

EXTRAIT DU REGISTRE
desDEPARTEMENT
DE VAUCLUSE

ARRONDISSEMENT
D'AVIGNON

EPIC
Pays des Sorgues
Monts de VaucluseDELIBERATIONS
DE L'EPIC Tourisme Pays des Sorgues Monts de Vaucluse

Séance du 25 novembre 2024

EB / XF / VBG

N° 24-15

Nombre de Délégués
en exercice 21

Nombre de Délégués
présents 15

Nombre de Délégués
votants 16

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-cinq novembre à seize heures et trente minutes, l'EPIC s'est réuni à la Communauté de Communes Pays des Sorgues et Monts de Vaucluse sous la présidence de Monsieur Bruxelles Eric.

PRÉSENTS : Mesdames et Messieurs, BRUXELLE, CANDAU, CANILLAS, CHAMBARLHAC, EGOYAN, FERMANIAN, FERREIRA DA SILVA, GONZALVEZ, GRYNKORN, HEDIARD, JOLY, LEGARS-LAVAURE, MATHIEU, MERIGAUD, PHILIP.

ABSENTS EXCUSES : Mesdames et Messieurs, AIMADIEU, BAYON DE NOYER, CHABAUD-GEVA, CLEMENT, DE ALMEIDA, GIRARD.

ABSENTS DONNANT POUVOIR : Monsieur AIMADIEU à Madame CHAMBARLAC

Objet : Instauration du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétion Expertise Engagement Professionnel (RIFSEEP)

En application de la réglementation en vigueur, le comité directeur est invité à instituer le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Il a pour finalité de :

- Prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de l'établissement public et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- Donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- Renforcer l'attractivité de l'établissement public ;
- Fidéliser les agents ;
- Favoriser une équité de rémunération entre filières ;

Le RIFSEEP se compose :

- D'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- Et d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment L. 712-1 et L. 714-4 à L. 714-13 ;

Vu la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime Indemnitare tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la Fonction Publique d'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° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitare et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitare 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 portant création du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu le tableau des effectifs ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 12 novembre 2024

Il est proposé au Comité Directeur d'instituer comme suit la mise en œuvre du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). Ce régime indemnitare se compose de deux parties :

- une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitare. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- un complément indemnitare annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

ARTICLE 1 : Bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué :

- Aux agents de droit public titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel (au prorata de leur temps de travail).
- Ce régime indemnitare pourra être également appliqué aux agents contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par le régime indemnitare.

Le cadre d'emploi concerné par le RIFSEEP est celui des attachés.

ARTICLE 2 : Détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par l'EPIC Tourisme PSMV dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'État, conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique : « *Lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État* ».

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 agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - Responsabilité d'encadrement direct, de coordination, de projet,
 - Responsabilité de formation d'autrui,
 - Ampleur du champ d'action.

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Niveau de qualification requis,
 - Connaissances, de niveau élémentaire à expertise,
 - Autonomie, initiative,
 - Difficulté et complexité des tâches (exécution simple ou interprétation).

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Horaires atypiques,
 - Responsabilité financière,
 - Relations internes et ou externes.

Pour les agents de catégories A : Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A, vu les arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Leur cadre d'emplois est composé d'un groupe de fonctions auquel correspond les montants plafonds annuels suivants :

Groupes de fonctions		Montant plafond IFSE	Montant plafond CIA	Dans la limite du plafond global de la FPE (Agent non logé) Répartir entre les deux parts
G 1	<i>Direction de l'établissement public</i>	36 210 €	6 390 €	= 42 600 €

Les montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

ARTICLE 3 : Modulations individuelles

- Part fonctionnelle (IFSE) :

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions, conformément aux critères définis précédemment à l'article 2. Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- En cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- Tous les ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent dans ses fonctions.

Dans ce dernier cas, le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse ou à la baisse dans la limite de 20% en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis ;

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

La part fonctionnelle de la prime sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et proratisée en fonction du temps de travail.

- Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)

Un complément indemnitaire pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement de l'agent appréciés selon les critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;

- La valeur professionnelle de l'agent (adaptation, motivation, implication) ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- Le sens du service public ;

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 10 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

La part liée à la manière de servir sera versée mensuellement et proratisée en fonction du temps de travail.

ARTICLE 4 : Cumul avec d'autres régimes indemnitaires

Le RIFSEEP est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, etc.) ;
- Les dispositifs d'intéressement collectif ;
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...) ;
- Les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13ème mois, ...) ;
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections ;
- La N.B.I.

ARTICLE 5 : Modalités de maintien ou de suppression

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de grave maladie, de longue durée, le versement des primes suivra le sort du traitement.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie le versement du régime indemnitaire est suspendu.

Toutefois, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement au titre de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises.

ARTICLE 6 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération sont applicables à compter du 1^{er} décembre 2024.

ARTICLE 7 : Crédits budgétaires

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

LE COMITE DIRECTEUR

APRES EN AVOIR DELIBERE,

A L'UNANIMITE DES PRESENTS,

DECIDE d'instaurer un Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel pour les agents relevant des cadres d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A, à compter du 1^{er} décembre 2024.

AUTORISE le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus.

DECIDE, d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, CH 012.

Le Président de l'EPIC Pays des Sorgues Monts de Vaucluse certifie le caractère exécutoire de la présente décision.

Acte publié le : 29/11/24

Pour extrait conforme
au registre des délibérations,

Le Président,

Eric BRUXELLE

