

Nombre de  
membres en  
exercice

**95**

Présents et  
représentés

**91**

## **EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND ANNECY**

### **SEANCE du 21 DÉCEMBRE 2023**

L'an deux mille vingt-trois  
Le vingt et un du mois de décembre à dix-huit heures

Le CONSEIL COMMUNAUTAIRE du Grand Anancy, dûment convoqué en séance officielle le quinze décembre deux mille vingt-trois, s'est réuni salle Cap Périaz à Anancy (Seynod) en séance Ordinaire sous la présidence de Frédérique LARDET, Présidente.

#### Délibération

Date de mise  
en ligne

9 JANV. 2024

Déposée en  
Préfecture le

8 JANV. 2024

#### Etaient présents

Jean-Pascal ALBRAN, Etienne ANDRÉYS, Christian ANSELME, Jacques ARCHINARD, Gilles ARDIN, François ASTORG, Olivier BARRY, Isabelle BASTID, Michel BEAL, Alexandra BEAUJARD, Marie BERTRAND, Nicole BLOC, Franck BOGEY, Cécile BOLY, Bilel BOUCHETIBAT, Stéphane BOUCLIER, Catherine BOUVIER, Christian BOVIER, Pierre BRUYERE, Karine BUI-XUAN-PICCHEDDA, Odile CERIATI-MAURIS, Josette CHARVIER, Martine COUTAZ, Jean-François DEGENNE, Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Isabelle DIJEAU, Samuel DIXNEUF, David DUBOSSON, Denis DUPERTHUY, Elisabeth EMONET, Chantale FARMER, Fabien GERY, Jean-François GIMBERT, Anthony GRANGER, Fabienne GREBERT, Ségolène GUICHARD, Charlotte JULIEN, Marion LAFARIE, Frédérique LARDET, Elisabeth LASSALLE, François LAVIGNE-DELVILLE, Christiane LAYDEVANT, Patrick LECONTE, Karine LEROY, Bruno LYONNAZ, Benjamin MARIAS, Viviane MARLE, Jean-Claude MARTIN, Antoine de MENTHON, Catherine MERCIER-GUYON, Patricia MERMOZ, Aurélien MODURIER, Magali MUGNIER, Alexandre MULATIER-GACHET, Laure ODORICO, Xavier OSTERNAUD, Gérard PASTOR, Raymond PELLICIER, Marie-Luce PERDRIX, Tony PESSEY, Christian PETIT, Eric PEUGNIEZ, Monique PIMONOW, Jean-Luc RIGAUT, Marc ROLLIN, Christian ROPHILLE, Didier SARDA, Yannis SAUTY, Nora SEGAUD-LABIDI, Bénédicte SERRATE, Jean-Louis TOÉ, Olivier TRIMBUR

#### Avaient donné procuration

Frédérique BANGUÉ à Isabelle DIJEAU, Corinne BOULAND à Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Vanessa BRUNO à Didier SARDA, Lola CECCHINEL à Alexandre MULATIER-GACHET, Henri CHAUMONTET à Isabelle BASTID, Roland DAVIET à Ségolène GUICHARD, Noëlle DELORME à Gilles ARDIN, Fabienne DULIEGE à David DUBOSSON, Gilles FRANÇOIS à Marc ROLLIN, Aurélie GUEDRON à Alexandra BEAUJARD, Claire LEPAN à Denis DUPERTHUY, Christian MARTINOD à Franck BOGEY, Pierre-Louis MASSEIN à Samuel DIXNEUF, Thomas MESZAROS à Jean-Luc RIGAUT, Philippe MORIN à Martine COUTAZ, Michel MUGNIER-POLLET à Jean-Pascal ALBRAN, Agnès PRIEUR-DREVON à Bruno LYONNAZ, Guillaume TATU à Karine BUI-XUAN-PICCHEDDA, Gilles VIVIANTE à Jacques ARCHINARD

#### Etaient excusé(e)s

Patrick BOSSON, Sandrine DALL'AGLIO, Frédérique KHAMMAR, Christophe PONCET

AR CONTROLE DE LEGALITE : 074-200066793-20231221-13312-DE-1-1  
en date du 08/01/24 ; REFERENCE ACTE : DEL-2023-308

**Alexandre MULATIER-GACHET est désigné(e) en qualité de Secrétaire de séance**

## OBJET

### **RESSOURCES HUMAINES - RÉVISION DU RÉGIME INDEMNITAIRE**

*Frédérique LARDET, rapporteur*

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code général de la Fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants ;

Vu le décret n° 91-875 du 06 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi du 26/01/1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale ;

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 la circulaire NOR : Rdff1427139C du 05 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'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 les délibérations n° DEL-2021-298 du 18 novembre 2021, n° DEL-2022-54 du 24 mars 2022, n° DEL-2023-123 du 27 avril 2023 portant adaptation du régime indemnitaire ;

Vu les délibérations n° DEL-2022-321 et n° DEL-2022-322 du 15 décembre 2022 relatives aux orientations pluriannuelles en matière de régime indemnitaire et à la prime de vie chère ;

Vu l'avis du comité social territorial en date du 14 décembre 2023, et qui fait suite à plusieurs réunions de concertation entre mai et novembre 2023 ;

Considérant qu'il appartient à l'organe délibérant de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités de toute nature.

Le décret n° 2014-513 du 20/05/2014 a instauré le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la Fonction publique d'Etat. En application des dispositions des articles L.714-4 à L.714-13 du Code général de la fonction publique et du décret n°91-875 du 06/09/1991, ce régime indemnitaire est transposable aux cadres d'emplois équivalents de la fonction publique territoriale.

Ainsi, au 1<sup>er</sup> janvier 2017, par délibération n° 2017-29 du 13 janvier 2017, le Grand Annecy a mis en œuvre le nouveau régime indemnitaire communautaire qui s'est substitué à toutes les indemnités précédemment servies aux agents transférés au sein du Grand Annecy à l'issue de la fusion des intercommunalités, ainsi qu'à tous les dispositifs de type « prime de fin d'année » ou « 13<sup>ème</sup> mois », antérieurement versés au sein des différents EPCI.

A cette occasion, le choix a été fait de maintenir les montants fixes précédemment servis et d'harmoniser ces montants par les niveaux les plus élevés. Ce choix a permis d'améliorer la situation indemnitaire d'une majorité d'agents ; toutefois cette harmonisation par grade a également eu pour effet d'accentuer les écarts entre filières, déjà importants, et n'a pas systématiquement permis d'établir des écarts substantiels entre deux cotations d'emploi.

Ce nouveau régime indemnitaire est composé d'une part fixe, l'indemnité tenant compte des fonctions, sujétions et de l'expertise (IFSE) et d'une part variable, le complément indemnitaire annuel (CIA). L'IFSE est définie en fonction du niveau de responsabilité du poste occupé (défini par une cotation d'emplois propre à l'organisation communautaire) et du cadre d'emplois auquel l'agent appartient. Le CIA est attribué en fonction de l'entretien annuel d'évaluation : les conclusions écrites de cet entretien, relatées dans le « bilan annuel » de l'agent réalisé par son évaluateur, ainsi que le niveau de réalisation des objectifs fixés l'année précédente permettent d'attribuer ou non cette prime.

Plusieurs délibérations sont venues enrichir le dispositif initial, sans modifier l'esprit général.

Début 2022, a été engagé avec les élus et les représentants du personnel un projet de révision des politiques indemnitaires avec pour finalités : la fidélisation des agents et des compétences, l'amélioration de l'attractivité du Grand Annecy, la prise en compte du coût de la vie sur le bassin annécien, l'identification d'un levier managérial et de motivation individuelle.

Compte tenu des moyens alors mobilisables un dispositif pluriannuel, décliné en trois volets et prévoyant l'attribution d'une prime annuelle nouvelle en 2023, puis 2024 et 2025, a été adopté en décembre 2022 (coût total de 1.5 M€ par an, échelonnés sur 3 ans). La prime de vie chère a ainsi été versée aux agents éligibles en mars 2023.

Dans le contexte très inflationniste de 2022-2023, au vu des perspectives budgétaires nouvelles, les élus ont souhaité rouvrir le chantier indemnitaire en mobilisant une enveloppe annuelle d'environ 3.28 M€ par an dès 2024, en sus du dispositif déjà adopté en 2023 mais en lieu et place des volets 2024 et 2025 prévus par la délibération cadre.

Cette enveloppe permet une véritable revalorisation des rémunérations pour l'ensemble des agents, visible mensuellement. Après une période de concertation de plus de 6 mois avec les élus et les représentants du personnel, les objectifs opérationnels retenus en priorité sont les suivants :

- réduire les disparités entre filières et entre agents occupants les mêmes fonctions au sein du Grand Annecy,
- valoriser la prise de responsabilité entre les différents niveaux cotations,
- déterminer des montants de régime indemnitaire au regard des montants annuels pratiqués dans les autres collectivités du bassin annécien pour augmenter l'attractivité de la collectivité et ainsi lutter contre les difficultés de recrutement.

Par souci de simplification des sources de référence, une délibération consolidée est présentée au Conseil, ce qui permet d'abroger les délibérations antérieures (hormis la délibération DEL-2023-190 du 29 juin 2023 instaurant l'indemnité spécifique de collecte qui reste en vigueur) et d'en reprendre le contenu dans une délibération unique.

## **I. Les bénéficiaires du régime indemnitaire communautaire**

La présente délibération est applicable aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public et aux étudiants recrutés en « emplois-vacances ».

Ne sont pas éligibles au RIFSEEP :

- les agents contractuels de droit privé,
- les agents rémunérés à l'acte ou sur un taux horaire,
- les collaborateurs de cabinet.

## II. La part fonctionnelle du régime indemnitaire : l'indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (IFSE)

### II. 1. Cotation des emplois

La cotation des emplois du Grand Annecy a été élaborée en considération des métiers existants, de leurs spécificités, de la répartition des missions et responsabilités entre les différents niveaux hiérarchiques, et des besoins des services, au regard de l'organisation du Grand Annecy à la date du 1<sup>er</sup> janvier 2017. Depuis cette date, les ajustements nécessaires ont été apportés à ces cotations en fonction des besoins d'évolution de l'organisation.

La cotation des emplois est constituée de la façon suivante :

Les emplois fonctionnels de direction ne sont pas inclus dans cette cotation. Leur niveau de régime indemnitaire est fixé par les délibérations qui régissent ces emplois.

Niveau	Catégorie	Fonction
EF	A	Emploi fonctionnel
A+	A	DGA délégué
A1	A	Directeur : encadrement d'équipes (dont cadres), conseil stratégique auprès de la Direction Générale, conception et pilotage des projets de direction, fonctions de conception et d'aide à la décision
A1bis	A	Directeur d'établissement médico-social Directeur adjoint
A2	A	Chef de service : encadrement opérationnel en direct d'une équipe et des responsabilités associées, organisation autonome de l'activité du service, pilotage de partenariats externes, conduite de projets, déclinaison du projet de direction en projets de service, travaux de coordination et de conception, médecin coordonnateur
A3	A	Responsable d'un pôle projets/d'un pôle d'activité avec encadrement d'agents relevant de la catégorie B ou A, placé sous un chef de service, connaissance experte du domaine d'intervention, conduites de projets, coordination de partenariats internes externes, aide à la décision et à la définition d'orientations stratégiques, mobilisations d'acteurs et de décideurs
A4	A	Chargé de mission, chef de projet sans fonction d'encadrement : connaissance experte du domaine d'intervention, conduites de projets, coordination de partenariats internes et externes, aide à la décision et à la définition d'orientations stratégiques, mobilisation d'acteurs et de décideurs
B1	B	Responsable d'un secteur géographique ou d'un secteur d'activité avec encadrement d'une équipe, contribution à l'organisation de l'activité pour répondre aux besoins des usagers, mise en œuvre et suivi de projets de service, fonction d'appui dans la préparation des travaux et décisions, fonctions de conception, de gestion de projets internes et de partenaires, placés sous la responsabilité d'un cadre A
B2	B	Fonctions de conception, de coordination de travaux, de gestion de projets internes et de partenariats, sous la responsabilité d'un cadre A ou B

B3	B	Fonctions relevant du cadre d'emplois sans encadrement, fonctions de production et d'instruction assurées en autonomie, d'expertise, de conseil et d'aide à la décision
C1	C	Chef d'équipes : encadrement d'équipes opérationnelles (répartition/contrôle des tâches) et/ou pilotage et suivi de chantiers ou travaux techniques impliquant une responsabilité déléguée par l'autorité territoriale
C1bis	C	Assistant de direction, coordination d'activités sans encadrement, travaux de vérification, diplôme spécifique lié à l'exercice d'une fonction réglementée, postes requérant une certification, un permis, des sujétions particulières (régie, caisse...)
C2	C	Fonction relevant du cadre d'emplois : travail guidé par un cadre et des consignes préétablies, situations de travail normées. Initiative requise dans l'adaptation aux besoins de l'usager, l'environnement de travail ou pour faire face à des situations imprévues dans le champ d'intervention du poste

## II. 2. Montants, modularité et évolutivité de la part fonctionnelle

### II. 2. a) Montants

Les montants maximum et les montants de référence de l'IFSE sont annexés à la présente délibération (annexes 1 et 2).

### II. 2. b) Principe et critères de modulation de l'IFSE

Le montant d'IFSE n'est modulable qu'en fonction du cadre d'emplois et du poste occupé.

Par conséquent, il fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de mobilité interne impliquant un changement de niveau de responsabilité du poste occupé, en application de la cotation définie ci-dessus,
- en cas de changement de cadre d'emplois à la suite d'une promotion interne ou d'une nomination après réussite à concours.

### II. 2. c) Évolutivité

Une augmentation annuelle de 1 % sera appliquée aux montants constitutifs de la part fonctionnelle mensuelle du régime indemnitaire à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025. A l'issue de cette revalorisation les montants mensuels seront arrondis à l'entier supérieur.

Seuls les montants d'IFSE versés mensuellement sont concernés par cette revalorisation annuelle.

### II. 2. d) Périodicité de versement

La part fonctionnelle du régime indemnitaire est servie en trois versements :

- un versement mensuel, dont le montant est défini en fonction du cadre d'emplois et du niveau du poste occupé (cf. montants maximum et de référence définis ci-dessus II.2, annexes 1 et 2) ;
- deux versements annuels, identiques pour tous les agents, de 650 € en juin et 1000 € en novembre en équivalent temps complet, avec une proratisation au temps de travail rémunéré respectivement au 01/06 et au 01/11.

### II. 2. e) Proratisation au temps de présence

Le versement mensuel suit strictement la présence de l'agent dans les effectifs.

La prime de juin est versée dans son intégralité à tous les agents en position d'activité et présents de manière continue au sein des effectifs de l'établissement pendant la période du 1<sup>er</sup> mars au 31 mai. L'intégralité de cette période doit être couverte par un acte d'engagement.

La prime de novembre est proratisée en fonction de la présence effective des agents pendant la période de référence fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 octobre (1/10<sup>ème</sup> par mois de présence).

#### II. 2. f) L'incidence des absences sur le versement du montant de l'IFSE

D'une part, sur le principe, et conformément à la réglementation, le régime indemnitaire suit le sort du traitement.

Cela signifie que le temps non complet et le temps partiel impliquent un calcul et un versement de la part fonctionnelle au prorata du temps de travail rémunéré, et que le passage à demi-traitement ou sans traitement, issu du reliquat ou de l'épuisement des droits à rémunération lors d'un congé maladie de l'agent, impacte la part fonctionnelle du régime indemnitaire dans les mêmes conditions.

D'autre part, et nonobstant le paragraphe précédent, la part fonctionnelle mensuelle du régime indemnitaire est partiellement impactée par les absences de l'agent. En effet, pour toutes les catégories, tous les cadres d'emplois et tous les niveaux de responsabilité établis par la cotation interne : en cas d'absence de l'agent, 30 % de la part fonctionnelle mensuelle de son régime indemnitaire demeure acquise et 70 % de cette même part fonctionnelle est réduite d'1/60<sup>ème</sup> pour chaque journée d'absence pour maladie ordinaire (hors période d'hospitalisation).

L'intégralité de la part fonctionnelle est maintenue en cas de temps partiel pour raison thérapeutique, de période de préparation au reclassement, d'accident de travail (accident de service, accident de trajet), de maladie professionnelle, de période d'hospitalisation, de congé longue maladie, longue durée (fonctionnaires) ou grave maladie (contractuels). Ces dispositions particulières ne peuvent pas faire obstacle à la règle statutaire rappelée ci-dessus et prévoyant que le régime indemnitaire suit le sort du traitement (passage à demi-traitement ou sans traitement).

#### II. 2. g) Maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Lorsqu'un agent (ou un ensemble d'agents) est transféré vers le Grand Annecy ou intégré du fait de changements institutionnels, hors mobilité volontaire, et qu'il se voit attribuer, de par son cadre d'emplois et son niveau de responsabilité fixé par l'organigramme et la cotation des postes, un montant annuel total (part mensuelle et primes annuelles) de part fonctionnelle de régime indemnitaire inférieur au montant annuel total de régime indemnitaire fixe perçu au cours de l'année de référence précédant son intégration au Grand Annecy, une indemnité compensatoire est créée et lui est attribuée, pour compenser l'écart et lui éviter ainsi une perte de régime indemnitaire fixe.

L'indemnité compensatoire, ainsi dénommée dans le bulletin de paie pour en permettre une meilleure lisibilité, est une composante de l'IFSE.

Par ailleurs, il peut être dérogé, de manière exceptionnelle, sur proposition du Directeur Général et sur décision de la Présidente, aux montants mensuels de l'IFSE définis dans la présente annexe dans les cas suivants :

- afin de permettre le recrutement d'un fonctionnaire lorsque le montant annuel total de l'IFSE perçu dans la collectivité d'origine est supérieur à celui proposé au Grand Annecy,
- afin de permettre le recrutement d'un contractuel, lorsqu'aucun fonctionnaire n'a pu être recruté, sur un métier dit « en tension ».

Ces dérogations ne pourront se faire que dans la limite des plafonds réglementaires.

L'indemnité complémentaire IFSE, ainsi dénommée dans le bulletin de paie, fera l'objet d'un arrêté individuel.

Le montant de l'indemnité compensatoire ou de l'indemnité complémentaire IFSE sera réduit au fur et à mesure de l'augmentation de l'IFSE des agents concernés, notamment augmentation liée à une mobilité interne, à une revalorisation générale du montant d'IFSE.

Il n'est pas impacté par les avancements d'échelon et les avancements de grade.

Ainsi, le montant de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de mobilité choisie sur un poste dont la cotation est supérieure :
  - ➔ soit le montant de l'IFSE de la cotation de destination est supérieur au montant de l'IFSE actuelle de l'agent et de son éventuelle indemnité compensatoire ou indemnité complémentaire IFSE : l'agent perçoit l'IFSE de la cotation de destination ; l'indemnité compensatoire ou indemnité complémentaire IFSE antérieurement appliquée (le cas échéant) est alors supprimée.
  - ➔ soit le montant de l'IFSE de la cotation de destination reste inférieur à la somme de l'IFSE et de l'indemnité compensatoire ou indemnité complémentaire IFSE appliquée à l'agent avant sa mobilité ; dans ce cas, à l'issue de la mobilité de l'agent il percevra la part fonction prévue pour la cotation de destination, ajoutée à l'indemnité compensatoire/complémentaire IFSE maintenue avec un montant ajusté pour maintenir le niveau de régime indemnitaire de l'agent.
- en cas de mobilité choisie sur un poste dont la cotation est inférieure, l'agent perçoit le montant de l'IFSE de la nouvelle cotation sans nouvelle indemnité compensatoire/complémentaire IFSE et avec le maintien de l'indemnité compensatoire/complémentaire IFSE si elle était versée auparavant.
- en cas de mobilité contrainte dans le cadre d'une réorganisation ou d'une mobilité dans l'intérêt du service : l'agent perçoit l'IFSE de la nouvelle cotation avec réajustement, si nécessaire, de l'indemnité compensatoire/complémentaire IFSE selon le montant du régime indemnitaire de l'agent avant mobilité.

## II. 3. Prime d'intérim

### II. 3. a) Principe et fonctionnement

Une prime d'intérim forfaitaire est versée :

- en cas d'absence du responsable hiérarchique de l'agent qui assure son intérim,
- en cas d'absence d'un poste d'un niveau hiérarchique équivalent, à l'agent qui assure temporairement les missions de son collègue, à condition que son remplacement par un agent contractuel ne soit pas possible/prévu.

L'absence doit être d'une durée supérieure à 30 jours. Il peut s'agir notamment d'un départ définitif de la collectivité assorti d'une période de congés (notamment retraite, mutation, disponibilité, fin de contrat, démission) ou d'une absence temporaire (congé pour raisons de santé et autres motifs).

Cette prime est constituée de l'IFSE.

Elle est versée pendant la période d'absence durant laquelle l'agent ou les agents assurent temporairement en plus de leur mission habituelle les fonctions de leur responsable hiérarchique ou de leur, absent pour une durée supérieure à un mois. Le versement de cette prime doit être sollicité par le responsable hiérarchique sous couvert du directeur dans un délai maximum d'un an à compter de la fin de l'intérim.



### II. 3. b) Montant

Le montant forfaitaire est fixé à :

- 250 € mensuel brut pour le remplacement d'un responsable hiérarchique,
- 150 € mensuel brut pour le remplacement d'un collègue.

Ce montant n'est pas proratisable en fonction du temps de travail des agents concernés.

Les missions peuvent être réparties entre 2 ou 3 agents, lorsque c'est le cas ces montants sont divisés par deux.

### II. 4. L'indemnité insalubrité

#### II. 4. a) Principe et fonctionnement

Une indemnité insalubrité est instaurée pour prendre en compte les conditions de salubrité d'exercice de certains métiers. Elle est versée aux agents de catégorie B et C relevant de la filière médico-sociale, technique et d'animation sous réserve de l'exercice effectif de l'une de ces missions :

- Direction de la valorisation et de la gestion des déchets : collecte des déchets, conduite BOM et camion-grue, encadrement de proximité des équipes de collecte, prévention et tri des déchets, livraison et réparation des bacs ;
- Direction de l'eau : plomberie, relève des compteurs, exploitation du réseau d'eau, magasinier, encadrement opérationnel et intermédiaires de catégorie C du service distribution, conduite des systèmes de production, exploitation des ouvrages de production, exploitation et maintenance des installations techniques de production, contrôle des captages et des ouvrages, analyse de l'eau ;
- Direction action environnementale : au service des eaux pluviales, les missions assurées dans des conditions de salubrité difficiles telles que la dépollution ou la descente dans les regards etc ;
- Blanchisserie : entretien du linge ;
- Chantiers d'insertion : encadrement technique de proximité des chantiers.

Cette prime est constituée de l'IFSE.

#### II. 4. b) Montant

Le montant forfaitaire est fixé à 140 € mensuel brut pour tous les agents éligibles à l'indemnité d'insalubrité.

Ce montant est proratisable en fonction du temps de travail des agents concernés.

En cas d'absence pour raisons de santé (maladie ordinaire, accident de travail, maladie professionnelle) ou motif conservatoire (suspension), durant au moins un mois calendaire (du 1er au 30), ou lorsque l'agent est placé dans une position administrative non rémunérée (disponibilité, congé parental, service non fait, exclusion) pour cette même durée minimale, la prime insalubrité sera suspendue pendant le ou les mois concernés. Elle n'est pas proratisée au nombre de jours travaillés.

## II. 5. Indemnités de sujétions pour travail normal de nuit, de dimanche ou de jour férié

En complément des indemnités spécifiques forfaitaires et horaires pour travail normal de nuit, de dimanche et de jour férié instaurées dans la filière médico-sociale par délibération n° 2019-118 du 28 mars 2019, des « indemnités de sujétions spéciales » sont mises en œuvre dans les conditions suivantes.

### II. 5. a) Travail de jour

- indemnité horaire de 0,35 € pour un dimanche travaillé pendant le cycle normal de l'agent,
- indemnité horaire de 10,35 € pour un jour férié travaillé pendant le cycle normal de l'agent.

### II. 5. b) Travail de nuit

- indemnité forfaitaire de 90 € pour une nuit de 7h travaillée un jour férié,
- indemnité forfaitaire de 160 € pour une nuit de 7h travaillée un dimanche.

Ces quatre indemnités de sujétions peuvent également être versées aux agents relevant de la filière technique et exerçant leur fonction au sein du CIAS du Grand Annecy (notamment les agents de blanchisserie, les agents de nettoyage, les agents techniques polyvalents).

Le décompte de ces heures est effectué de 21 heures à 24 heures et de 0 heure à 7 heures.

Pour les agents ayant exercé leurs fonctions pendant une durée inférieure à 7 heures une nuit de dimanche ou une nuit de jour férié, cette indemnité sera attribuée au prorata temporis. Si cette durée est supérieure à 7 heures, l'indemnité forfaitaire est également proratisée, dans la limite de 10 heures.

Ces indemnités sont constituées de l'IFSE.

## II. 6. Indemnité d'affectation temporaire

### II. 6. a) Principe et fonctionnement

Afin d'assurer la continuité du service public, le Grand Annecy peut être amené à proposer une affectation temporaire à certains agents.

Les agents peuvent à ce titre percevoir une indemnité d'affectation temporaire si 2 conditions sont remplies :

- Type d'affectation : affectation sur un poste d'un établissement du CIAS en provenance d'un autre établissement ou d'une autre direction ou affectation sur un poste de conducteur en apport volontaire,
- Affectation d'une durée minimale de 15 jours et maximale de 3 mois.

La durée minimale de 15 jours s'apprécie de manière continue pour une affectation temporaire au sein d'un établissement du CIAS et de manière discontinue pour une affectation sur un poste de conducteur en apport volontaire. Dans ce dernier cas, à la demande de la hiérarchie, l'indemnité d'affectation temporaire sera versée annuellement en une seule fois dans la paie du mois de décembre, à tous les agents ayant assuré de manière temporaire la mission de conducteur en apport volontaire pendant plus de 15 jours sur l'année civile écoulée.

Cette prime est constituée de l'IFSE.

### II. 6. b) Montant

Le montant de cette prime est fixé à 100 € mensuel brut dans la cadre d'une affectation provisoire inférieure à 3 mois, sous réserve de la présence effective et de la réalisation des missions.

Si dans un contexte de déficit de personnel qui met en péril la continuité du service et au terme de cette période, l'agent intègre définitivement le poste sur proposition de l'employeur, il percevra une prime forfaitaire unique de 150 € brut.

Ce montant n'est pas proratisable en fonction du temps de travail des agents concernés.

En revanche, il sera proratisable au nombre de jours où l'affectation temporaire a été effective.

## II. 7. Indemnité spécifique gérontologie

### II. 7. a) Principe et fonctionnement

Afin de compenser l'absence de versement de la prime Grand Age aux agents stagiaires, titulaires et contractuels relevant du cadre d'emplois des agents sociaux et occupant les fonctions d'aide à domicile, d'auxiliaire de vie, d'aide-soignant ou d'aide médico-psychologie, une indemnité spécifique de gérontologie est instaurée.

Le versement de cette indemnité sera suspendu si l'agent cesse d'exercer les fonctions d'aide-soignant/aide médico-psychologique/ auxiliaire de vie/ aide à domicile et/ou ne relève plus du cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux.

Cette prime est constituée de l'IFSE.

Si toutefois une évolution réglementaire relative à la Prime Grand Age ou un dispositif similaire permettrait l'attribution de cette prime aux agents relevant du cadre d'emplois des agents sociaux, l'indemnité spécifique gérontologie n'aura plus lieu d'être. Dans cette hypothèse, une nouvelle délibération sera prise par le Conseil Communautaire qui rendra caduque cette prime et instaurera la prime grand âge (ou dispositif similaire) à ces mêmes agents.

### II. 7. b) Montant

Cette prime forfaitaire est fixée à 118 € brut mensuel.

Le montant de cette prime est réduit dans les mêmes proportions que le traitement : il est notamment proratisé au temps de travail de l'agent (temps non complet, temps partiel), au demi-traitement, au sans-traitement et au nombre de jours payés travaillés dans le mois (départ, arrivée, absence de service fait).

Ainsi, un agent en arrêt maladie continuera à percevoir cette indemnité pendant la période d'indisponibilité pour raisons de santé, à l'exception des périodes sans traitement et de demi-traitement où cette indemnité sera réduite de moitié.

## II. 8. Indemnité de régie

### II. 8. a) Principe et fonctionnement

La prime de responsabilité des régisseurs n'étant pas cumulable avec le RIFSEEP, il est proposé d'intégrer dans le présent dispositif une indemnité dénommée « indemnité de régie » composée de l'IFSE, versée dans les mêmes conditions pour les agents concernés, en considération des sujétions particulières liées à cette mission.

Cette indemnité sera attribuée aux agents assurant les fonctions de régisseurs d'avances, de recettes en qualité de :

- régisseur titulaire,

- régisseur intérimaire conformément à l'article 1617-5-1 du code général des collectivités territoriales : il remplace le régisseur titulaire en cas d'absence ou d'empêchement de ce dernier pour une durée excédant 2 mois ou en cas de cessation de fonction du régisseur, dans l'attente de la nomination d'un régisseur titulaire,
- mandataire suppléant qui remplace le régisseur dans ses fonctions en cas d'absence de ce dernier par maladie, congé ou tout empêchement exceptionnel, pour une durée ne pouvant excéder 2 mois.

Cette indemnité est constituée de l'IFSE.

#### II. 8. b) Montant

Le montant de cette indemnité varie selon l'importance des fonds maniés autorisés :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	Montant du cautionnement (en euros)	Montant annuel de l'indemnité régie (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Cette indemnité annuelle sera versée dans la paie du mois de mars de la manière suivante :

- 100 % pour les régisseurs titulaires,
- 20 % pour les mandataires suppléants,
- aux régisseurs intérimaires en lieu et place du régisseur titulaire au prorata de la durée de remplacement.

Par ailleurs, une majoration de 100 % s'appliquera à l'indemnité pour les régisseurs de recette titulaires réunissant les conditions énumérées ci-dessous :

- la régie doit être ouverte au public au-delà des périodes normales d'exécution,
- le nombre hebdomadaire moyen d'opérations d'encaissement doit être supérieur à 200,
- la régie doit avoir été constituée pour le recouvrement de droits au comptant.

Ces montants ne sont pas proratisables en fonction du temps de travail des agents concernés.

### **III. Part variable du régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel**

#### **III. 1. Principe et conditions de versement**

Une part variable est instaurée pour l'ensemble des agents communautaires : il s'agit du complément indemnitaire annuel. Parmi les agents bénéficiaires du régime indemnitaire, seuls les emplois-vacances sont exclus de ce dispositif.

En ce qui concerne les agents contractuels non permanents (accroissement temporaire d'activité, recrutement saisonnier, contrat de projet), le versement de la part variable est conditionné par une présence continue de 6 mois dans les effectifs et par la réception de l'évaluation par la Direction des ressources humaines avant le 15 du mois qui précède celui de l'échéance du contrat.

La part variable dépend de l'engagement professionnel de l'agent et résulte des conclusions de l'entretien professionnel annuel et de la fiche d'évaluation qui en résulte.

#### **III. 2. Montants et périodicité**

Les montants maximum et les montants de référence sont annexés à la présente délibération (annexes 1 et 2).

Le complément indemnitaire annuel est versé mensuellement par avance à partir du premier mois travaillé.

Son montant de référence est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et à la durée de service accompli.

#### **III. 3. Modularité : dispositif transitoire**

La part variable peut être attribuée à 0 % ou 100 % du montant fixé par niveau de responsabilité afférent au poste occupé.

L'évaluateur, à partir du bilan qu'il a réalisé de l'année écoulée, de l'évolution constatée des compétences et de l'analyse des résultats des objectifs fixés à l'agent l'année précédente, propose l'attribution de la part variable ou propose la non attribution lorsque les conditions sont défavorables.

La proposition est contresignée par le Directeur Général Adjoint et transmise à la DRH pour instruction et arbitrage par le Directeur Général.

Lorsque les conclusions de l'évaluation de l'année N sont défavorables, le montant de la part variable est révisé à partir de l'année N+1.

Il est rappelé que les conclusions de l'entretien professionnel peuvent faire l'objet d'un processus de recours auprès de la Présidente qui peut alors saisir la Commission Administrative Paritaire compétente ou la Commission Consultative Paritaire, à la demande expresse de l'agent.

Au titre de l'année 2023 les modalités d'attribution du CIA restent identiques à 2022.

Le montant est versé à 0 ou 100 %. Il est versé en une seule fois au mois de juin 2024 pour les agents de catégorie C.

Il a été perçu mensuellement dès 2023 pour les autres agents.

Au titre de l'année 2024 :

- dès le 1<sup>er</sup> janvier 2024, la part variable (nouveau dispositif) sera versée par anticipation à 100 % aux agents. En cas de non attribution de la part variable suite à l'entretien annuel d'évaluation 2024, la régularisation sera effectuée en 2025 en suspendant le versement de la part variable,
- en juin 2024, la part variable 2023 (ancien dispositif) sera versée à 0 ou 100 % aux agents occupant un poste de cotation C au regard de l'évaluation 2023.

L'année 2024 permettra de mener à bien le chantier visant à faire évoluer la modularité de l'attribution du CIA et à l'intégrer dans le dispositif d'évaluation annuelle (entretien professionnel).

A l'issue une délibération modificative sera proposée pour le paragraphe III.3. de la présente délibération.

### **LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DECIDE :**

- d'adopter l'ensemble des conditions et modalités d'attribution du régime indemnitaire telles que définies ci-dessus et ayant notamment pour effet :
  - de modifier les montants de référence IFSE et CIA définis dans l'annexe 2,
  - de fusionner la prime de vie chère et la prime de juin existantes pour en faire une seule (paragraphe II.3),
  - d'instaurer l'indemnité de régie compte tenu du principe de non cumul entre le RIFSEEP et l'indemnité de responsabilité de régisseur prévue par l'arrêté ministériel du 03/09/2001 (paragraphe II.12),
  - de mensualiser la part variable pour l'ensemble des agents éligibles (paragraphe III.2) ;
- de poursuivre la mise en œuvre des dispositions prévues par la délibération n° DEL-2023-190 du 29 juin 2023 instaurant la prime spécifique de collecte ;
- d'abroger les délibérations n° DEL-2021-298 du 18 novembre 2021, n° DEL-2022-54 du 24 mars 2022, n° DEL-2023-123 du 27 avril 2023 dont les contenus sont intégralement repris dans la présente délibération ;
- d'abroger les délibérations n° DEL-2022-321 et n° DEL-2022-322 du 15 décembre 2022 relatives aux orientations pluriannuelles en matière de régime indemnitaire et à la prime de vie chère ;
- d'inscrire les dépenses afférentes au chapitre 012 ;
- de dire que la présente délibération prend effet à compter 1er janvier 2024 ;
- d'autoriser la Présidente à prendre tous les actes nécessaires à l'attribution du régime indemnitaire.

### **LA DÉLIBÉRATION A ÉTÉ ADOPTÉE À LA MAJORITÉ**

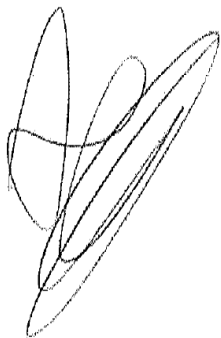
Voix POUR : 75

Voix CONTRE : 4 (Elisabeth EMONET, Antoine de MENTHON, Laure ODORICO, Gérard PASTOR)

ABSTENTION(S) : 11 (Frédérique BANGUÉ, Bilel BOUCHETIBAT, Corinne BOULAND, Christian BOVIER, Jean-François DEGENNE, Joëlle DERIPPE-PERRADIN, Isabelle DIJEAU, Anthony GRANGER, Christiane LAYDEVANT, Marie-Luce PERDRIX, Bénédicte SERRATE)

NON-VOTANT(S) : 1 (Gilles VIVIAN)

Le Secrétaire de séance,

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Alexandre MULATIER-GACHET

Pour extrait conforme  
Pour la Présidente et par délégation,  
Le Directeur Général,

A handwritten signature in black ink, featuring a large, stylized initial 'S' followed by a long horizontal stroke.

Sébastien LENOIR.

GRAND ANNECY - ADAPTATION DU REGIME INDEMNITAIRE  
ANNEXE 1 - PLAFONDS REGLEMENTAIRES DU RIFSEEP

Filière	Cadre d'emplois	Plafonds annuels bruts RIFSEEP (en €)			
		Groupe de fonctions	IFSE brut annuel	CIA brut annuel	Montant global brut annuel du RIFSEEP
Filière administrative	Administrateurs territoriaux	Groupe 1	63 000	15 750	<b>78 750</b>
		Groupe 2	57 200	14 300	<b>71 500</b>
		Groupe 3	51 200	12 800	<b>64 000</b>
		Groupe 4	45 400	11 350	<b>56 750</b>
	Attachés territoriaux	Groupe 1	36 210	6 390	<b>42 600</b>
		Groupe 2	32 130	5 670	<b>37 800</b>
		Groupe 3	25 500	4 500	<b>30 000</b>
		Groupe 4	20 400	3 600	<b>24 000</b>
	Rédacteurs territoriaux	Groupe 1	17 480	2 380	<b>19 860</b>
		Groupe 2	16 015	2 185	<b>18 200</b>
		Groupe 3	14 650	1 995	<b>16 645</b>
	Adjoints administratifs territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	<b>12 600</b>
Groupe 2		10 800	1 200	<b>12 000</b>	
Filière technique	Ingénieurs en chef territoriaux	Groupe 1	57 120	10 080	<b>67 200</b>
		Groupe 2	49 980	8 820	<b>58 800</b>
		Groupe 3	46 920	8 280	<b>55 200</b>
		Groupe 4	42 330	7 470	<b>49 800</b>
	Ingénieurs territoriaux	Groupe 1	46 920	8 280	<b>55 200</b>
		Groupe 2	40 290	7 110	<b>47 400</b>
		Groupe 3	36 000	6 350	<b>42 350</b>
		Groupe 4	31 450	5 550	<b>37 000</b>
	Techniciens territoriaux	Groupe 1	19 660	2 680	<b>22 340</b>
		Groupe 2	18 580	2 535	<b>21 115</b>
		Groupe 3	17 500	2 385	<b>19 885</b>
	Agents de maîtrise territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	<b>12 600</b>
		Groupe 2	10 800	1 200	<b>12 000</b>
	Adjoints techniques territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	<b>12 600</b>
Groupe 2		10 800	1 200	<b>12 000</b>	
Filière animation	Animateurs territoriaux	Groupe 1	17 480	2 380	<b>19 860</b>
		Groupe 2	16 015	2 185	<b>18 200</b>
		Groupe 3	14 650	1 995	<b>16 645</b>
	Adjoints animation territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	<b>12 600</b>
Groupe 2		10 800	1 200	<b>12 000</b>	
Filière sportive	Éducateurs territoriaux des activités sportives et physique	Groupe 1	17 480	2 380	<b>19 860</b>
		Groupe 2	16 015	2 185	<b>18 200</b>
		Groupe 3	14 650	1 995	<b>16 645</b>
Filière sociale et médico-sociale	Médecins territoriaux	Groupe 1	43 180	7 620	<b>50 800</b>
		Groupe 2	38 250	6 750	<b>45 000</b>
		Groupe 3	29 495	5 205	<b>34 700</b>
	Cadres territoriaux de santé paramédicaux	Groupe 1	25 500	4 500	<b>30 000</b>
		Groupe 2	20 400	3 600	<b>24 000</b>
	Conseillers territoriaux socio-éducatifs	Groupe 1	25 500	4 500	<b>30 000</b>
		Groupe 2	20 400	3 600	<b>24 000</b>
	Psychologues territoriaux	Groupe 1	25 500	4 500	<b>30 000</b>
		Groupe 2	20 400	3 600	<b>24 000</b>
	Infirmiers territoriaux en soins généraux (catégorie A) et puéricultrices	Groupe 1	19 480	3 440	<b>22 920</b>
		Groupe 2	15 300	2 700	<b>18 000</b>
	Ergothérapeutes territoriaux et psychomotriciens	Groupe 1	19 480	3 440	<b>22 920</b>
		Groupe 2	15 300	2 700	<b>18 000</b>
	Assistants territoriaux socio-éducatif	Groupe 1	19 480	3 440	<b>22 920</b>
		Groupe 2	15 300	2 700	<b>18 000</b>
	Techniciens paramédicaux territoriaux	Groupe 1	9 000	1 230	<b>10 230</b>
		Groupe 2	8 010	1 090	<b>9 100</b>
	Aides-soignants	Groupe 1	9 000	1 230	<b>10 230</b>
		Groupe 2	8 010	1 090	<b>9 100</b>
	Infirmiers territoriaux (catégorie B)	Groupe 1	9 000	1 230	<b>10 230</b>
		Groupe 2	8 010	1 090	<b>9 100</b>
	Agents sociaux territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	<b>12 600</b>
Groupe 2		10 800	1 200	<b>12 000</b>	
Auxiliaires de soins territoriaux	Groupe 1	11 340	1 260	<b>12 600</b>	
	Groupe 2	10 800	1 200	<b>12 000</b>	



GRAND ANNECY - ADAPTATION DU REGIME INDEMNITAIRE  
Annexe 2 - MONTANTS DE REFERENCE PAR CADRE D'EMPLOI - PART FONCTIONNELLE (IFSE) ET PART VARIABLE (CIA)  
Date d'effet : 01/01/2024

Niveau d'organigramme	IFSE MENSUELLE																				IFSE annuelle (prime de juin de 650€ et prime de novembre de 1000€)	Complément Indiciaire Annuel (CIA)		
	CATEGORIE A						CATEGORIE B						CATEGORIE C										pour tous les cadres d'emplois	CIA mensuel
	CE administrateurs	CE des médecins	CE des ingénieurs	CE des attachés	CE des cadres de santé	CE des psychologues	CE des ergothérapeutes, des psychomotriciens	CE des puéricultrices	CE des infirmiers en soins généraux	CE des assistants socio-éducatifs	CE des techniciens	CE des rédacteurs	CE des animateurs	CE des ETAPS	CE des aides soignants	CE des techniciens paramédicaux et des infirmiers	CE agent de maîtrise	CE des adjoints techniques	CE des auxiliaires de soins	CE des adjoints administratifs	CE des agents sociaux	CE des adjoints d'animation		
A+	2 239		2 239																			1650	245	
A1			1 849					1 590															1650	181
A1 bis			1 756					1 580															1650	168
A2		1 658	1 560					1 500						1 156	530								1650	136
A3			1 271											1 010	526								1650	109
A4			1 206											967	520								1650	100
B1														845	515							545	1650	85
B2														793	510							505	1650	70
B3														746	502							487	1650	53
C1																						469	1650	46
C1bis																						412	1650	34
C2																						367	1650	27