



DEPARTEMENT des ALPES-MARITIMES

Affiché le 30/09/2024

Communauté de Communes du Pays des Paillons

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

OBJET : Modification du régime indemnitaire (RIFSEEP)

Délibération n° 24 09 13

L'an deux mille vingt-quatre, le jeudi vingt-six septembre, à dix-neuf heures, le Conseil Communautaire, légalement convoqué le vendredi vingt septembre deux mille vingt-quatre, s'est réuni à Blausasc, au siège de la Communauté de Communes.

Etaient présents : Messieurs Cyril Piazza, Francis Tujague, Pierre Donadey, Maurice Lavagna, Madame Christine Beille-Tourscher, Monsieur Michel Calmet, Madame Monique Giraud-Lazzari, Messieurs Noël Albin, Christian Dragoni, Mesdames Sandrine Barralis, Michèle Maurel, Lykke Saviane, Nadine Ezingear, Nicole Colombo, Marie-Thérèse Barrios-Breton, Christiane Blanc-Ricort, Béatrice Ellul, Monsieur Serge Castan et Madame Germaine Millo formant la majorité des membres en exercice.

Absents représentés : Monsieur Gérard Branda par Madame Sandrine Barralis, Monsieur Jean-Marc Rancurel par Madame Germaine Millo, Madame Martine Brun par Monsieur Maurice Lavagna, Monsieur Alain Alessio par Madame Nicole Colombo, Monsieur Gérard De Zordo par Monsieur Francis Tujague, Monsieur Alain Michellis par Madame Lykke Saviane, Monsieur Armand Gasiglia par Madame Nadine Ezingear, Monsieur Jean-Claude Vallauri par Monsieur Pierre Donadey.

Absent : Monsieur Gérard Saramito.

Madame Béatrice Ellul a été nommée secrétaire de séance.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

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

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 permettant d'étendre l'application du RIFSEEP à d'autres cadres d'emploi,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les services de l'Etat notamment ceux du 7 novembre et du 26 décembre 2017,

Vu la délibération n°23 12 26 du Conseil Communautaire en date du 11 décembre 2023, fixant le régime indemnitaire des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de la Communauté de Communes,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient de retirer les dispositions de la délibération n°23 12 26 du Conseil Communautaire en date du 11 décembre 2023 afin de se conformer aux règles en matière d'absentéisme et de plafonds en vigueur du RIFSEEP, ainsi que de la nécessité d'ajuster les groupes de catégorie des cadres d'emplois en fonction de leur niveau de responsabilité, d'expertises et de sujétions requises,

Considérant l'avis favorable du Comité Social Territorial en date du 17 septembre 2024,

Monsieur Francis TUJAGUE 1^{er} Vice-président, propose d'adopter les dispositions figurant dans les articles suivants :

Article 1 : Fin des dispositions de la délibération n° 23 12 26

Les dispositions de la délibération n° 23 12 26 sont rapportées à compter du jour de l'entrée en vigueur de la présente délibération.

Article 2 : Dispositions générales à l'ensemble des cadres d'emplois

Les bénéficiaires

Le RIFSEEP (IFSE et CIA) est attribué aux agents titulaires et stagiaires, contractuels sur emploi permanent et non-permanent, en position d'activité, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

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. Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou sur un emploi à temps non complet.

Dans le cas de montant nul (0€) aucun arrêté individuel ne sera établi.

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.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- ❖ l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées telles que les frais de déplacement,
- ❖ les dispositifs d'intéressement à la performance collective,
- ❖ les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- ❖ les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, etc.),
- ❖ la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

Article 3 : Définition du cadre général du RIFSEEP

Conformément aux dispositions de mise en œuvre, il est proposé la création de groupes de fonctions par catégorie hiérarchique afin de définir les potentiels de régime indemnitaires selon les emplois occupés ; il est décidé la création de :

- ❖ **3 groupes en catégorie A,**
- ❖ **3 groupes en catégorie B,**
- ❖ **3 groupes en catégorie C.**

Les critères de répartition des emplois dans les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- 1) Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :
 - responsabilité d'encadrement direct ;
 - niveau d'encadrement dans la hiérarchie ;
 - responsabilité de coordination ;
 - influence du poste sur les résultats.
- 2) De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - connaissances (de niveau élémentaire d'expertise) ;
 - complexité ;
 - autonomie ;
 - diversité des tâches, des dossiers ou des projets ;
 - diversité des domaines de compétences.
- 3) Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - vigilance ;
 - responsabilité matérielle, valeur matériel utilisé ;
 - responsabilité pour la sécurité d'autrui ;
 - responsabilité financière ;
 - effort physique ;
 - confidentialité ;
 - relations internes, relations externes.

La répartition des emplois et la définition des plafonds RIFSEEP (*montants maximaux servis en cumulant plafonds IFSE et CIA*) sont prévues comme suit :

Cat	Groupe	Cadres d'emplois	Emplois / fonctions	Plafond RIFSEEP
A	G1	ATTACHÉS TERRITORIAUX	DIRECTEUR GENERAL DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	30.000 € 22.920 € (1) 15.680 € (2)
	G2	INGENIEURS TERRITORIAUX	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE DIRECTEUR DE CRECHE	18.000 € 15.680 € (2)
	G3	INFIRMIER EN SOINS GENERAUX (1) PUERICULTRICES TERRITORIALES (1) EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS (2)	INFIRMIER EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR DE CRECHE CHARGE DE MISSION	14.000 €
B	G1	RÉDACTEURS TERRITORIAUX TECHNICIENS TERRITORIAUX (3)	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE	22.340 € (3) 19.860 € 12.600 € (4) 9.100 € (5)
	G2	ANIMATEURS TERRITORIAUX AUXILIAIRES DE PUERICULTURE (4)	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR DE CRECHE COORDINATEUR	15.000 € 12.600 € (4) 9.100 € (5)
	G3	MONITEURS EDUCATEURS TERRITORIAUX (5)	MONITEUR EDUCATEUR AUXILIAIRE DE PUERICULTURE GESTIONNAIRE	12.600 € 9.100 € (5)
C	G1		RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	12.600 €
	G2	ADJOINTS ADMINISTRATIFS AGENTS DE MAÎTRISE	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE AGENT ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ AGENT ENFANCE SPÉCIALISÉ	10.000 €
		ADJOINTS TECHNIQUES	<i>Service gestion des déchets :</i> CHEF D'EQUIPE AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	9.250 €
	G3	ADJOINTS D'ANIMATION AGENTS SOCIAUX	AGENT ADMINISTRATIF POLYVALENT AGENT TECHNIQUE POLYVALENT AGENT ENFANCE POLYVALENT	6.500 €
		<i>Service gestion des déchets :</i> AGENT TECHNIQUE POLYVALENT	5.750 €	

(1) Plafond défini pour le cadre d'emplois des puéricultrices et des infirmiers en soins généraux conformément à leur corps de référence de l'Etat,

(2) Plafond défini pour le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants conformément à leur corps de référence de l'Etat,

(3) Plafond défini pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux conformément à leur corps de référence de l'Etat

(4) Plafond défini pour le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture conformément à leur corps de référence de l'Etat,

(5) Plafond défini pour le cadre d'emplois des moniteurs éducateurs conformément à leur corps de référence de l'Etat,

Article 4 : Mise en oeuvre de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise (IFSE)

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération à l'article 3, **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 et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle accumulée.

Des montants maximaux d'IFSE sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique.

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond IFSE
A	G1	DIRECTEUR GENERAL DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	28.500 € 21.420 € (1) 14.180 € (2)
	G2	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE DIRECTEUR DE CRECHE	16.500 € 14.180 € (2)
	G3	INFIRMIER EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR DE CRECHE CHARGE DE MISSION	12.500 €
B	G1	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE	20.840 € (3) 18.360 € 11.100 € (4) 7.600 € (5)
	G2	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR DE CRECHE COORDINATEUR	13.500 € 11.100 € (4) 7.600 € (5)
	G3	MONITEUR EDUCATEUR AUXILIAIRE DE PUERICULTURE GESTIONNAIRE	11.100 € 7.600 € (5)
C	G1	RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	11.100 €
	G2	AUXILIAIRE DE PUERICULTURE AGENT ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ AGENT ENFANCE SPÉCIALISÉ <i>Service gestion des déchets :</i> CHEF D'EQUIPE AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	8.500 €
	G3	AGENT ADMINISTRATIF POLYVALENT AGENT TECHNIQUE POLYVALENT AGENT ENFANCE POLYVALENT <i>Service gestion des déchets :</i> AGENT TECHNIQUE POLYVALENT	5.000 €

- (1) Plafond défini pour le cadre d'emplois des puéricultrices et des infirmiers en soins généraux conformément à leur corps de référence de l'Etat,
- (2) Plafond défini pour le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants conformément à leur corps de référence de l'Etat,
- (3) Plafond défini pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux conformément à leur corps de référence de l'Etat
- (4) Plafond défini pour le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture conformément à leur corps de référence de l'Etat,
- (5) Plafond défini pour le cadre d'emplois des moniteurs éducateurs conformément à leur corps de référence de l'Etat,

Conditions d'attribution de l'IFSE

5.1 Pour l'ensemble des cadres d'emplois éligible, sauf les adjoints technique et agents de maîtrise du service de gestion des déchets :

Bénéficieront de l'IFSE, les cadres d'emplois et les emplois dans la limite des plafonds énumérés dans le tableau ci-dessus, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent.

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

Prise en compte de l'expérience professionnelle des agents et de l'évolution des compétences

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

- ❖ le nombre d'années passées sur un poste comparable dans le secteur public ;
- ❖ l'expertise mobilisée dans l'emploi et mobilisée précédemment (public / privé) ;
- ❖ la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de l'établissement, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, etc.) ;
- ❖ l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel ;
- ❖ la capacité à transférer son savoir (tutorat, formation, etc.) ;
- ❖ formations suivies dédiées au développement des compétences.

Modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel sur la base d'un douzième du montant annuel calculé pour chaque agent ; l'arrêté individuel établira le montant mensuel à 100% de la quotité de temps du poste occupé.

Les montants en paye suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Modulation de l'IFSE du fait des absences

Suivant certaines situations de congés, le versement de l'IFSE mensuel pourra être diminué selon les cas ci-après énoncés :

- ❖ En cas de congé maladie ordinaire : l'IFSE est diminuée à concurrence de 1/30^{ème} le jour de carence, puis de 1/22^{ème} les autres jours d'absence,
- ❖ En cas d'un temps partiel thérapeutique : l'IFSE est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail,
- ❖ En cas d'accident de service, de travail ou de trajet et maladie professionnelle :

l'IFSE est diminuée à concurrence de 1/22^{ème} dès le 1^{er} jour d'absence suivant le jour de l'accident,

- ❖ Pendant les congés annuels, les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant pour adoption, et autorisations spéciales d'absence : l'IFSE sera maintenu intégralement,
- ❖ En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : l'IFSE sera suspendu.

Article 5 : Mise en œuvre du CIA

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

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et chaque versement fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

Des montants maximaux de CIA sont prévus par groupe de fonctions selon la catégorie hiérarchique.

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond CIA
A	G1	DIRECTEUR GENERAL DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	1.500 €
	G2	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE DIRECTEUR DE CRECHE	1.500 €
	G3	INFIRMIER EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR DE CRECHE CHARGE DE MISSION	1.500 €
B	G1	RESPONSABLE DE PÔLE RESPONSABLE DE SERVICE	1.500 €
	G2	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR DE CRECHE COORDINATEUR	1.500 €
	G3	MONITEUR EDUCATEUR AUXILIAIRE DE PUERICULTURE GESTIONNAIRE	1.500 €
C	G1	RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	1.500 €
	G2	CHEF D'EQUIPE AUXILIAIRE DE PUERICULTURE AGENT ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ AGENT ENFANCE SPÉCIALISÉ	1.500 €

Cat	Groupe	Emplois / fonctions	Plafond CIA
		<i>Service gestion des déchets :</i> CHEF D'EQUIPE AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	750 €
	G3	AGENT ADMINISTRATIF POLYVALENT AGENT TECHNIQUE POLYVALENT AGENT ENFANCE POLYVALENT	1.500 €
		<i>Service gestion des déchets :</i> AGENT TECHNIQUE POLYVALENT	750 €

5.1 Pour l'ensemble des cadres d'emplois (*hors agents opérationnels du service gestion des déchets*)

Conditions d'attribution du CIA

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans le tableau de l'article 3.

Les agents arrivés en cours d'année, présents au 1^{er} jour du mois de versement et ayant accompli au moins 6 mois de travail consécutif au sein de l'établissement sur la période de référence correspondante (1^{er} octobre N-1 au 31 mars N / 1^{er} avril N au 30 septembre N), seront également éligibles à l'octroi du CIA selon les conditions de calcul ci-après énoncées.

Les agents ne faisant plus partie des effectifs de la CCPP ou placés en position administrative autre que « l'activité » au 1^{er} jour du mois de versement du CIA (juin / novembre) perdent le bénéfice du CIA du semestre en cours.

Conditions de calcul du montant individuel du CIA

Le montant du CIA est servi entre 0% et 100% du montant plafond CIA éligible à l'agent. Pour son calcul, est pris en compte :

- ❖ La manière de servir,
- ❖ La valeur professionnelle de l'agent notamment par le dernier compte rendu d'entretien professionnel,
- ❖ Les résultats professionnels,
- ❖ L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- ❖ Le sens du service public,
- ❖ La capacité à travailler en équipe et contribution au travail collectif.

Ces critères seront notamment appréciés par la hiérarchie de l'agent. Au vu des propositions de la hiérarchie, l'autorité territoriale définit le montant individuel du CIA.

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel ; l'arrêté individuel fera mention du montant semestriel en équivalent temps plein, puis ce montant suivra ensuite le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet ou à temps partiel thérapeutique.

Modulation du CIA du fait des absences

Suivant certaines situations de congés, le montant du CIA retenu pourra être partiellement diminué selon les cas ci-après énoncés :

- ❖ En cas de congé maladie ordinaire, d'accident de service, de travail ou de trajet et

maladie professionnelle, le CIA sera diminué à concurrence de 1/180^{ème} par journée d'absence sur la période de référence correspondante (1^{er} octobre N-1 au 31 mars N / 1^{er} avril N au 30 septembre N),

- ❖ En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le CIA sera suspendu.

Modalités de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un versement semestriel en juin et en novembre. Ce complément, attribué à titre individuel, n'est pas obligatoirement reconductible d'une fois sur l'autre.

5.2 Pour les agents opérationnels du Service gestion des déchets

Conditions d'attribution du CIA

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés dans le tableau de l'article 3

Sont éligibles à l'octroi du CIA, les agents ayant accompli une année complète entre 1^{er} octobre N-1 et le 30 septembre N (12 mois de travail consécutif au sein de la CCPP), et présents au 1^{er} jour du mois de versement sont selon les conditions de calcul ci-après énoncées.

Les agents ne faisant plus partie des effectifs de la CCPP ou placés en position administrative autre que « l'activité » au 1^{er} jour du mois de versement du CIA (novembre) perdent le bénéfice du CIA de l'année.

Conditions de calcul du montant individuel du CIA

Le montant du CIA est servi entre 0% et 100% du montant plafond CIA éligible à l'agent. Pour son calcul, est pris en compte :

- ❖ La manière de servir,
- ❖ La valeur professionnelle de l'agent notamment par le dernier compte rendu d'entretien professionnel,
- ❖ Les résultats professionnels,
- ❖ L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- ❖ Le sens du service public,
- ❖ La capacité à travailler en équipe et contribution au travail collectif.

Ces critères seront notamment appréciés par la hiérarchie de l'agent. Au vu des propositions de la hiérarchie, l'autorité territoriale définit le montant individuel du CIA.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel ; l'arrêté individuel fera mention du montant annuel en équivalent temps plein, puis ce montant suivra ensuite le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet ou à temps partiel thérapeutique.

Modulation du CIA du fait des absences

Suivant certaines situations de congés, le montant du CIA retenu pourra être partiellement diminué selon les cas ci-après énoncés :

- ❖ En cas de congé maladie ordinaire, d'accident de service, de travail ou de trajet et maladie professionnelle, le CIA sera diminué à concurrence de 1/360^{ème} par journée d'absence sur la période de référence correspondante (1^{er} octobre N-1 au

30 septembre N),

- ❖ En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le CIA sera suspendu.

Modalités de versement du CIA

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel en novembre N. Ce complément, attribué à titre individuel, n'est pas obligatoirement reconductible d'une année sur l'autre.

Article 6 : Date d'effet

La présente délibération prendra effet au 1^{er} Janvier 2025.

Le Conseil communautaire, ouï l'exposé de Monsieur Francis TUJAGUE 1^{er} Vice-président, après en avoir délibéré, décide

- **D'adopter** les nouvelles dispositions générales du RIFSEEP,
- **D'instaurer** les nouvelles dispositions de l'IFSE dans les conditions ci-dessus à partir du 1^{er} Janvier 2025,
- **D'instaurer** les nouvelles dispositions du CIA dans les conditions ci-dessus à partir du 1^{er} Janvier 2025,
- **D'inscrire** les crédits correspondants au chapitre 012, dépenses de personnel des budgets 2025 et suivants.

Pièces jointes :

- Tableau de synthèse du dispositif du RIFSEEP
- Avis du CST en date du 17/09/2024

Nombre de conseillers en exercice : 28

Nombre de présents : 27

Nombre de votants : 27

Pour : Messieurs Cyril Piazza, Francis Tujague, Pierre Donadey, Maurice Lavagna, Gérard Branda, Jean-Marc Rancurel, Madame Christine Beille-Tourscher, Monsieur Michel Calmet, Madame Monique Giraud-Lazzari, Messieurs Noël Albin, Christian Dragoni, Mesdames Martine Brun, Sandrine Barralis, Michèle Maurel, Monsieur Alain Alessio, Madame Lykke Saviane, Monsieur Gérard De Zordo, Madame Nadine Ezingard, Monsieur Alain Michellis Madame Nicole Colombo, Monsieur Armand Gasiglia, Madame Marie-Thérèse Barrios-Breton, Monsieur Jean-Claude Vallauri, Mesdames Christiane Blanc-Ricort, Béatrice Ellul, Monsieur Serge Castan et Madame Germaine Millo

Contre : /

Abstention : /

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits, pour expédition conforme.

LA SECRÉTAIRE DE SÉANCE
B. ELLUL



LE PRÉSIDENT
C. PIAZZA



COMMUNAUTÉ DE COMMUNES DU PARC DES PAYSANS
55 bis RD 2204
65440 BLAUBASC
06-59-06-59-06



Communauté de Communes

Bendejun
Berre-les-Alpes
Blausasc
Cantaron
Contes
Coaraze
L'Escarène
Lucéram
Peille
Peillon
Touët-de-l'Escarène

AVIS DU COMITE SOCIAL TERRITORIAL

Objet du dossier

Modification du dispositif RIFSEEP

Description du dossier

La modification du dispositif du RIFSEEP a pour objectif d'harmoniser autant que possible les modalités de calcul et de versement, pour tous les agents de la CCPP.

Elle permet également de prendre en compte les observations de la Préfecture quant à la dernière délibération prise à ce sujet.

→ Mise en conformité et simplification de la délibération, avec date d'entrée en vigueur au 01/01/2025.

Ces modifications sont soumises à l'avis du Comité Social Territorial.

Date de la séance du CST ayant examiné le dossier

17 septembre 2024

Avis des représentants

Représentants de l'employeur : Favorable

Représentants du personnel : Favorable



Blausasc, le 17/09/2024
Le Président du CST
Francis TUJAGUE

ANNEXE N°1 – SYNTHÈSE DU DISPOSITIF RIFSEEP

Cat.	Groupes	Cadre(s) d'emplois	Emplois / fonctions	Plafond RIFSEEP	Plafond IFSE	Plafond CIA
A	G1	ATTACHÉS TERRITORIAUX	DIRECTEUR GENERAL	30.000 €	28.500 €	1.500 €
			DIRECTEUR GENERAL ADJOINT	22.920 € (1) 15.680 € (2)	21.420 € (1) 14.180 € (2)	
	G2	INGENIEURS TERRITORIAUX INFIRMIER EN SOINS GENERAUX (1)	RESPONSABLE DE PÔLE	18.000 €	16.500 €	1.500 €
			RESPONSABLE DE SERVICE	15.680 € (2)	14.180 € (2)	
			DIRECTEUR DE CRECHE			
	G3	PUERICULTRICES TERRITORIALES (1) EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS (2)	INFIRMIER			
EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS						
ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU DIRECTEUR DE CRECHE CHARGE DE MISSION			14.000 €	12.500 €	1.500 €	
B	G1	RÉDACTEURS TERRITORIAUX TECHNICIENS TERRITORIAUX (3)	RESPONSABLE DE PÔLE	22.340 € (3)	20.840 € (3)	1.500 €
			RESPONSABLE DE SERVICE	19.860 €	18.360 €	
				12.600 € (4) 9.100 € (5)	11.100 € (4) 7.600 € (5)	
	G2	ANIMATEURS TERRITORIAUX AUXILIAIRES DE PUERICULTURE (4)	ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	15.000 €	13.500 €	1.500 €
			ADJOINT AU RESPONSABLE DE CRECHE	12.600 € (4)	11.100 € (4)	
			COORDINATEUR	9.100 € (5)	7.600 € (5)	
	G3	MONITEURS EDUCATEURS TERRITORIAUX (5)	MONITEUR EDUCATEUR	12.600 €	11.100 €	1.500 €
			AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	9.100 € (5)	7.600 € (5)	
			GESTIONNAIRE			

AR Prefecture

006-240600593-20240926-CC240913-DE
 Reçu le 27/09/2024

Cat.	Groupe	Cadre(s) d'emplois	Emplois / fonctions	Plafond RIFSEEP	Plafond IFSE	Plafond CIA	
C	G1		RESPONSABLE DE SERVICE ADJOINT AU RESPONSABLE DE SERVICE	12.600 €	11.100 €	1.500 €	
			AUXILIAIRE DE PUERICULTURE AGENT ADMINISTRATIF SPÉCIALISÉ AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ AGENT ENFANCE SPÉCIALISÉ	10.000 €	8.500 €	1.500 €	
	G2		<i>Service gestion des déchets :</i> CHEF D'EQUIPE AGENT TECHNIQUE SPÉCIALISÉ	9.250 €	8.500 €	750 €	
			AGENT ADMINISTRATIF POLYVALENT AGENT TECHNIQUE POLYVALENT AGENT ENFANCE POLYVALENT	6.500 €	5.000 €	1.500 €	
			<i>Service gestion des déchets :</i> AGENT TECHNIQUE POLYVALENT	5.750 €	5.000 €	750 €	
	G3						

(1) Plafond défini pour le cadre d'emplois des puéricultures et des infirmiers en soins généraux conformément à leur corps de référence de l'Etat,

(2) Plafond défini pour le cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants conformément à leur corps de référence de l'Etat,

(3) Plafond défini pour le cadre d'emplois des techniciens territoriaux conformément à leur corps de référence de l'Etat

(4) Plafond défini pour le cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture conformément à leur corps de référence de l'Etat,

(5) Plafond défini pour le cadre d'emplois des moniteurs éducateurs conformément à leur corps de référence de l'Etat,