Michel CHIQUET ; Mme Galiène COHU ; M. Pascal DUPUIS ; M. Michel DUTHEIL ; Mme Monique GAULTIER ; M. Vincent GRUAU ; M. Pascal MARIE ; M. Patrick RENARD ; M. Gérard RICHARD ; Mme Monique TROTIN ; Mme Agnès VERDIER ;

**Absents/Excusés ayant donné procuration :**

Absents/excusés	Pouvoir à
Michelle BOUSSARD	Claude ALLAIRE
Myriam MARTINEAU	Agnès VERDIER
Dominique PETER	Galiène COHU
François OLIVIER	Hervé RONCIERE
Joël TABAREAU	Vincent GRUAU
Martine CRINIÈRE	Pascal MARIE
Catherine TRAPPLER	Excusée
Philippe WEHRLÉ	Excusé
Philippe TOURNADRE	Excusé
Alain MORANÇAIS	Excusé
Diégo BORDIER	Excusé
Sabrina DUCHESNE	Excusée
Guy LECLERC	Excusé

Secrétaire de séance : Bruno BOULAY

**Y assistaient :**

- Myriam MORTREAU – Directrice Générale des Services
- Ophélie RONDET – Directrice Générale Adjointe Finances

Date de publication et de notification de la délibération : 22 Juillet 2022

M. Hervé RONCIÈRE, Président, expose :

**Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,

**Vu** le Code général de la fonction publique,

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

**Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

**Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

**Vu** le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

**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** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale modifiant le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, étendant le dispositif du RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois le 1<sup>er</sup> mars 2020, notamment pour la filière technique (techniciens territoriaux, ingénieurs territoriaux),

**Vu** la circulaire NOR : RDFF1427139C 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** la délibération n° 2021 04 31 du 15 avril 2021 modifiant la délibération institutive du régime indemnitaire de l'EPCI, tenant compte des Fonctions, des Suggestions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1<sup>er</sup> mars 2021,

**Vu** l'avis favorable du comité technique du 4 juillet 2022,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé au Bureau Communautaire d'adapter comme suit la mise œuvre du RIFSEEP ;

Vu la délibération du Conseil Communautaire N°2021 12 123 du 9 Décembre 2021 portant modifications des délégations de compétences du conseil communautaire au Président et/ou au Bureau ;

M. le Président, propose de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution du RIFSEEP de la manière suivante :

## **ARTICLE 1 – BÉNÉFICIAIRES**

Sont susceptibles de bénéficier du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) tel que défini dans la présente délibération :

- les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

## **ARTICLE 2 – PARTS ET PLAFONDS**

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- une part fixe (IFSE) liée aux fonctions et à l'expérience professionnelle
- une part variable (CIA) liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions, défini conformément aux dispositions de l'article 3 de la présente délibération. En application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, la somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.

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

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 à temps non complet.

## **ARTICLE 3 – DÉFINITION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES CRITÈRES DE CLASSEMENT**

### **Définition des groupes de fonctions :**

Les groupes de fonctions sont définis comme suit, selon l'organigramme et les fiches de postes en place. Ils sont au nombre de 3 pour la catégorie A, 3 pour la catégorie B et 3 pour la catégorie C.

GROUPE	DEFINITION
A1	Direction générale/Direction générale adjointe
A2	Responsable de pôle / Responsable de plusieurs services avec encadrement, une technicité et une expertise confirmée
A3	Responsable de service
B1	Responsable de pôle / Responsable de plusieurs services avec encadrement, une technicité et une expertise confirmée
B2	Responsable de service / agent spécialisé niveau supérieur
B3	Agent spécialisé
C1	Agent spécialisé niveau supérieur
C2	Agent spécialisé / agent d'exécution avec des suggestions particulières et/ou exposé à un risque spécifique au regard de leur environnement professionnel
C3	Agent d'exécution

### **Part fixe – I.F.S.E. - Définition des critères pour la classification des emplois dans les groupes de fonctions :**

La part fixe tiendra compte des critères ci-après :

CRITERES		POINTS	
<b>CRITERE 1 - ENCADREMENT, COORDINATION, PILOTAGE ET CONCEPTION</b>	NIVEAU HIERARCHIQUE	Direction générale	14
		Responsable de pôle	10
		Responsable de service	8
		Spécialisé	5
		Exécution	1
	NOMBRE D'AGENTS ENCADRES RESPONSABILITÉ	plus de 20 agents	5
de 11 à 20 agents		4	

		de 6 à 10 agents	3
		de 1 à 5 agents	2
		0	0
	NIVEAU DE RESPONSABILITE LIE AUX MISSIONS	Essentiel	6
		Fort	4
		Modéré	2
		Faible	1
	ORGANISATION DU TRAVAIL DES AGENTS, GESTION DE PLANNINGS	Oui	1
		Non	0
	PREPARATION ET/OU ANIMATION DE REUNIONS	Oui	1
Non		0	
CONSEILS AUX ELUS	Oui	1	
	Non	0	

<b>CRITERE 2 - TECHNICITE, QUALIFICATIONS, EXPERTISE</b>	TECHNICITE / NIVEAU DE DIFFICULTE	Haut	5
		Intermédiaire	3
		Faible	1
	NIVEAU DE QUALIFICATION REQUIS	Niveau diplômés I	5
		Niveau diplômés II	4
		Niveau diplômés III	3
		Niveau diplômés IV	2
		Niveau diplômés V	1
	HABILITATION	Oui	1
		Non	0
	AUTONOMIE	Large	5
		Encadrée	3
		Restreinte	1
	PRATIQUE QUOTIDIENNE ET MAITRISE OUTIL METIER (logiciel, ...)	Oui	3
		Non	0
	ACTUALISATION DES CONNAISSANCES	Indispensable	5
Nécessaire		2	
Encouragée		1	

<b>CRITERE 3 – SUJETION PARTICULIERE OU DEGRÉ D'EXPOSITION</b>	RELATIONS EXTERNES	Elus	1
		Administrés	1
		Partenaires extérieurs	1
	RISQUE AGRESSION (Physique et/ou verbale)	Fréquent	5
		Ponctuel	2
		Rare	1
	RISQUE CONTAGION ET/OU BLESSURE	Fréquent	5
		Ponctuel	2
		Rare	1
	RISQUE ET DANGEROUSITE DES INTERVENTIONS (sur amiante, chlore, électricité, travail en hauteur ou en espace confiné)	Fréquent	4
		Ponctuel	2
		Rare	1
	ITINERANCE DEPLACEMENTS	Fréquent	5
		Ponctuel	2
		Rare	1
		Sans objet	0
	VARIABILITE DES HORAIRES	Fréquente	5
		Ponctuelle	2
		Rare	1
		Sans objet	0
OBLIGATION D'ASSISTER AUX INSTANCES (conseils, bureaux, CT, CHSCT)	Fréquente	5	
	Ponctuelle	3	
	Rare	1	
	Sans objet	0	

	ENGAGEMENT DE LA RESPONSABILITE FINANCIERE (Commande publique, régie)	Elevé	5
		Modéré	3
		Faible	1
		Sans objet	0
	ENGAGEMENT DE LA RESPONSABILITE JURIDIQUE	Elevé	5
		Modéré	3
		Faible	1

<b>CRITERE LIE A L'AGENT</b>	NIVEAU GLOBAL D'EXPERTISE, D'EXPERIENCE ET FORMATION (expert, confirmé, intermédiaire ou débutant)	Expert	5
		Confirmé	4
		Intermédiaire	2
		Débutant	1
	ASSISTANT DE PREVENTION	Oui	1
		Non	0

**Un réexamen de la part fixe sera effectué à chaque changement de fonction ou de grade des agents.** En l'absence de changement, le réexamen interviendra au-moins tous les quatre ans.

#### **Définition des critères pour la part variable (CIA) :**

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte de l'appréciation de la valeur professionnelle de l'agent exprimée dans son évaluation annuelle.

Seront donc appréciés :

- Les résultats professionnels et réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La contribution à l'activité du service
- La capacité d'encadrement ou d'expertise (pour les personnes encadrantes).

**ARTICLE 4 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS ET PLAFONDS**

La classification des emplois et les plafonds sont les suivants :

GROUPE (catégorie et numéro)	DEFINITION	FONCTIONS	Cadre d'emplois	Pour mémoire Montant plafonds annuel brut de référence CIA en vigueur (non logé)	Montant plafond annuel brut retenu par la collectivité En euros		
					IFSE annuelle	CIA annuel (10 % plafond IFSE)	TOTAL
A 1	Direction générale	Directeur(rice) général(e) des services Directeur(rice) général(e) adjoint(e)	Attachés Ingénieurs	6.390	21.600 € <i>(1 800 €/mois)</i>	2 160 €	23 760 €
A 2	Responsable de pôle / direction de plusieurs services	Responsables de pôle : Ressources humaines, aménagement de l'espace/urbanisme, développement économique, technique (bâtiments, ingénierie), Solidarités, .... Direction de plusieurs services (eau/assainissement, ...)	Attachés Ingénieurs	5.670	19.200 € <i>(1 600 €/mois)</i>	1 920 €	21 120 €

A 3	Direction de service / ingénierie	Responsable d'un service (eau potable ou assainissement, voirie, bâtiments développement culturel/CARNUTA ...), chef(fe) de projet (PVD/ORT / CRTE) ingénierie voirie, ...)	Attachés Ingénieurs	25.500	4.500	13 200 € <i>(1.100€/mois)</i>	1 320 €	14 520 €
B 1	Responsable de pôle / direction de plusieurs services	Responsables de pôle : Ressources humaines, aménagement de l'espace/urbanisme, développement économique, technique (bâtiments, ingénierie, ...), Solidarités, ... Direction de plusieurs services (eau/assainissement, ...)	Rédacteurs Techniciens Animateurs	17.480	2.380	17.480 € <i>(1.456 €/mois)</i>	1 748 €	19 228 €



B 2	Responsable de service / de service / agent spécialisé de niveau supérieur (confirmé)	Responsable de service : Résidence autonomie les Aubépines, communication/EPN, voirie, SPANC/GDV, service culturel, service sport .... Manager espace Coworking Administration du personnel Assistant(e) de gestion / comptabilité (supérieur) / R.H. / services généraux Chargé d'études coordination/contrôleur de travaux voirie Gestionnaire maintenance du patrimoine Agent spécialisé (GEMAPI, SPANC, voirie, bâtiments, ...)	Rédacteurs Techniciens Animateurs	16.015	2.185	13 200 € <i>(1.100 €/mois)</i>	1 320 €	14 520 €
B 3	Agent spécialisé	Assistant(e) de gestion / comptabilité / R.H./ animation culturelle ou sport/ services généraux Technicien de contrôle SPANC	Rédacteurs Techniciens Animateurs	14.650	1.995	6 600 € <i>(550 €/mois)</i>	660 €	7 260 €
C 1	Agent spécialisé niveau supérieur	Assistant(e) de gestion / comptabilité (supérieur) / R.H. / services généraux Responsable technique du service d'eau ou adjoint (coordonnateur, exploitation, ...)	Adj administratifs Adj techniques Adj d'animation	11.340	1.260	11.340 € <i>(945 €/mois)</i>	1 134 €	12 474 €



C 2	Agent spécialisé / agent d'exécution avec suggestions et/ou risques spécifiques	Assistant(e) administratif ou de gestion/ comptabilité / R.H. Agent d'accueil/d'animation culturelle ou sportive/secrétariat Agent d'exploitation du service d'eau Gardien de nuit (Résidence les Aubépines) Chargé(e) de cuisine (Résidence les Aubépines) Adjoint technique spécialisé et/ou confirmé (assainissement, eau potable, bâtiments, espaces verts, ....)	Adj administratifs Adj techniques Agents de maîtrise Adj d'animation	10.800	1.200	6 600 € (550 €/mois)	660 €	7 260 €
C 3	Agent d'exécution	Agent de secrétariat (école de musique) Agent administratif, d'accueil, Agent de cuisine (Résidence Autonomie les Aubépines) Adjoint technique polyvalent Agent d'entretien polyvalent Agent d'intervention et d'entretien du service d'eau	Adj administratifs Adj techniques Adj d'animation	10.800	1.200	3.000 € (250 €/mois)	300 €	3.300 €

## **ARTICLE 5 – MODALITÉS DE VERSEMENT**

La part fixe est versée mensuellement aux agents quelle que soit leur catégorie.

Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel et à temps non complet.

La part variable est versée annuellement en décembre. Elle est non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Elle est réétudiée à chaque évaluation annuelle.

## **ARTICLE 6 – SORT DES PRIMES EN CAS D'ABSENCE**

Concernant les indisponibilités physiques, notamment conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, le régime indemnitaire sera maintenu dans conditions suivantes :

Type d'absence	Sort des primes
Congé de maladie ordinaire	Application décret n° 2010-997 avec l'application de règles spécifiques : Abattement sur le versement de l'IFSE - pour un arrêt d'une journée, l'abattement se fera sur un jour, - pour un arrêt de deux jours et plus, l'abattement se fera sur deux jours.
Congé pour accident de service	Application décret n° 2010-997 : Elles suivent le sort du traitement indiciaire (plein traitement, demi-traitement, congé sans traitement) <i>(A l'exclusion du CIA qui fera l'objet d'un examen particulier, dont le versement sera laissé à l'appréciation du président en fonction de l'atteinte ou non des objectifs)</i>
Congé pour maladie professionnelle	
Congé de maternité	
Congé d'adoption	
Congé annuel	Versées
Congé longue maladie	Primes non versées
Congé longue durée	
Congé de grave maladie	
Temps partiel thérapeutique	Le montant des primes et indemnités est calculé au prorata de la durée effective du service

## **ARTICLE 7 – INDEMNITÉ HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES**

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires sera versée dans les conditions fixées par délibération spécifique.

## **ARTICLE 8 – CUMUL**

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.)

- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.)

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés, le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret N°2000-815 du 25/08/2000 ...),
- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel.

## **ARTICLE 9 – MAINTIEN A TITRE PERSONNEL**

Le montant annuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

***Le Bureau Communautaire,  
Après en avoir délibéré,***

- **DECIDE** d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1<sup>er</sup> août 2022, rendant caduque la délibération ci-dessus visée portant sur le même objet ;
- Les inscriptions budgétaires correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées, seront prévues dans le cadre du budget de l'établissement.

**Adopté à l'unanimité.**

**Le Président  
M. Hervé RONCIÈRE**



The image shows a handwritten signature in black ink, which appears to be 'H. Roncière', written over a circular official stamp. The stamp is blue and contains the text 'COMMUNAUTÉ DE COMMUNES' at the top and 'LOIR - LUCE - BERCE' at the bottom, with a central emblem depicting a landscape with a castle and a tree.

AR CONTROLE DE LEGALITE : 072-200070373-20220721-22\_cclb\_0134-DE  
en date du 26/07/2022 ; REFERENCE ACTE : 22\_cclb\_0134