

CONSEIL COMMUNAUTAIRE
Séance du 25 juin 2019

Date de la convocation : 18 juin 2019

Nombre de conseillers en exercice : 51

Etaient Présents :

M. Thierry KOVACS, Président

M. Gérard BANCHET, M. Frédéric BELMONTE, M. Manuel BELMONTE, M. Claude BOSIO, M. Lucien BRUYAS, M. Bernard CATELON, Mme Michèle CEDRIN, M. Christophe CHARLES, M. Pascal CHAUMARTIN, M. Alain CLERC, Mme Thérèse COROMPT, M. Jean-Yves CURTAUD, M. Patrick CURTAUD, Mme Alexandra DERUAZ-PEPIN, Mme Michèle DESESTRET-FOURNET, Mme Claire EL BOUKILI-MALLEIN, M. Pascal GERIN, Mme Lucette GIRARDON-TOURNIER, Mme Annick GUICHARD, M. Christian JANIN, Mme Marie-Pierre JAUD-SONNERAT, Mme Christiane JURY, M. Max KECHICHIAN, M. Sylvain LAIGNEL, M. Gérard LAMBERT, Mme Laurence LEMAITRE, M. Bernard LINAGE, M. Bernard LOUIS, M. Guy MARTINET, M. André MASSE, M. Jean-François MERLE, Mme Marielle MOREL, Mme Virginie OSTOJIC, M. René PASINI, Mme Claudine PERROT-BERTON, M. Stéphane PLANTIER, M. Isidore POLO, M. Thierry QUINTARD, M. Jean-André THOMASSY, M. Michel THOMMES.

Ont donné pouvoir : M. Christophe BOUVIER à M. René PASINI, Mme Marie-Carmen CONESA à M. Jean-Yves CURTAUD, Mme Annie DUTRON à M. Michèle CEDRIN, Mme Martine FAÏTA à M. Jean-André THOMASSY, M. Daniel PARAIRE à M. Manuel BELMONTE, Mme Hermine PRIVAS à M. Claude BOSIO, Mme Maryline SILVESTRE à Mme Alexandra DERUAZ-PEPIN, M. Jacques THOIZET à Mme Claire EL BOUKILI-MALLEIN.

Absents : M. Adrien RUBAGOTTI, Mme Blandine VIDOR.

Secrétaire de séance : M. Bernard LINAGE.

OBJET : **RESSOURCES HUMAINES** : Mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Rapporteur : Gérard BANCHET

NOTE DE SYNTHÈSE

Par délibération n°18-37 du 11 janvier 2018, une période de transition a été actée par le Conseil Communautaire s'agissant de la définition du régime indemnitaire à Vienne Condrieu Agglomération.

Cette période, durant laquelle les dispositifs préexistants à ViennAgglo et à la Communauté de Communes de la Région de Condrieu ont été maintenu, a permis de construire en concertation avec la représentation du personnel un dispositif de régime indemnitaire unique à Vienne Condrieu Agglomération et conforme au 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 (RIFSEEP).

I. CHAMP D'APPLICATION DU RIFSEEP :

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur en juin 2019, le RIFSEEP est instauré pour les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative :
 - Administrateur
 - Attaché
 - Rédacteur
 - Adjoint administratif

- Filière technique :
 - Ingénieur en chef
 - Agent de maîtrise
 - Adjoint technique

- Filière sanitaire et sociale :
 - Assistant socio-éducatif
 - Agent social

- Filière animation :
 - animateur
 - Adjoint d'animation

- Filière culturelle :
 - Attaché de conservation du patrimoine
 - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques

- Filière sportive :
 - Educateurs des activités physiques et sportives

Dans la mesure où des cadres d'emplois restent dans l'attente de la publication des arrêtés ministériels fixant les montants de référence de l'IFSE et du CIA, les agents qui relèvent de ces cadres d'emplois continueront à percevoir un régime indemnitaire versé sur la base légale des primes précédemment instituées, dans la limite du plafond maximum de ces primes. Leur régime indemnitaire sera toutefois consolidé sous l'appellation unique « régime indemnitaire ». Dans l'attente et dans un souci d'équité entre tous les agents, les primes par grade des agents concernés ont été retravaillés dans l'esprit du RIFSEEP.

Au fur et à mesure des publications, les cadres d'emplois intégreront le dispositif réglementaire du RIFSEEP.

Le régime indemnitaire est versé aux fonctionnaires stagiaires et titulaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public mensualisés, recrutés sur le fondement des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

Ne peuvent bénéficier d'un régime indemnitaire :

- Les stagiaires écoles,
- Les apprentis,
- Les contrats aidés ou assimilés,
- Les contrats horaires,
- Les agents contractuels employés lors d'un accroissement d'activité en application des articles 3 1°), 3 2°) et 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984
- Les vacataires.

II. PRESENTATION DE LA METHODOLOGIE :

Après avoir traité la question du temps de travail, le sujet du régime indemnitaire a été mis en chantier en septembre 2018, à l'échelle du Bureau dans un premier temps, puis avec les représentants du personnel et les agents en début d'année 2019, une fois les élections professionnelles tenues.

Le régime indemnitaire constitue un outil de gestion des ressources humaines. Sa refonte, imposée par l'instauration du RIFSEEP, est l'occasion de permettre une reconnaissance des métiers et des compétences requises et de sortir de la seule logique de grade qui préexistait jusqu'alors.

Il a pour finalité de :

- Simplifier les modalités d'application des régimes indemnitaires,
- Rendre lisible la pratique de la collectivité,
- Enclencher une logique de rémunération reconnaissant les fonctions et l'engagement professionnel,
- Renforcer l'attractivité de la collectivité pour le recrutement de métiers en tension.

Pour ce faire, 7 groupes de travail se sont tenus entre la direction générale, les ressources humaines et la représentation du personnel. Trois Comités de Pilotage, composés des élus au Comité Technique, ont permis des étapes de validation intermédiaires et 3 réunions de direction élargie ont associé les directeurs à la démarche.

L'ensemble de ce processus a permis d'aboutir au dispositif RIFSEEP proposé au conseil communautaire.

III. COMPOSITION DU RIFSEEP :

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée aux fonctions exercées par l'agent (part mensuelle),
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir individuelle (part annuelle et facultative).

A. L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) :

L'IFSE mensuelle a été construite à partir d'une grille des métiers tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (voir annexe 1).

L'IFSE est versée mensuellement au prorata du taux de rémunération appliqué au traitement indiciaire de l'agent.

✓ La grille des métiers :

La grille des métiers (annexe 1) présente l'ensemble des catégories de métiers actuellement exercés à Vienne Condrieu Agglomération, ainsi que les cadres d'emplois cibles qui les servent. Ainsi, 13 métiers sont ciblés comme étant exercés par des cadres d'emplois de catégorie C, 8 par des cadres d'emplois de catégorie B et 7 par des catégories A.

✓ Les montants mensuels d'IFSE :

A ces métiers identifiés dans la grille ont été associés des montants mensuels d'IFSE, qui constituent des montants cibles. Ces montants ont été travaillés au regard des primes versées jusqu'alors et servies par grades pour chaque métier, en tenant compte des fonctions (responsabilité), de l'expertise, et des sujétions liées aux métiers.

Si, pour des raisons historiques, un agent dispose d'un montant mensuel supérieur au montant cible défini pour le métier exercé, une part maintien lui sera attribuée afin de garantir le niveau de primes préexistant et ainsi répondre à l'engagement donné à la représentation du personnel. A l'inverse, si un agent présente un régime indemnitaire actuel inférieur au montant cible, il pourra prétendre au versement de celui-ci, après étude de la maturité de l'agent dans ses fonctions. Lorsque l'alignement au montant cible est supérieur à 100€ mensuels, celui-ci sera alors lissé dans le temps pour en étaler l'incidence budgétaire.

Enfin, à l'intérieur de chaque catégorie de métier, un échelonnement des montants d'IFSE par grade est maintenu. Cet échelonnement, présent dans le précédent dispositif de ViennAgglo, permet une revalorisation du régime indemnitaire au gré des avancements de grade, en complément des revalorisations indiciaires.

L'attribution individuelle de l'IFSE fera l'objet d'un arrêté individuel établi par l'autorité territoriale.

Dans la grille des métiers, les agents de collecte, les agents d'exploitation exerçant en qualité de gardien de déchèterie et d'agent d'exploitation réseau d'assainissement ainsi que les personnes travaillant dans une station d'épuration, exercent leur métier dans des conditions de sujétions spéciales liées à l'insalubrité. A ce titre, ils bénéficient d'une IFSE majorée pour travaux insalubres.

✓ Modalités de retenue pour absentéisme :

Conformément à l'orientation donnée par le Bureau Communautaire, une prise en compte de l'absentéisme est mise en place dans le versement de l'IFSE mensuelle, à raison d'un abattement d'1/30^{ème} d'IFSE par jour d'absence pour maladie ordinaire à compter du 16^{ème} jour d'absence cumulé au cours des 365 derniers jours.

Ne sont pas pris en compte dans ces modalités de retenue, les situations suivantes :

- Les agents ayant présenté une reconnaissance d'Affection Longue Durée au sens de la Sécurité Sociale,
- Les hospitalisations et arrêts post-opératoires, dès lors que l'arrêt initial est prescrit par un praticien hospitalier pour une durée au moins égale à 15 jours,
- Les arrêts liés à la parentalité, y compris les arrêts pour grossesse pathologique dans la limite de 2 semaines, ainsi que les arrêts maladie ordinaire reconnus par le médecin comme étant liés avec la grossesse.

Ces motifs d'exclusion ont pour objectif de ne pas pénaliser des agents qui seraient victimes d'un accident de la vie ou les femmes enceintes.

En cas de Temps Partiel Thérapeutique (TPT), Congé Longue Maladie (CLM), Longue Durée (CLD) ou Grave Maladie, l'IFSE mensuelle suivra le sort du traitement indiciaire.

En contrepartie de cette prise en compte de l'absentéisme, une participation de l'employeur à la cotisation prévoyance maintien de salaire sera instituée, pour un montant mensuel unique de 10€. Les modalités de cette participation feront l'objet d'une délibération complémentaire à l'automne 2019.

B. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le CIA est institué conformément au décret n°2014-513 du 20 mai 2014, pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir individuelle de chaque agent.

Il s'agit d'une prime annuelle, variable, corrélée à l'appréciation de la manière de servir dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

Il est proposé que le CIA soit instauré au bénéfice de tous les agents de l'EPCI éligibles au régime indemnitaire.

Un montant annuel forfaitaire de 200€ est fixé pour le CIA, quel que soit le métier de l'agent ou sa catégorie. Ce montant constitue une cible. Une modulation tenant compte de la manière de servir de l'agent est instituée dans les conditions suivantes :

- Un agent qui aurait manifesté des insuffisances dans sa manière de servir, qui aurait fait l'objet de sanction ou de rappels à l'ordre, ou dont l'évaluation professionnelle annuelle révélerait des manquements se verrait attribuer une modulation à la baisse comprise entre 0 et 200 €.

- VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié et l'arrêté du 9 décembre 2002 relatifs à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants (IFRSTS),

Concernant la filière sportive :

- VU le décret n°2004-1055 du 1^{er} octobre 2004 relatif à l'indemnité de sujétions des conseillers d'éducation populaire et de jeunesse (ISCEPJ),

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

VU l'avis favorable à l'unanimité des membres du Comité Technique en date du 18 juin 2019 relatif à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions et de l'Expertise,

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE, après en avoir délibéré, **A L'UNANIMITE :**

APPROUVE les modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire dans les conditions présentées ci-dessus et explicités en annexes 1 et 2 jointes à la délibération, selon le calendrier présenté.

DECIDE de procéder aux retenues pour les absences impactant le nouveau régime indemnitaire pour les arrêts de travail débutant à compter du 1^{er} janvier 2020.

APPROUVE le principe d'une participation de l'employeur à la souscription d'un contrat de prévoyance pour un montant forfaitaire de 10 €.

DECIDE de prévoir la possibilité de maintien, aux fonctionnaires concernés à titre individuel, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984.

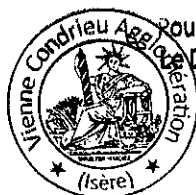
DECIDE de prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires à la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire.

AUTORISE Monsieur le Président à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du nouveau régime indemnitaire, dans le respect des principes fixés ci-dessus.

Conseil Communautaire du 25 juin 2019

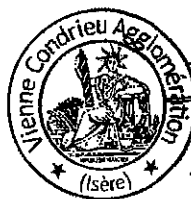
Le Président certifie que la présente délibération
a été reçue par la Sous-Préfecture le - 4 JUL. 2019
et a été publiée le - 4 JUL. 2019

Pour extrait certifié conforme
Le Président,



Pour le Président et par délégation,
Directeur Général des Services


Claude BOUR




Thierry KOVACS

Grille des métiers et des grades associés - MONTANTS

Fonctions / Métiers	Grades associés	Montants mensuels de RI		Cadre d'emplois "cible"		
AGENT D'ENTRETIEN	Echelle C 1	76 €		Adjoints techniques territoriaux		
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	80 €				
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	85 €				
AGENT D'EXPLOITATION <ul style="list-style-type: none"> • Gardien de déchetterie • Agent exploitation quai de transfert • Agent de gymnase • Agent technique téléalarme • Agent exploitation réseaux d'assainissement et STEP • Agent de maintenance du patrimoine • Agent technique Petite Enfance • Agent technique • ... 	Echelle C 1	100 €		Adjoints techniques territoriaux		
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	105 €				
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	110 €				
	ASSISTANTE CAP PETITE ENFANCE	Echelle C 1	100 €		Adjoints techniques territoriaux	
		Echelle C 2 (principal 2ème classe)	105 €			
		Echelle C 3 (principal 1ère classe)	110 €			
	AGENT DES ARCHIVES <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1 : Accueil, communication et classement • Niveau 2 : collecte et élimination 	Echelle C 1 Echelle C 2 (principal 2ème classe) Echelle C 3 (principal 1ère classe)	N1		N2	Adjoints administratifs territoriaux
165 €			172 €			
175 €			203 €			
190 €			210 €			
AGENT ADMINISTRATIF ET ACCUEIL <ul style="list-style-type: none"> • Agent d'accueil central • Agent administratif • ... 	Echelle C 1	172 €		Adjoints administratifs territoriaux		
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	203 €				
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	210 €				
	Assistant socio-éducatif (*)	210 €				
	(*) l'exercice de ces fonctions par un agent du grade d'assistant socio-éducatif est maintenu à titre historique.					
ASSISTANT(E) DE SERVICE ET/OU SECRETAIRE COMPTABLE	Echelle C 1	172 €		Adjoints administratifs territoriaux		
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	242 €				
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	284 €				
	Rédacteur (*)	310 €				
	Rédacteur principal 2ème classe (*)	310 €				
	Rédacteur principal 1ère classe (*)	310 €				
	(*) Evolution possible sur le cadre d'emplois de rédacteurs en fonction de la maturité de l'agent et de l'enrichissement du poste.					
ANIMATEUR JEUNESSE <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1 : Informateur et animateur jeunesse • Niveau 2 : Coordinateur jeunesse 	Echelle C 1 Echelle C 2 (principal 2ème classe) Echelle C 3 (principal 1ère classe)	N1	N2	Adjoints administratifs territoriaux		
		172 €	250 €			
		203 €	250 €			
	Echelle B 1 Echelle B 2 (principal 2ème classe) Echelle B 3 (principal 1ère classe)			280 €	Adjoints d'animations territoriaux	
				300 €		
				310 €		
CONDUCTEUR VOIRIE <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1 : Agent polyvalent et conducteur occasionnel • Niveau 2 : Conducteur voirie 	Echelle C 1 Echelle C 2 (principal 2ème classe) Echelle C 3 (principal 1ère classe) Agent de maîtrise (*)	N1	N2	Adjoints techniques territoriaux		
		114 €	152 €			
		120 €	160 €			
		124 €	165 €			
			180 €			
(*) l'exercice de ces fonctions par un agent du grade d'agent de maîtrise est maintenu à titre historique.						
AUXILIAIRE DE PUERICULTURE <ul style="list-style-type: none"> • Niveau 1 : AP auprès des enfants • Niveau 2 : AP en continuité de direction 	Echelle C 1 Echelle C 2 (principal 2ème classe) Echelle C 3 (principal 1ère classe)	N1	N2	Auxiliaires de puéricultures territoriales		
		180 €	210 €			
		200 €	230 €			
		220 €	250 €			

AGENT DE COLLECTE • Niveau 1 : Agent de collecte • Niveau 2 : Conducteur - agent de collecte	Echelle C 1 Echelle C 2 (principal 2ème classe) Echelle C 3 (principal 1ère classe)	N1	N2	Adjoints techniques territoriaux
		210 € 220 € 230 €	290 € 300 € 310 €	
ELECTROMECHANICIEN • Niveau 1 : Electromécanicien • Niveau 2 : Encadrement électromécanicien	Echelle C 1	N1	N2	Adjoints techniques territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	280 €	360 €	
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	300 €	360 €	
	Agent de maîtrise (*)	310 €	360 €	
	Agent de maîtrise principal (*)	340 €	400 €	
MAITRISE - CONDUITE DE PROJETS	Echelle C 1		190 €	Agents de maîtrise territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)		190 €	
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)		190 €	
	Agent de maîtrise		199 €	
	Agent de maîtrise principal		207 €	
MAITRISE - CHEF D'EQUIPE	Echelle C 1		290 €	Agents de maîtrise territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)		290 €	
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)		290 €	
	Agent de maîtrise		299 €	
	Agent de maîtrise principal		307 €	

ASSISTANT(E) DIRECTION DE POLE	Echelle C 1	350 €			Rédacteurs territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	350 €			
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	350 €			
	Rédacteur	430 €			
	Rédacteur principal 2ème classe	440 €			
	Rédacteur principal 1ère classe	450 €			
EDUCATEUR DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES • Niveau 1 : Maître-nageur sauveteur • Niveau 2 : Chef de bassin	Educateur des A.P.S.	N1	N2		Educatuers territoriaux des activités physiques et sportives
	Educateur des A.P.S. principal de 2è cl.	326 €	670 €		
	Educateur des A.P.S. principal de 1è cl.	435 €	683 €		
		489 €	690 €		
TECHNICIEN INFORMATIQUE OU SIG • Niveau 1 : Technicien exploitation • Niveau 2 : Technicien projet • Niveau 3 : Technicien expert	Echelle C 1	N1	N2	N3	Techniciens territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	350 €	425 €	500 €	
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	350 €	425 €	500 €	
	Agent de maîtrise	350 €	425 €	500 €	
	Agent de maîtrise	350 €	425 €	500 €	
	Technicien	375 €	450 €	525 €	
	Technicien principal 2ème classe	390 €	465 €	540 €	
	Technicien principal 1ère classe	405 €	480 €	555 €	
RESPONSABLE COMPTABILITE	Echelle C 1	390 €			Rédacteurs territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	390 €			
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	390 €			
	Rédacteur	430 €			
	Rédacteur principal 2ème classe	440 €			
	Rédacteur principal 1ère classe	450 €			
INSTRUCTEUR COMMANDE PUBLIQUE	Echelle C 1	390 €			Rédacteurs territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	390 €			
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	390 €			
	Rédacteur	430 €			
	Rédacteur principal de 2ème classe	440 €			
	Rédacteur principal de 1ère classe	450 €			
INSTRUCTEUR A.D.S.	Echelle C 1	390 €			Cadres d'emplois de catégorie B
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	390 €			
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	390 €			
	Echelle B 1	430 €			
	Echelle B 2 (principal 2ème classe)	440 €			
	Echelle B 3 (principal 1ère classe)	450 €			
GESTIONNAIRE R.H.	Echelle C 1	420 €			Rédacteurs territoriaux
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	420 €			
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	420 €			
	Rédacteur	440 €			
	Rédacteur principal 2ème classe	460 €			
	Rédacteur principal 1ère classe	480 €			
TECHNICIEN INGENIERIE URBAINE • Technicien voirie • Technicien assainissement • Technicien station d'épuration • Technicien bâtiments et maîtrise d'ouvrage • Technicien transports • Technicien équipements sportifs • Technicien environnement • ...	Agent de maîtrise	310 €			Techniciens territoriaux
	Agent de maîtrise principal	310 €			
	Technicien	326 €			
	Technicien principal 2ème classe	435 €			
	Technicien principal 1ère classe	489 €			

CHARGE(E) DE COMMUNICATION	Rédacteur	450 €	Attachés territoriaux		
	Rédacteur principal de 2ème classe	450 €			
	Rédacteur principal de 1ère classe	450 €			
	Attaché	616 €			
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS <ul style="list-style-type: none"> • Niveau A : EJE auprès des enfants • Niveau B : Responsable de RAM • Niveau C : Directrice adjointe ou en continuité de dire 		A	B	C	Educatrices territoriales de jeunes enfants
	Echelle C 2 (principal 2ème classe)	300 €	320 €	340 €	
	Echelle C 3 (principal 1ère classe)	300 €	320 €	340 €	
	EJE 2ème classe	320 €	340 €	360 €	
	EJE 1ère classe	330 €	350 €	380 €	
	EJE de classe exceptionnelle	340 €	360 €	400 €	
Puéricultrice hors classe (*)			370 €		
(*) l'exercice de ces fonctions par un agent du grade de puéricultrice hors classe est maintenu à titre historique					
CHARGE(E) DE MISSION / CHEF DE PROJET <ul style="list-style-type: none"> • Chargé de mission économie • Chargé de mission cohésion sociale • Chefs de projets • Chargé de mission expertises internes • Chargé de mission habitat • Chargé de planification • Chargé de mission environnement • ... 	Echelle B 1	500 €		Cadres d'emplois de catégorie A	
	Echelle B 2 (principal 2ème classe)	500 €			
	Echelle B 3 (principal 1ère classe)	500 €			
	Attaché	616 €			
	Attaché principal	716 €			
	Ingénieur	616 €			
	Ingénieur principal	716 €			
	Puéricultrice classe normale	600 €			
	Puéricultrice classe supérieure	600 €			
	Puéricultrice hors classe	600 €			
Infirmier en soins généraux HC	600 €				
RESPONSABLE D'EQUIPEMENT PETITE ENFANCE	EJE 2ème classe	470 €		Cadres d'emplois de catégorie A	
	EJE 1ère classe	530 €			
	EJE classe exceptionnelle	570 €			
	Puéricultrice classe normale	580 €			
	Puéricultrice classe supérieure	585 €			
	Puéricultrice hors classe	590 €			
	Cadre de santé 2ème classe	600 €			
RESPONSABLE DE SERVICE / SECTEUR OU ADJOINT DE DIRECTION <ul style="list-style-type: none"> • Responsable de service • Adjoint de direction • Responsable de secteur Petite Enfance • Coordinatrice Petite Enfance 	Echelle B 1	616 €		Cadres d'emplois de catégorie A	
	Echelle B 2 (principal 2ème classe)	616 €			
	Echelle B 3 (principal 1ère classe)	616 €			
	Attaché	707 €			
	Attaché principal	840 €			
	Attaché de conservation du patrimoine	707 €			
	Attaché principal conservation pat.	840 €			
	Ingénieur	750 €			
	Ingénieur principal	975 €			
Cadre de santé de 2ème classe	690 €				
Cadre de santé de 1ère classe	710 €				
DIRECTEUR	Echelle B 2 (principal 2ème classe)	760 €		Cadres d'emplois de catégorie A	
	Echelle B 3 (principal 1ère classe)	760 €			
	Attaché	798 €			
	Attaché principal	963 €			
	Ingénieur	900 €			
	Ingénieur principal	1 275 €			
	Ingénieur en chef	1 367 €			
	Conseiller des A.P.S.	798 €			
	Conseiller principal des A.P.S.	963 €			
	Cadre de santé 2ème classe	750 €			
Cadre de santé 1ère classe	790 €				
Cadre supérieur de santé	825 €				

Règlement technique

Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel

de Vienne Condrieu Agglomération

Le RIFSEEP est institué pour l'ensemble des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP. L'intégration dans le dispositif des autres cadres d'emplois se fera au gré des publications des arrêtés ministériels publiés pour chaque cadre d'emplois.

Les cadres d'emplois dont il n'est pas prévu l'intégration au dispositif RIFSEEP continueront à percevoir un régime indemnitaire versé sur la base légale des primes précédemment instituées, dans la limite du plafond maximum de ces primes. Ce montant sera versé sous l'intitulé unique « régime indemnitaire ».

Toutefois, ces primes ont été retravaillées dans l'esprit du RIFSEEP, c'est-à-dire dans la reconnaissance de la fonction et de la valeur professionnelle individuelle.

I. DISPOSITIONS GENERALES

Bénéficiaires	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, ✓ Agents contractuels de droit public (CDI et CDD) mensualisés recrutés sur le fondement des articles 3-2 et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
Exclus du régime indemnitaire	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les stagiaires écoles, ✓ Les apprentis, ✓ Les contrats aidés ou assimilés ✓ Les contrats horaires, ✓ Les agents contractuels employés lors d'un accroissement d'activité en application des articles 3 1°), 3 2°) et 3-1 de la loi n°84-83 du 26 janvier 1984 ✓ Les vacataires

II. L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cumuls possibles	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'IFSE est exclusive de toutes autres primes et indemnités et se substitue à celles précédemment versées aux cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP. ✓ Elle reste cumulable avec les indemnités suivantes : <ul style="list-style-type: none"> - Les indemnités d'astreinte et d'intervention, - La Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA), - Les Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) - Les indemnités horaires pour travail de nuit, le dimanche et les jours fériés - La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, - L'indemnité compensatrice de CSG, - L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions (ex : frais de déplacement).
Versement	<ul style="list-style-type: none"> ✓ L'IFSE est versée mensuellement, au prorata du taux de rémunération appliqué au traitement indiciaire de l'agent.

Montants d'IFSE	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Les montants d'IFSE attribués par métier sont détaillés dans la grille des métiers (annexe 1). ✓ Ces montants constituent des montants cibles, étant précisé que la maturité professionnelle de l'agent sera également appréciée dans la définition du montant attribué individuellement. ✓ L'attribution individuelle de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté établi par l'autorité territoriale.
Part maintien individuelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Si, pour des raisons historiques, le régime indemnitaire perçu antérieurement à la mise en œuvre du RIFSEEP est plus favorable, une part maintien est instituée à titre individuel pour garantir le niveau de primes préexistant, en application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
Complément IFSE « insalubrité »	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Une majoration d'IFSE, constitutive d'une sujétion spéciale, est attribuée aux métiers suivants, dans les conditions présentées ci-dessous : <ul style="list-style-type: none"> - Pour les agents de collecte : montant = 1,03€ par demi-journée travaillée dans le mois - Pour les gardiens de déchèteries : montant = 1,03€ par demi-journée travaillée dans le mois - Pour les agents d'exploitation réseau d'assainissement : montant = 1,80€ par demi-journée travaillée dans le mois - Pour les agents exerçant dans la station d'épuration : montant = 1,80€ par demi-journée travaillée dans le mois - Pour les agents laborantin en station d'épuration : montant = 0,31€ par demi-journée travaillée dans le mois.
Sort du régime indemnitaire en cas d'absence	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire dans les cas suivants : <ul style="list-style-type: none"> - Congés annuels, - Accidents du travail ou de trajet, maladie professionnelle - Congés de maternité, paternité et adoption. ✓ A compter du 1^{er} janvier 2020, dans le cas d'une absence pour maladie ordinaire, un abattement d'1/30^{ème} du régime indemnitaire sera appliqué par jour d'absence, à compter du 16^{ème} jour d'absence cumulé au cours des 365 derniers jours. ✓ Les situations suivantes ne sont pas concernées par une retenue de régime indemnitaire : <ul style="list-style-type: none"> - Les agents ayant présenté une reconnaissance d'Affection Longue Durée (ALD) au sens de la Sécurité Sociale, - Les hospitalisations et arrêts post-opératoires, dès lors que l'arrêt initial est prescrit par un praticien hospitalier pour une durée d'au moins 15 jours, - Les arrêts liés à la parentalité, y compris les arrêts pour grossesse pathologique dans la limite de 2 semaines, ainsi que les arrêts maladie ordinaire reconnus par le médecin comme étant en lien avec la grossesse (certificat médical). ✓ Le régime indemnitaire des agents en position de Congé Longue Maladie (CLM), Congé Longue Durée (CLD), Grave Maladie et Temps Partiel Thérapeutique (TPT) suivra le sort du traitement indiciaire, pour les situations débutant à compter du 1^{er} janvier 2020.
Emplois fonctionnels	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Le régime indemnitaire des emplois fonctionnels est défini par l'autorité territoriale, dans la limite des plafonds prévus par les arrêtés ministériels pour chaque cadre d'emplois.

III. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Bénéficiaires	✓ Le CIA est institué pour les agents listés dans la première partie du présent règlement technique, ainsi qu'au directeur de cabinet.
Montant et périodicité	<p>✓ Le montant du CIA est forfaitaire et s'élève à 200€ pour l'ensemble des agents de l'EPCI.</p> <p>✓ Son versement est annuel, sans automaticité de reconduction annuelle individuelle.</p>
Critères d'appréciation	<p>✓ Le versement du CIA est apprécié au regard de l'engagement professionnel et de la manière de servir de chaque agent, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Les critères d'appréciation feront l'objet d'un avis ultérieur du Comité Technique.</p> <p>✓ Une modulation à la baisse est appliquée dans les cas suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Insuffisance professionnelle d'un agent dans sa manière de servir, - Manquement professionnel, - Sanction disciplinaire, - Rappel à l'ordre. <p>✓ Un dé plafonnement pourra être proposé pour un agent ayant présenté un investissement professionnel exceptionnel au cours de l'année. Ce montant additionnel ne pourra dépasser une fois le montant de base et sera soumis à l'arbitrage du Directeur Général des Services.</p>

IV. LA PRIME DE FIN D'ANNEE (PFA) : RAPPEL DES DISPOSITIONS EN VIGUEUR

Montant et périodicité	<p>✓ La Prime de Fin d'Année est reconduite au titre des avantages individuellement et collectivement acquis, inscrit dans l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.</p> <p>✓ Son montant annuel, de 1 300€, est forfaitaire pour les agents qui remplissent les conditions d'attribution.</p> <p>✓ Son versement s'effectue pour moitié en juin et pour solde en novembre.</p> <p>✓ Son attribution n'est pas proratisée au temps de travail.</p>
Conditions d'attribution et bénéficiaires	<p>✓ Une condition présentielle minimum de travail effectif est requise pour bénéficier de la PFA, à hauteur de 600 heures au cours de l'année.</p> <p>✓ Sont considérés comme étant du travail effectif :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Les congés annuels, - Les congés maternité, paternité et adoption, - Les arrêts pour grossesse pathologique dans la limite de 2 semaines. <p>✓ Les absences pour maladie (maladie ordinaire, CLM, CLD, grave maladie) ne sont pas considérées comme du travail effectif.</p> <p>✓ Peuvent bénéficier de la Prime de Fin d'Année, les agents listés dans le I) du présent règlement, ainsi que les agents recrutés en contrat horaire, dès lors que la condition présentielle de 600h effective est réalisée.</p>

