

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 15/12/2021

Délibération n° DE-0039-2021

Objet : **Régime indemnitaire**

Le Président rappelle aux membres du Conseil d'administration que la mise en œuvre des régimes indemnitaires du personnel du Centre de Gestion repose sur un cadre général initialement défini par une délibération n° 25/2002 du 28 novembre 2002 qui a été adapté de nombreuses fois en fonction des évolutions réglementaires.

La publication combinée de nouveaux textes étendant la liste des bénéficiaires du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et l'obligation d'adopter un complément indemnitaire annuel (CIA) pour le personnel de l'établissement imposent de réadapter les modalités de mise en œuvre des régimes indemnitaires du personnel.

Il est proposé au Conseil d'administration d'adopter un nouveau cadre indemnitaire d'ensemble en cohérence avec les nouvelles règles d'organisation du travail mises en place au sein du Centre de Gestion et d'une organisation renouvelée de la durée du temps de travail.

Il est proposé :

- de supprimer la prime annuelle maintenue depuis 1984 en vertu de l'article 111 de la loi statutaire qui sera compensée par une augmentation équivalente des attributions du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), de façon à préserver le niveau des attributions indemnitaires perçues par les agents, permettre des évolutions ultérieures et faire disparaître un dispositif aujourd'hui figé et obsolète. Le montant de l'ancienne prime annuelle sera ainsi compensé principalement sur l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le montant résiduel sur le complément indemnitaire annuel (CIA) ;
- d'adapter le régime en vigueur en matière d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires et d'heures complémentaires pour le mettre en cohérence avec l'organisation de la durée du travail en limitant le nombre d'heures supplémentaires susceptibles d'être indemnisées ;
- d'adapter le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) déjà en place dans l'établissement pour, d'une part, étendre l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE), qui visé à valoriser l'exercice des fonctions et constitue la part principale du régime indemnitaire, à l'ensemble des cadres d'emplois concernés et, pour d'autre part, instaurer le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir ;
- de préciser le régime indemnitaire applicable aux fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE) pris en charge par le Centre de Gestion ;
- de maintenir la prime de responsabilité pour le Directeur Général des services ;

Le Conseil d'administration,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

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 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relative à la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis favorable du Comité technique en date du 15 juin 2021 ;

sur le rapport du Président, après en avoir délibéré, et à l'unanimité de ses membres présents ou représentés,

DÉCIDE

- de mettre en œuvre, à compter du 1^{er} janvier 2022, les règles indemnitaires suivantes pour le personnel du Centre de Gestion.

1) Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) et indemnités pour heures complémentaires

Les personnels du Centre de Gestion de catégorie B et C (fonctionnaires et agents contractuels de droit public dès lors que leur contrat le prévoit), qui y sont éligibles bénéficient de l'attribution des IHTS prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires pour les heures effectivement travaillées au-delà de la durée légale du travail.

Les personnels du Centre de Gestion de catégorie B et C (fonctionnaires et agents contractuels de droit public dès lors que leur contrat le prévoit) exerçant leurs fonctions à temps non complet ou à temps partiel bénéficient des indemnités pour heures complémentaires au taux horaire indiciaire pour les travaux qu'ils effectuent au-delà de leur quotité de service et en deçà de la durée légale du travail à temps complet.

Le montant des indemnités horaires pour travaux supplémentaires correspond au taux horaire prévu par le décret précité.

Le montant des indemnités pour travaux complémentaires correspond au taux horaire indiciaire.

Le taux maximum mensuel applicable est déterminé en fonction du traitement brut annuel de chaque agent conformément au décret du 14 janvier 2002 précité.

Le nombre d'heures supplémentaires indemnifiables est limité par mois (hors agents contractuels recrutés ponctuellement par le service remplacement et renfort) à 14 heures pour les agents de catégorie C et à 8 heures pour les agents de catégorie B.

Sous réserve des nécessités du service, les heures effectuées au-delà de la durée normale de service peuvent être récupérées sur demande de l'agent, selon une modalité de compensation d'une heure pour une heure dans la limite définie dans l'organisation de la durée du temps de travail de l'établissement.

Les heures supplémentaires et complémentaires font l'objet d'un contrôle mensuel conformément au décret du 14 janvier 2002 précité. Elles font l'objet d'une autorisation préalable ou d'une validation du chef de service.

2) Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le RIFSEEP est régi par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 15/12/2021

Il est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (*IFSE*) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue la part principale de ce régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (*CIA*) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

a) Les bénéficiaires du RIFSEEP

Bénéficiaire du RIFSEEP :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité relevant des cadres d'emplois mentionnés en annexe 1 ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, rattachés à l'un des cadres d'emplois mentionnés en annexe 1 dès lors que leur contrat le prévoit.

b) L'IFSE

Base de versement :

- Sont retenus comme plafonds de l'IFSE ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés pour les services déconcentrés de l'Etat et fixés par arrêtés ministériels. Ces plafonds seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Montant individuel de l'IFSE :

- Le montant individuel de l'IFSE est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais aussi de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.
- Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :
 - En cas de changement de fonctions ;
 - En cas de changement de grade suite à promotion ;
 - Au moins tous les 4 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.
- Pour tenir compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé, une cotation des postes a été établie en tenant compte des critères suivants :
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - Responsabilité de projet, d'opération ou de coordination
 - Nombre de collaborateurs (encadrés directement)
 - Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste
 - Niveau de qualification du poste (certification, diplôme, habilitation)
 - Autonomie et initiative
 - Rareté de l'expertise et des candidats sur le marché de l'emploi
 - Exposition à des risques particuliers (accidents, blessures, déplacement, itinérance, agression)
 - Responsabilité juridique et financière
 - Confidentialité

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 15/12/2021

- Contact avec publics difficiles
- Sujétion à des horaires particuliers (présence physique au poste imposé, contrainte du poste encadrant la prise de congés, obligations d'assister à des instances médicales ou statutaires)

L'expérience professionnelle de l'agent est prise en compte en fonction de sa capacité dans le poste occupé à :

- Exploiter l'expérience acquise,
- Mobiliser ses compétences en termes de connaissances, savoir-faire et savoir-être.

Répartition entre groupes de fonctions pour le personnel du Centre de Gestion hors agents recrutés ponctuellement pour le service de remplacement et renfort (SRE) et pour le service d'accompagnement à la gestion des archives (SAGA) :

Les emplois du Centre de Gestion, sont répartis entre les groupes de fonctions conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié précité :

pour les administrateurs territoriaux :

- Groupe 1 : Directeur général
- Groupe 2 : Directeur général adjoint
- Groupe 3 : Autres emplois

pour les attachés territoriaux :

- Groupe 1 : Emplois de Direction générale ou de Direction
 - Directeur général adjoint
 - Directeur du Conseil et des Actions statutaires
 - Directeur des Mobilités et de l'Emploi territorial
 - Directeur de la Santé et de la Sécurité au travail
 - Autres emplois de direction
- Groupe 2 : Emplois de responsables
 - Responsable de services ou de secteur
 - Responsable des ressources humaines
 - Responsable des systèmes d'information
- Groupe 3 : Emplois impliquant une responsabilité accrue d'encadrement :
 - Chef ou Chargé de service
 - Chargé du maintien de l'emploi et handicap,
 - Adjoint à un emploi des groupes 1 ou 2
- Groupe 4 : Emplois d'expertise technique :
 - Chargé de mission, Archiviste
 - Chargé de conseil
 - Juriste
 - Autres emplois

pour les rédacteurs territoriaux :

- Groupe 1 : Néant
- Groupe 2 : Emplois du groupe 3 assortis de sujétions spéciales
Suppléance d'un responsable de secteur (de services) ou d'un chef de service

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS CONSEIL D'ADMINISTRATION Séance du 15/12/2021

- Groupe 3 : Emplois mobilisant des capacités techniques ou impliquant l'encadrement ou la gestion d'équipe :
 - Chargé de mission coopération régionale
 - Correspondant retraites
 - Assistants administratifs ou opérationnels référents
 - Autres emplois

pour les adjoints administratifs territoriaux :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles
 - Chargé de communication
- Groupe 2 : Emplois d'exécution :
 - Gestionnaires
 - Secrétaires
 - Autres emplois

pour les ingénieurs territoriaux :

- Groupe 1 : Emplois de Direction générale ou de Direction opérationnelle
 - Directeur de la Santé et de la Sécurité au travail
- Groupe 2 : Emplois de responsables
 - Responsable de services ou de secteur
- Groupe 3 : Emplois mobilisant des capacités techniques ou impliquant une responsabilité accrue d'encadrement :
 - Chef ou Chargé de service
 - Autres emplois

pour les techniciens territoriaux :

- Groupe 1 : Néant
- Groupe 2 : Emplois comportant des sujétions particulières de technicité
 - Technicien informatique
- Groupe 3 : Emplois mobilisant des capacités techniques :
 - Conseiller en prévention
 - Autres emplois

pour les agents de maîtrise territoriaux :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles
 - Chargé des moyens généraux
- Groupe 2 : Tous emplois

pour les adjoints techniques territoriaux :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 comportant des sujétions particulières de technicité, d'animation d'équipes ou de contraintes professionnelles
 - Chargé des moyens généraux
- Groupe 2 : Emplois d'exécution :
 - Gestionnaire de maintenance technique et de soutien
 - Gestionnaire informatique
 - Autres emplois

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 15/12/2021

pour les assistants territoriaux de conservation du patrimoine et bibliothèques :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 assortis de sujétions spéciales
Suppléance d'un responsable de secteur (de services) ou d'un chef de service
- Groupe 2 : Emplois mobilisant des capacités techniques ou impliquant l'encadrement ou la gestion d'équipe :
 - E-archiviste
 - Autres emplois

pour les médecins territoriaux :

- Groupe 1 : Néant
- Groupe 2 : - Médecins de prévention
 - Autres emplois

pour les infirmiers territoriaux en soins généraux :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 assortis de sujétions spéciales ou impliquant l'encadrement ou la gestion d'équipe
- Groupe 2 : Emplois mobilisant des capacités techniques
 - Infirmiers en santé au travail
 - Autres emplois

La répartition entre groupes de fonctions pour le personnel contractuel recruté ponctuellement pour le service remplacement et renfort (SRE) et pour le service d'accompagnement à la gestion des archives du Centre de Gestion (SAGA) :

pour les agents de catégorie A :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 assortis de sujétions spéciales
- Groupe 2 : tous emplois

pour les agents de catégorie B :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 assortis de sujétions spéciales
- Groupe 2 : tous emplois

pour les agents de catégorie C :

- Groupe 1 : Emplois du groupe 2 assortis de sujétions spéciales
- Groupe 2 : tous emplois

c) Le CIA

- Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés, notamment, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Un CIA est attribué aux agents bénéficiaires du RIFSEEP.

- Sont retenus comme plafonds de versement du CIA ceux afférents aux groupes de fonctions déterminés pour les services déconcentrés de l'Etat et fixés par arrêtés ministériels. Ces plafonds seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

- Un taux maximal de CIA est déterminé chaque année. Le même montant est retenu pour l'ensemble des emplois du Centre de Gestion.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 15/12/2021

- L'attribution individuelle du CIA est déterminée par l'autorité territoriale.
- L'autorité territoriale attribue individuellement à chaque agent un montant de CIA au plus égal au taux maximal précité.

Ce montant est modulé pour tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents par rapport :

- à la réalisation de leurs objectifs
- au respect de leurs obligations professionnelles
- à leur disponibilité et leur adaptabilité
- à leur assiduité.

Le CIA est versé une fois dans l'année, en principe au mois de novembre.

- Les personnels contractuels recrutés ponctuellement dans le cadre du secteur des missions temporaires (SRE et SAGA) sont éligibles au CIA dès lors que leur contrat d'engagement le prévoit à partir d'une ancienneté de services continue de 6 mois.

Un taux maximal spécifique de CIA est déterminé pour cette catégorie de personnels, eu égard à leurs conditions particulières d'emploi.

3) Régime indemnitaire des fonctionnaires momentanément privés d'emplois (FMPE)

a) Le dispositif général

Le bénéfice des différents régimes indemnitaires prévus par la délibération pourra être étendu, selon des conditions identiques, aux fonctionnaires pris en charge par le Centre de Gestion en application de l'article 97 de la loi du 26 janvier 1984 susvisée.

Sont concernés les fonctionnaires pris en charge dès lors que ces derniers se voient effectivement confier des missions par le Centre de Gestion.

S'agissant de la situation particulière de ces fonctionnaires, le Président prendra plus particulièrement en considération leur capacité ou leur diligence à s'intégrer dans le fonctionnement et l'organisation du Centre de Gestion.

En cas de mission confiée auprès ou pour le compte d'une collectivité ou d'un organisme tiers, les modalités de mises en œuvre des régimes indemnitaires seront définies dans le cadre des relations conventionnelles ou partenariales entre le Centre de Gestion et le tiers bénéficiaire de la mission.

b) Conditions d'attribution

Le bénéfice de ces indemnités est subordonné à l'accomplissement par le fonctionnaire pris en charge des missions que peut lui confier le Centre de Gestion et le respect de ses obligations découlant notamment des dispositions propres à sa situation administrative telles que définies par l'article 97 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 modifiée et des instructions données par le Président du Centre, exerçant à son égard les prérogatives de l'autorité investie du pouvoir de nomination.

Le versement des indemnités sera interrompu en cas de non-respect par le FMPE des obligations statutaires lui incombant en vertu de l'article 97 de la loi statutaire du 26 janvier 1984 modifiée.

c) Le cas de la mise à disposition

En cas de mise à disposition du FMPE auprès d'un organisme public ou privé, et sous réserve d'un remboursement intégral par l'organisme d'accueil, le Président peut, pour la durée de la mise à disposition, abonder les compléments de rémunération versés au FMPE selon les critères d'attribution définis pour les fonctionnaires du Centre de Gestion relevant du même cadre d'emplois.

4) Prime de responsabilité du Directeur général (décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié)

Le décret précité permet l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Le Directeur général du Centre de Gestion et, le cas échéant, les Directeurs généraux adjoints, en cas d'intérim, bénéficient de cette prime correspondant à 15% du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

5) Modalités générales d'application

Sauf précision contraire dans la délibération, les indemnités dont bénéficient les agents du Centre de Gestion sont versées mensuellement.

Les dépenses correspondantes sont imputées au budget sur les crédits correspondants.

Le Président détermine dans la limite des crédits inscrits au budget à cette fin, et dans le respect des montants maxima individuels réglementaires, les attributions individuelles eu égard aux critères d'attribution retenus par le Conseil d'administration.

Les indemnités sont proratisées pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou à temps non complet.

Les indemnités seront réduites ou suspendues dans les hypothèses d'absence ou de cessation d'exercice effectif des fonctions dans les conditions du décret n° 2010-997 modifié 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.

Un état liquidatif mensuel des attributions indemnitaires est établi et produit à l'appui de l'ordonnement des rémunérations de personnel.

Les crédits affectés à la mise en œuvre de régimes indemnitaires prévus par la présente délibération seront inscrits annuellement en fonction des emplois effectivement pourvus

6) Abrogation des dispositions indemnitaires antérieures

Sont abrogés, à compter du 1^{er} janvier 2022, les délibérations antérieures ayant défini les régimes indemnitaires du personnel du Centre de Gestion.

Le Président du Centre de Gestion,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cette délibération,
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat et de sa publication.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
CONSEIL D'ADMINISTRATION
Séance du 15/12/2021

Fait à BORDEAUX, le 15 décembre 2021.

Le Président,



Roger RECORS
Maire-adjoint de CESTAS

RÉCEPTIONNÉE PAR LE REPRÉSENTANT DE L'ÉTAT LE :

20 DEC. 2021

PUBLIÉE LE : **20 DEC. 2021**