

REPUBLIQUE FRANÇAISE <small>oo oo oo oo oo oo oo</small> DEPARTEMENT DES PYRENEES-ORIENTALES <small>oo oo oo oo oo oo oo</small> EPIC OFFICE DE TOURISME INTERCOMMUNAL CONFLENT CANIGÓ	EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DE L'EPIC OFFICE DE TOURISME INTERCOMMUNAL CONFLENT CANIGÓ <small>oo oo oo oo oo oo oo</small> SEANCE DU 02 DECEMBRE 2024
Nombre de membres en exercice : 16 Présents à la séance : 13 Ont participé au vote : 14 Pour : 14 Contre : 0 Abstention : 0 Date de la convocation : 25/11/2024	L'an deux mille vingt-quatre et le 02 décembre , le Comité de Direction de l'EPIC OFFICE DE TOURISME INTERCOMMUNAL CONFLENT CANIGÓ s'est réuni au nombre prescrit par la loi, salle du Foirail à Prades, sous la présidence de Monsieur Jean-Louis JALLAT .
Objet : <p style="text-align: center;">RIFSEEP</p>	ASSISTAIENT A LA SEANCE : Jean-Louis JALLAT, Jean-Louis SALIES, Henri GUITART, Gérard QUES, Thérèse GOBERT-FARGAS, Jean-Jacques ROUCH, Pascal DAUBE, Franck GUIOT, Edith CASES, Elisabeth GHELFI, Julien BLAYA.
N° d'Ordre : EPIC19-2024	ABSENTS REPRESENTES PAR UN SUPPLEANT : Anne-Marie CANAL représentée par Claude ESCAPE Jérôme DURBET représenté par Victor LEVEQUE
Classification @ctes : 5.2 Fonctionnement des assemblées	ABSENTS AYANT DONNE PROCURATION : Philippe MAURY a donné procuration à Julien BLAYA
Secrétaire de Séance : Edith CASES	ABSENTS EXCUSES: Patrick LECROCOQ, Christian TRIADO.

Le Président,

DONNE LECTURE :

Le conseil de la Communauté de Communes Conflent Canigó,
Sur rapport de Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu l'article 714-3 du code général de la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991,

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,

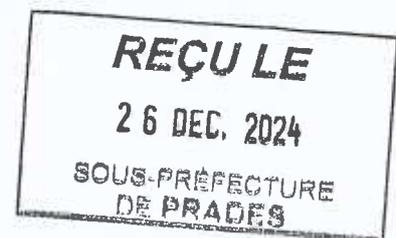
Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'Intérieur des dispositions 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 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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 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'abrogation du décret n° 2008-1533 du 22/12/2008 relatif à la PFR (prime de fonctions et de résultat),

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. 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,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de l'EPIC Office de Tourisme Conflent Canigó, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 714-3 du code général de la fonction publique, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Considérant que ce régime indemnitaire 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), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent.

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois.

DECIDE d'adopter les dispositions suivantes :

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Les Bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et éventuellement CIA) est attribué :

- Aux agents contractuels de droit public.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximum spécifiques.

Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie **d'arrêté individuel**, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération **est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.**

En conséquence, le RIFSEEP **ne peut pas se cumuler avec :**

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- 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 préfetures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes
- l'indemnité pour travaux dangereux et insalubres

Ce régime indemnitaire **pourra en revanche être cumulé avec :**

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DE L'IFSE : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, **une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE)** ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;**

Ce critère, explicite, fait référence des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;**

Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées au poste ou l'emploi occupé : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

CONDITIONS DE VERSEMENT

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade suite à une promotion, ou la réussite à un concours.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS ET DE L'EVOLUTION DES COMPETENCES

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

(L'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste)

- Nombre d'années sur le poste occupé (pourraient également être prises en compte les années sur le poste hors de la collectivité, dans le privé...)
- Nombre d'années dans le domaine d'activité (qui valorise davantage le parcours d'un agent et sa spécialisation) ;
- L'approfondissement des savoirs techniques et leur mise en œuvre dans l'exercice des missions liées au poste,
- La mobilisation de ses compétences et la réussite des objectifs fixés,
- Capacité de transmission des savoirs et compétences auprès d'autres agents ou partenaires... ;
- L'effort de formation professionnelle,

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et emplois énumérés ci-après :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des **attachés d'administration** de l'Etat 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.

Cadre d'emplois des attachés (A)			
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant Annuel maximum de l'IFSE	
		Non Logé	Logé pour nécessité absolue de service
A1	<i>Direction Générale</i>	36 210 €	22 310 €
A2	<i>Directeur Adjoint</i>	32 130 €	17 205 €
A3	<i>Directeur Pole</i>	25 500 €	14 320 €
A4	<i>Directeur Service, Chargé de Mission / Projet</i>	20 400 €	11 160 €

Modulation de l'IFSE du fait des absences

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, congés pour accident de service : l'I.F.S.E. sera maintenue intégralement.
- En cas d'absence pour congé de maladie ordinaire, mi-temps thérapeutique : le versement de l'I.F.S.E. suit le traitement indiciaire. Cette disposition s'applique aux arrêts en cours à la date de mise en place du RIFSEEP.
- En cas d'absence pour congé de longue maladie, congé de longue durée, grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu

ARTICLE 3 : MISE EN ŒUVRE DU CIA : DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA PAR GROUPES DE FONCTIONS

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir :

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, après entretien individuel d'évaluation comme prévu à l'article L521-1 du code général de la fonction publique et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions.

Ce complément n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DES AGENTS ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- La capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- La connaissance de son domaine d'intervention
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs...
- Et plus généralement le sens du service public

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE** :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des **attachés d'administration** de l'Etat 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.

Cadre d'emplois des attachés (A)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant Annuel maximum du CIA
A1	Direction Générale	6 390 €
A2	Directeur Adjoint	5 670 €
A3	Directeur Pole	4 500 €
A4	Directeur Service, Chargé de Mission / Projet	3 600 €

Modulation du régime indemnitaire du fait des absences

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, congés pour accident de service : le complément indemnitaire annuel sera maintenu intégralement.

En cas d'absence pour congé de maladie ordinaire : le versement du complément indemnitaire annuel suivra le sort du traitement indiciaire. Cette disposition s'applique aux arrêts en cours à la date de mise en place du RIFSEEP.

En cas d'absence pour congé de longue maladie, congé de longue durée, grave maladie : le complément indemnitaire annuel cesse d'être versé.

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

La présente délibération prendra effet dès le 01 janvier 2025.

Le montant individuel de l'IFSE et du CIA sera décidé par le Président de l'EPIC et fera l'objet d'un arrêté.

ARTICLE 6 : CREDITS BUDGETAIRES

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

DEMANDE au Comité de Direction de se prononcer.

LE COMITE DE DIRECTION,
Ouï l'exposé de son Président, et après en avoir délibéré valablement à l'unanimité,

CONFIRME la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents contractuels de la fonction publique de l'EPIC tel que présenté par le Président.

DONNE TOUT POUVOIR à Monsieur le Président pour signer toutes les pièces permettant de mener à bien cette décision.

Ainsi fait et délibéré, les jours, mois et au lieu dessus par tous les membres présents qui ont signé sur la minute.



Le 20 Décembre 2024.
Pour extrait, certifié conforme,
Le Président,
Jean-Louis JALLAT.

