



République Française
Département SEINE ET MARNE
Communauté de Communes BRIE DES RIVIERES ET CHATEAUX

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 28/05/2024

Nombre de membres		
Afférents	Présents	Qui ont pris part au vote
52	30	43

Vote
A l'unanimité
Pour : 43
Contre : 0
Abstention : 0

L'an 2024, le 28 Mai à 18:48, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes BRIE DES RIVIERES ET CHATEAUX s'est réuni dans le lieu ordinaire de ses séances, sous la présidence de Monsieur POTEAU Christian, Président, en session ordinaire. Les convocations individuelles, l'ordre du jour et les notes explicatives de synthèse ont été transmises par écrit aux conseillers le 22/05/2024. La convocation et l'ordre du jour ont été affichés à la porte de la Communauté de Communes le 22/05/2024.

Présents : M. POTEAU Christian, Président, Mmes : BALLABENE Sandra, DUMENIL Stéphanie, PASQUET Hélène, PONSARDIN Catherine, SALAZAR Joëlle, TORCOL Patricia, VAROQUI Geneviève, VIBERT Nicole, VIEIRA Patricia, MM : ANTHOINE Emmanuel, BELFIORE Elio, BETTENCOURT François, CAMEK Julien, CASEAUX Hubert, CHANUSSOT Jean-Marc, GERMAIN Jean-Luc, GROSLEVIN Gilles, JEANNIN Hervé, JULLEMIER Jean-Luc, MEDEIROS Manuel, MOTTE Patrice, POIRIER Daniel, PRIOUX Pierre-François, REMOND Bruno, ROMAIN Emilien, ROSSIGNEUX Gilles, VENANZUOLA François, VIGIER Mathias, WOCHENMAYER Jonathan
Suppléant(s) : JULLEMIER Jean-Luc (de Mme HELLIAS Aline)

Excusé(s) ayant donné procuration : Mmes : BOISGONTIER Béatrice à Mme VIEIRA Patricia, DESNOYERS Monique à M. CASEAUX Hubert, GIRAULT Muriel à M. CHANUSSOT Jean-Marc, LUCZAK Daisy à M. GERMAIN Jean-Luc, MOTHRE Béatrice à Mme TORCOL Patricia, NINERAILLES Brigitte à Mme PONSARDIN Catherine, TAMATA-VARIN Marième à M. GROSLEVIN Gilles, MM : BARBERI Serge à Mme VIBERT Nicole, CALVET Jean à Mme BALLABENE Sandra, RACINE Pierre à M. PRIOUX Pierre-François, ROUSSELET Gérard à M. BELFIORE Elio, SAOUT Louis Marie à M. POIRIER Daniel, THIÉRIOT Jean-Louis à M. POTEAU Christian
Excusé(s) : Mme HELLIAS Aline

Absent(s) : Mmes : BARRES Fabienne, DUTRIAUX Nathalie, KUBIAK Françoise, MM : CHAMPIN Gérard, GUECHATI Amin, JAROSSAY Gilbert, LAGÜES-BAGET Yves, NESTEL Gilles, SAINT-JALMES Patrice

A été nommé(e) secrétaire : M. VIGIER Mathias

2024_58 – Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)- Abrogation de la délibération 2023_105

Le Conseil Communautaire, après avoir entendu l'exposé du Président,

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,

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 et notamment son article 6,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire 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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du comité social territorial en date du 02 mai 2024,

Vu la délibération 2019-76 du 26 juin 2019 sur la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'expertise et de l'engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération 2019_134 portant mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

Vu la délibération 2021_03 portant mise à jour des groupes de fonctions du RIFSEEP,

Considérant que ces trois délibérations ne facilitent pas la compréhension et la mise en place du RIFSEEP,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Le Président propose à l'assemblée :

Article 1 : Mise en place du RIFSEEP :

Article 1.1 Bénéficiaires

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel,
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet (15h hebdomadaires minimum) ou à temps partiel positionné sur un emploi permanent vacant.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération :

- Les agents de droit privé (CAE, apprentis, emplois d'avenir...),

- Les emplois contractuels non permanents,
- Les agents recrutés pour un acte déterminé (les vacataires),
- Les assistants maternels et les assistants familiaux

Sont concernés les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- Filière administrative :*
- Les attachés
 - Les rédacteurs
 - Les adjoints administratifs
- Filière technique :*
- Les ingénieurs territoriaux
 - les techniciens territoriaux
 - Les agents de maîtrise
 - Les adjoints techniques
- Filière animation :*
- Les animateurs
 - Les adjoints d'animation
- Filière sportive :*
- Les conseillers territoriaux des APS
 - Les éducateurs des APS
 - Les opérateurs des APS
- Filière culturelle :*
- Les conservateurs territoriaux du patrimoine
 - Les conservateurs territoriaux des bibliothèques
 - Les attachés territoriaux de conservation du patrimoine
 - Les bibliothécaires
 - Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
 - Les adjoints du patrimoine
- Filière médico-sociale :*
- Les conseillers socio-éducatifs
 - Les assistants socio-éducatifs
 - Les éducateurs de jeunes enfants
 - Les puéricultrices de classe normale
 - Les infirmiers en soins généraux
 - Les agents sociaux
 - Les auxiliaires de puériculture
 - Les ATSEM

Article 1.2 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 présence.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat, et la somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents 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 occupés sur un emploi à temps non complet.

Les montants annuels attribués individuellement sont fixés par arrêtés du Président.

Article 1.3 Cumul

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités de même nature, liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par la réglementation.

Elles ont vocation à se substituer à tous les régimes indemnitaires existants (IAT, IFTS, IEMP et notamment la prime de fonctions et de résultats (PFR) ainsi que l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (IFRSTS)).

Le RIFSEEP peut, cependant, être cumulé avec :

- Les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés (toutes filières);
- Les indemnités liées à des sujétions particulières (astreintes, indemnités horaires pour travaux supplémentaires...);
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI);
- L'indemnisation des frais de mission (frais de déplacement...);
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...)

Le RIFSEEP peut également être cumulé avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (dans ce cas les plafonds du RISEEP sont minorés), ou avec l'occupation d'un logement à titre précaire avec astreinte.

Article 1.4 : Maintien à titre personnel

Conformément à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présents décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées et au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonction de sujétion et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonction de l'agent ».

Les agents de la collectivité ayant un régime indemnitaire supérieur à leur groupe conserveront le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du RIFSEEP au titre de l'IFSE.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE.

Article 1.5 Détermination des groupes et des montants plafonds de l'IFSE et du CIA

Détermination des groupes de fonction : Les fonctions d'un cadre emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- 1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- 2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- 3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Les groupes de fonctions par cadre d'emploi ont été déterminés au regard des fiches de poste, du niveau de responsabilité, de sujétions et d'expertise. L'architecture globale du régime indemnitaire obéit à une logique de raisonnement sur les fiches de postes sans faire référence aux agents qui les occupent.

La répartition des groupes de fonction et les montants de référence de l'IFSE et du CIA sont définis comme suit :

- Catégories A

Groupes	Fonctions	Définition	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
A1	Direction d'une collectivité	Direction d'une collectivité	36 210 €	6 390 €
A2	Direction des services techniques	Impulsion, coordination et supervision de plusieurs domaines de compétences portés par la CCBRC. Participation à la définition des orientations stratégiques de la Communauté de communes	32 130 €	5 670 €
A3	Responsable de service avec une dimension de management directe ou transversal	Conduite d'une politique large, impliquant la définition et la mise en œuvre de stratégies d'action à court, moyen, long terme. Montage et gestion d'un budget complexe (financements multiples...) ou important, Négociation avec des partenaires, internes et externes, multiples ainsi qu'avec des décideurs.	25 500 €	4 500 €
A4	Responsable de structure	Responsable du fonctionnement et de l'organisation de la structure (gestion administrative, financières, ressources humaines, éducative, pédagogique). Travail en lien avec la coordinatrice et les autres services intercommunaux = rend compte aux partenaires institutionnels compétents de l'activité de la structure et de son fonctionnement.	20 400€	3 600 €
A5	Encadrement d'équipe, coordonnateur, chargé de mission	Encadrement d'une équipe et coordination d'actions bien définies et présentant souvent un caractère cyclique. Situations techniques et/ou humaines très variées dont le traitement fait le plus souvent appel à l'analyse et au jugement. Travail avec des partenaires dans l'activité courante. Contrôle sur les résultats d'ensemble.	20 400€	3 600 €

- Catégories B

Groupes	Fonctions	Définition	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
B1	Responsable de service	Pilotage d'un service. Définit la stratégie du service, l'applique et en dirige la mise en œuvre. Assure la réalisation des objectifs fixés. Maîtrise du domaine d'application	17 480 €	2 380 €
B2-1	Postes d'instruction avec expertise	Action guidée par des réglementations. Elaboration de solutions avec choix de méthodes, nécessitant un champ de connaissances élargi sur plusieurs domaines et une planification sur un cycle donné.	16 015 €	2 185 €
B2-2	Assistant spécialisé	Travail guidé par des règles et protocoles bien définis. Situations de travail très variées dont le traitement fait néanmoins appel à l'appréciation du professionnel, appelé à travailler en autonomie.	11 340 €	1 260 €

- Catégories C

Groupes	Fonctions	Définition	Montants annuels IFSE Maxi	Montants annuels CIA Maxi
C1	Responsable de service	Encadrement d'agents et assure la coordination. Planification des activités. Animation de l'équipe. Autonomie dans l'organisation du travail. Mise en place de projets de service. Gestion budgétaire.	11 340 €	1 260 €
C2-1	Chefs d'équipe ou de projet	Travail guidé par des règles et protocoles bien définis. Responsable de dossiers complexes et gestion autonome des dossiers. Constructions d'une solution et champs de connaissances importants.	11 100 €	1 230 €
C2-2	Encadrement d'enfants, instruction avec expertise (gestion autonome des	Organisation et responsabilités d'actions et / ou de dossiers ; traite les infos en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou législatives définies ;	11 100 €	1 230 €

	dossiers)	gestion autonome des dossiers.		
C2-3	Assistant spécialisé	Recueille et traite les informations nécessaires au fonctionnement du service. Assiste un responsable dans l'organisation du travail d'un service. Travail souvent en autonomie. Relation avec le public. Polyvalence	11 100 €	1 230 €
C2-4	Poste de travail guidé par des consignes de travail normées	Travail guidé par des consignes de travail bien établies et situation de travail très normées Initiative requise néanmoins pour faire face à des situations imprévues, dans le champ du poste	10 800 €	1 200 €

Article 2 : Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Article 2.1 : IFSE

L'IFSE est la part fixe mensuelle du RIFSEEP versée en année N.

Le montant IFSE est lié à la fonction de l'agent et dépend du groupe ou sous-groupe dans lequel son poste est positionné.

L'IFSE est versée dès la prise de fonction mensuellement. Elle fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction ou de grade. Le réexamen ne signifie pas revalorisation. En l'absence de changement, le réexamen intervient au moins tous les trois ans.

Néanmoins, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

- Mobilité vers un poste relevant d'un autre groupe de fonction,
- Changement de poste,
- Au minimum tous les 3 ans en l'absence de changement de poste.

Article 2.2 : Majoration de l'IFSE

Des majorations de l'IFSE sont possibles selon l'expérience de l'agent et lorsque celui-ci remplace son responsable quand il est absent :

- La Majoration Adjoint

Cette majoration est attribuée aux agents qui pallient l'absence du responsable de service pour assurer la continuité du service dans la gestion des affaires courantes ou sur des dossiers urgents.

Le montant de la majoration Adjoint est un montant forfaitaire annuel de 360 euros. Ce montant est versé mensuellement (30 euros par mois).

- La Majoration pour expérience professionnelle

Le montant lié à l'expérience professionnelle est d'un montant forfaitaire annuel maximum de 200 euros.

L'expérience de l'agent est appréciée selon les critères ci-dessous lors de l'évaluation professionnelle, sur un total de 15 points.

Indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Expérience dans le domaine d'activité	0	0
	1 à 3 ans	1
	3 à 6 ans	2
	6 à 10 ans	3
	> 10 ans	4
Connaissance de l'environnement de travail (Territoire, partenaires, circuits de décision...)	Basique	1
	Courant	3
	Approfondi	5
	Non évaluable	0
Capacité à mobiliser les acquis des formations suivies	Notions	1
	Opérationnel	2
	Maîtrise	3
	Expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	4
	Non évaluable	0
Capacité à exercer les activités de la fonction	Supérieur aux attentes	2
	Conforme aux attentes	1
	Inférieur aux attentes	- 3
	Non évaluable	0

Article 3 : Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est la part variable du RIFSEEP versée annuellement en année N+1 (montant fluctuant chaque année). Elle dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le montant annuel du CIA fixé par la communauté de commune est de 45 % du montant annuel maximum fixé pour chaque groupe et sous-groupe de fonctions.

Cette part variable est elle-même répartie selon une clé de répartition de 50% entre une :

- Part liée à l'entretien professionnel (résultats de l'entretien professionnel/évaluation selon grille de critères) de l'année N-1
- Part liée à la présence au travail sur l'année N-1

RIFSEEP	% IFSE	CIA (45% montant annuel maxi)	
		% Part liée à l'entretien	% Part présentéisme
Agents	0 à 100%	50%	50%

Article 3.1 : Les grands principes du CIA

Le complément indemnitaire annuel sera versé en année N pour moitié au mois de juin et pour l'autre moitié au mois de décembre, au regard de l'entretien professionnel et de la présence en année N-1.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonction défini dans le tableau ci-dessus. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'état.

Le CIA a un caractère complémentaire, il ne pourra pas excéder :

- 15 % du plafond globale du RIFSEEP pour les catégories A,
- 12 % du plafond globale du RIFSEEP pour les catégories B,
- 10 % du plafond globale du RIFSEEP pour les catégories C.

Le CIA est facultatif : il n'est pas automatiquement reconduit d'une année sur l'autre.

Pour les agents recrutés en cours d'année :

- La première année (année N-1), l'agent touchera 80% du montant du CIA négocié dans la limite de 45% du maximum annuel fixé pour son groupe.
En cas d'arrivée de janvier à juin, l'agent touchera la moitié du montant du CIA négocié en juin, et l'autre moitié en décembre. En cas d'arrivée de juillet à décembre, il touchera uniquement la moitié du CIA négocié en décembre.
- La seconde année (année N), le montant du CIA sera calculé conformément selon la clé de répartition du tableau ci-dessus. C'est dans les 50% de part liée au présentéisme qu'il faut prendre en compte le nombre de jours travaillés sur l'année N-1, et donc l'arrivée en cours d'année d'un agent.

Article 3.2 : La part variable liée à l'entretien professionnel : appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent

Cette part dépend de la valeur professionnelle et de la manière de servir appréciés lors de l'entretien professionnel.

Il sera laissé à l'appréciation de l'évaluateur et de la collectivité au moment des entretiens individuels, de juger de l'impact des absences sur la manière de servir et la réalisation des objectifs.

L'entretien professionnel se déroule en présentiel, sauf autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

La campagne des entretiens professionnels se déroule sur les mois de janvier et février de l'année N au titre de l'année N-1.

Dans le cas de situation exceptionnelle, et sur autorisation de l'autorité territoriale, la tenue de l'entretien professionnel peut être repoussé au 30 avril de l'année N. Au-delà de cette

date, si l'entretien professionnel n'a pas été réalisé, la part du CIA liée à l'entretien professionnel au titre de l'année N-1 ne sera pas versée sur l'année N.

L'entretien professionnel doit permettre au sens du décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux d'aborder les points suivants :

- 1° Les résultats professionnels obtenus par le fonctionnaire eu égard aux objectifs qui lui ont été assignés et aux conditions d'organisation et de fonctionnement du service dont il relève ;
- 2° Les objectifs assignés au fonctionnaire pour l'année à venir et les perspectives d'amélioration de ses résultats professionnels, compte tenu, le cas échéant, des évolutions prévisibles en matière d'organisation et de fonctionnement du service ;
- 3° La manière de servir du fonctionnaire ;
- 4° Les acquis de son expérience professionnelle ;
- 5° Le cas échéant, ses capacités d'encadrement ;
- 6° Les besoins de formation du fonctionnaire eu égard, notamment, aux missions qui lui sont imparties, aux compétences qu'il doit acquérir et à son projet professionnel ainsi que l'accomplissement de ses formations obligatoires ;
- 7° Les perspectives d'évolution professionnelle du fonctionnaire en termes de carrière et de mobilité.

L'agent est aussi invité à formuler, au cours de cet entretien, ses observations et propositions sur l'évolution du poste et le fonctionnement du service.

Les critères à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Ces critères vont reposer sur :

- La tenue du poste
- L'atteinte des objectifs
- L'implication et le sens du service public
- Le respect des obligations
- La mise en œuvre des compétences et qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La fonction Adjoint

Pour définir les comportements attendus dans la manière de s'investir et de servir de l'agent au sein de la collectivité pour chacun des critères ci-dessus, La communauté de communes s'est appuyée sur les valeurs de la collectivité : Bienveillance, Efficacité, Equité, Solidarité et Responsabilité définies en Bureau des Maires le 16 septembre 2019.

Ainsi trois grilles d'évaluation sont proposées :

- une grille applicable aux agents, qui repose sur 100 points
- une grille applicable aux responsables de service sans encadrement, qui repose sur 84 points
- une grille applicable aux responsable de service avec encadrement ,qui repose sur 100 points.

Le compte rendu de l'entretien professionnel a été adapté de telle manière à ce que l'ensemble des points préconisés par le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 soient abordés et permettent à la fin de l'entretien d'apprécier la valeur professionnelle de l'agent à partir de la grille d'évaluation.

Les critères sont définis en termes de comportements afin d'avoir des critères objectifs et mesurables.

L'évaluation de l'agent porte sur la pratique professionnelle et non sur la personne. Cette évaluation repose sur des faits objectifs et non sur du ressenti.

Le dispositif mis en place a pour objectif de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent et permettre la reconnaissance du travail de l'agent.

Article 3.3 : La part variable liée au présentéisme

La part variable liée au présentéisme dépend de la présence de l'agent au sein de la collectivité.

La déduction par jour et par arrêt est opérée sur la part présentéisme pour les jours d'arrêts de travail pour maladie ordinaire et pour les arrêts d'accident de travail dès le huitième jour d'absence.

La déduction des jours d'absence ne s'applique pas pour les arrêts de maladie professionnelle dûment constatée, les arrêts de maternité, de paternité ou congés d'adoption et les autorisations spéciales d'absence (ASA).

La part variable du CIA liée au présentéisme est suspendue en cas de congés de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Article 4 : Sort du RIFSEEP en cas d'absence

- Maintien intégral du RIFSEEP pendant les périodes de :
 - Congés annuels et autorisation spéciales d'absences (ASA)
 - Congés de maternité, de paternité, d'adoption
 - Accident de travail (IFSE uniquement, pas de CIA) et maladie professionnelle
 - Formation

- Maintien partiel du RIFSEEP pendant les périodes de :
 - Congé maladie ordinaire : le RIFSEEP suit le sort du traitement (selon les périodes, le congé maladie ordinaire peut être rémunéré à plein traitement ou à demi-traitement, voir sans traitement pendant la journée de carence).
 - Temps partiel thérapeutique : en application de la circulaire du 15 mai 2018, le montant du RIFSEEP est maintenu au prorata de la durée de service.

- Suspension du RIFSEEP pendant :
 - Un congé longue maladie, un congé longue durée ou un congé de grave maladie. Le RIFSEEP n'est pas versé, cependant lorsqu'un congé de maladie ordinaire est transformé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie après avis du conseil médical du centre de gestion, le RIFSEEP déjà versé demeure acquis : le RIFSEEP déjà versé, et dont le montant a suivi le sort du traitement en congé maladie ordinaire, ne sera pas redemandé à l'agent concerné.
 - Une grève, un service non fait, une absence non autorisée, une suspension conservatoire, une exclusion temporaire des fonctions intervenue au titre d'une sanction disciplinaire.
 - La période préparatoire au reclassement (PPR).

Article 5 : Mise en place

Le régime indemnitaire ainsi proposé est mis en place au sein de la collectivité à compter du 1^{er} octobre 2023.

Les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Article 6 : Abrogation de précédentes délibérations relatives au RIFSEEP

Cette délibération abroge la délibération 2023_105 portant mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Après en avoir délibéré à l'unanimité,

Le Conseil communautaire :

- **ADOpte** les propositions relatives aux conditions d'attribution du RIFSEEP, _
- **INSTAURE** l'Indemnité de Fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) selon les modalités définies ci-dessus,
- **FIXE** un montant de 45% du montant annuel maximum de chaque groupe de fonctions pour le CIA
- **INSTAURE** une clé de répartition du montant du CIA entre la part liée à l'entretien professionnel et la part liée au présentisme comme suit :

RIFSEEP	% IFSE	CIA (45%)	
		% Part évaluation	% Part présentisme
Agents	0 à 100%	50%	50%

- **AUTORISE** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre des deux parts (fixe et variable) de la prime dans le respect des principes définis ci-dessus ;
- **DIT** que les bénéficiaires du RIFSEEP ainsi défini sont les suivants :
 - Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet et au prorata du temps travaillé, les agents à temps partiel et à temps non complet.
 - Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet (15 h hebdomadaires minimum) ou à temps partiel positionné sur un emploi permanent vacant.
- **DIT** que les primes et indemnités seront valorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de références,
- **PRECISE** que conformément à l'article 6 du décret n°2014-513, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du régime indemnitaire en vigueur avant son abrogation, est conservé jusqu'à ce que l'agent change de fonction,
- **ABROGE** les délibérations précédentes relatives au RIFSEEP,

- **DIT** que les dispositions de la présente délibération entreront en application le 1^{er} mai 2024 et que les crédits budgétaires correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

Fait et délibéré les jours, mois et an susdits.
Au registre suivent les signatures

Pour copie conforme :
En Communauté de Communes, le 29/05/2024
Le Président,
Christian POTEAU

Le Secrétaire de séance,
M. VIGIER Mathias



La présente délibération peut faire l'objet, dans un délai de 2 mois à compter de sa publication d'un recours contentieux auprès du Tribunal Administratif compétent ou d'un recours gracieux auprès de la Communauté de Communes Brie des Rivières et Châteaux, étant précisé que celle-ci dispose d'un délai de 2 mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet conformément à l'article L.231-4 du code des relations entre le public et l'administration. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite pourra elle-même être déférée au Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois. La saisine du Tribunal Administratif peut s'effectuer par voie dématérialisée par l'application Télérecours citoyens, accessible à partir du site www.telerecours.fr

Envoyé en préfecture le 04/06/2024

Reçu en préfecture le 04/06/2024

Publié le 04/06/2024

Berger
Levrault

ID : 077-200070779-20240528-2025_58-DE

