



Extrait du Registre des Délibérations
Conseil du Pôle Métropolitain
Pays de Béarn
Séance du 13 juin 2019



Date de la convocation : 7 juin 2019
Nombre de délégués en exercice : 52

Etaient présents :

Délégués titulaires :

M. François BAYROU, M. Jacques CASSIAU-HAURIE, M. Daniel LACRAMPE, M. Jean-Pierre MIMIAGUE, M. Jean LABOUR, M. Jean-Paul CASAUBON, Mme Lydie ALTHAPE, M. Patrick BALDAN, M. Jean-Pierre BARRERE, M. Michel BERNOS, M. Marc CABANE, M. Thierry CARRERE, Mme Odile DENIS, M. Francis DOUX, M. Bernard DUPONT, Mme Nadia GRAMMONTIN, Mme Michèle LABAN-WINOGRAD, M. Francis LANSALOT-MATRAS, M. Patrice LAURENT, Mme Jeanine LAVIE-HOURCADE, Mme Véronique LIPSOS-SALLENAVE, M. Nicolas PATRIARCHE, M. Jacques PEDEHONTAA, M. Charles PELANNE, M. Jean-Louis PERES, Mme Monique SEMAVOINE, M. Patrick TASSERIE, M. Alain TREPEU.

Délégués suppléants :

Mme Martine LOUSTAU a suppléé M. Arthur FINZI, Mme Stéphanie MAZA a suppléé M. André DUCHATEAU, M. Victor DUDRET a suppléé M. Claude FERRATO, Mme Aracéli ETCHENIQUE a suppléé M. Laurent KELLER, M. Michel CAPERAN a suppléé M. Christian LAINE, M. Jean-Yves COURREGES a suppléé M. Arnaud MOULIE, Mme Béatrice JOUHANDEAUX a suppléé Mme Josy POUETO

Etaient représentés :

M. Jean-Marie BERGERET-TERCQ a donné pouvoir à Mme Nadia GRAMMONTIN, M. Philippe GARCIA a donné pouvoir à M. Patrick TASSERIE, Mme Annie HILD a donné pouvoir à Mme Monique SEMAVOINE, Mme Elisabeth MEDARD a donné pouvoir à M. Daniel LACRAMPE, M. Francis PEES a donné pouvoir à M. François BAYROU, M. Eric SAUBATTE a donné pouvoir à M. Jean-Louis PERES

Etaient excusés :

Mme Françoise BESSONNEAU, M. Pierre CASABONNE, M. Dino FORTÉ, M. Emmanuel HANON, M. Frédéric LAHORE, M. Jean-Yves LALANNE, M. Didier LARRIEU, M. David MIRANDE, M. Christian ROCHÉ, M. Yves SALANAVE-PÉHÉ, M. Claude SERRES COUSINE

Secrétaire de séance : M. Nicolas PATRIARCHE

N° 12 - FONCTIONNEMENT DU PAYS DE BEARN :
MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE

Rapporteur : Monsieur Jean-Louis PERES

Mesdames, Messieurs,

Par délibération du 18 mars 2019, le Pays de Béarn a ouvert son tableau des effectifs en vue de la constitution de son équipe administrative et technique.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (**RIFSEEP**) mis en place pour la fonction publique de l'État est l'outil de référence du régime indemnitaire dans la Fonction Publique Territoriale. Les personnels territoriaux peuvent bénéficier de primes et indemnités dans les mêmes conditions que les fonctionnaires d'État exerçant des fonctions équivalentes. Les équivalences sont déterminées par décret.

En application du principe de libre administration des collectivités territoriales, la loi donne compétence aux organes délibérants pour instituer le régime indemnitaire et fixer les conditions d'application dans les limites fixées par les textes réglementaires applicables à la fonction publique d'État, par application du principe de parité.

Il est proposé d'instaurer le RIFSEEP comme régime indemnitaire de référence. Il appartient donc au conseil métropolitain de se prononcer sur :

- les personnels bénéficiaires,
- la nature des primes qui seront versées dans la collectivité,
- le montant de chacune dans la limite des maxima prévus pour les fonctionnaires d'État ainsi que les modalités de revalorisation ; les montants de primes prévus pour les fonctionnaires d'État constituent la limite maximale qui s'impose aux collectivités,
- les critères d'attribution du régime indemnitaire,
- la périodicité de versement.

Le **décret n°2015-661 du 10 juin 2015** a défini le cadre du RIFSEEP selon deux composantes :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (**IFSE**)
- d'un complément indemnitaire annuel (**CIA**) valorisant l'engagement professionnel

La mise en place du RIFSEEP pour les agents de la collectivité répondrait ainsi à plusieurs objectifs :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme,
- reconnaître les spécificités de certains postes,
- susciter l'engagement des collaborateurs.

TEXTES DE REFERENCE

Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (notamment article 20),

Loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale (notamment article 88),

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions applicables à la Fonction Publique Territoriale,

Décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement,

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 ,

Décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts,

Décret n° 2012-933 du 1er août 2012 relatif à l'indemnité de fonctions, de responsabilité et de résultats des directeurs d'enseignement artistique,

Décret n° 2012-1494 du 27 décembre 2012 modifiant le décret n° 2003-799 du 24 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement,

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 d'Etat,

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

Arrêté du 20 mai 2014 modifié pris pour l'application aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Arrêté du 19 mars 2015 modifié pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Arrêté du 3 juin 2015 modifié pris pour l'application aux corps des attachés d'administration de l'État des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 et son annexe,

Arrêté du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret 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'État,

Arrêté du 27 décembre 2016 modifié pris en application de l'article 7 du décret 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'État.

1 - BÉNÉFICIAIRES

Les primes et indemnités pourront être versées :

- aux fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, non complet ou temps partiel,
- le cas échéant, aux agents contractuels de droit public à temps complet, non complet ou temps partiel, dès lors que leur contrat de travail prévoit expressément leur attribution.

Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour le corps ou services de l'État servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois listés ci-dessous :

- Les attachés
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs

Le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux n'est pas encore concerné par l'application du RIFSEEP. Pour les agents relevant de ce cadre d'emploi, un niveau de régime indemnitaire équivalent à celui versé aux agents relevant de leurs groupes de fonction leur sera attribué, dans la limite des plafonds réglementaires en vigueur.

2 – L'INDEMNITE LIEE AUX FONCTIONS, AUX SUJETIONS ET A L'EXPERTISE (IFSE)

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

L'IFSE s'appuie sur l'identification de fonctions placées dans des groupes. Le décret du 10 juin 2015 a fixé comme cadre de base le classement des fonctions dans des groupes par catégories de grade :

- 4 pour les catégories A ;

- 3 pour les catégories B ;
- 2 pour les catégories C.

Chaque emploi ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

(tableau des fonctions en annexe 1)

L'objectif étant de valoriser la prise de responsabilité ainsi que l'expérience, des niveaux de régime indemnitaire peuvent être établis pour chaque groupe. L'attribution de ces niveaux est déterminée à partir de la hiérarchisation par comparaison des postes.

(tableau des montants en annexe 2)

Le versement de l'IFSE est mensuel et est proratisé en fonction du temps de travail de l'agent. L'IFSE a un caractère forfaitaire. Elle est maintenue en cas de congé annuel, de congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie, de longue durée, en cas d'accident du travail ou de congé maternité, d'adoption ou de paternité.

Cette indemnité sera versée sous le terme « Régime indemnitaire mensuel ».

3 – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Chaque année un complément indemnitaire pourra être versé aux agents en fonction du temps de présence observé sur l'année civile précédant l'année de versement (période de référence).

Les critères d'écrêtement suivants sont retenus :

- de 10 à 20 jours d'absence sur la période de référence : - 30 %
- de 21 à 60 jours d'absence sur la période de référence : - 50 %
- à partir du 61ème jour d'absence sur la période de référence : - 100 %

Types d'absence générant un écrêtement : absence pour maladie ordinaire non liée à une hospitalisation ou une suite d'hospitalisations, décompte effectué du dimanche au lundi inclus.

Sont assimilées à de la présence : absences liées à des délégations syndicales, accidents de travail, formations, concours, congés pour garde d'enfants malades et congés de nature exceptionnelle (décès, mariage, naissance), congés maternité et paternité.

Pour certains agents, le montant du CIA pourra être augmenté afin de tenir compte de la manière de servir, de l'engagement professionnel, de contraintes et responsabilités particulières, dans les limites des plafonds déterminés dans le décret n°2015-661 du 10 juin 2015 eu égard au groupe de fonction dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Les attributions individuelles du CIA sont comprises entre 0 % et 100 % du montant maximal fixé pour chaque groupe de fonctions. (tableau des montants en annexe 2)

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au mois de février et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel.

Cette indemnité sera versée sous le terme « Complément indemnitaire annuel ».

6 – REEXAMEN

Le décret prévoit les cas de réexamen de l'IFSE :

- En cas de changement de fonctions. Il s'agit ainsi de réexaminer le régime indemnitaire d'un agent dont les fonctions ont évolué notamment lors d'une mobilité soit dans le même groupe soit dans un groupe différent.
- En cas de changement de grade. Un agent peut ainsi bénéficier d'un réexamen de son régime indemnitaire lorsqu'il fait l'objet d'un avancement de grade ou d'une nomination à la suite d'une promotion interne ou d'un concours.
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Par ailleurs, les plafonds réglementaires de l'IFSE et du CIA évolueront selon des conditions identiques à celles applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

7 – DATE D'EFFET

La mise en place du régime indemnitaire pour les agents du Pays de Béarn interviendra au 1er juillet 2019. Pour les agents relevant d'un cadre d'emploi qui, à cette date, ne serait pas encore éligible au RIFSEEP, il leur sera versé un niveau de régime indemnitaire équivalent à celui versé aux agents relevant de leur groupe de fonctions, dans la limite des plafonds réglementaires.

En conséquence, il conviendra au fur et à mesure de la mise en place du RIFSEEP pour les différents corps de la Fonction Publique d'Etat, d'abroger les parties de la délibération concernée.

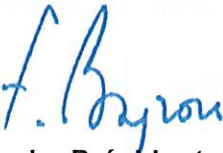
Au regard de ces éléments, il vous appartient de bien vouloir :

- 1- Instaurer le régime indemnitaire pour le personnel du Pays de Béarn ;
- 2- Approuver la mise en place du RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel) selon les modalités exposées ci-dessus ;
- 3- Décider de cette mise en place à compter du 1er juillet 2019 ;
- 4- Imputer la dépense correspondante au chapitre 012 du budget.

Conclusions adoptées

suivent les signatures,

pour extrait conforme,


Le Président
François BAYROU

PÔLE MÉTROPOLITAIN
Pays de Béarn

4 – LA PRIME SEMESTRIELLE

Une prime dite « semestrielle » sera attribuée aux agents de la collectivité.

D'un montant de (2 x 368,62 €), cette prime sera versée en deux temps, en juin et en novembre, au prorata du temps de travail de l'agent. L'instrument de versement de la prime sera l'IFSE ou l'ISS (concernant le cadre d'emploi des ingénieurs).

Cette indemnité sera versée sous le terme « Prime semestrielle ».

5 – LES INDEMNITES CUMULABLES

Le RIFSEEP se substitue à certaines primes existantes telles que l'Indemnité d'Exercice des Missions (IEM), l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS).

Toutefois, l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat
- La prime de responsabilité
- Les indemnités pour travail de nuit, dimanche ou jour férié,
- Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou les heures complémentaires,

En ce qui concerne l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002), il revient à chaque collectivité de déterminer la liste des grades qui peuvent prétendre à indemnisation dans le cadre du décret.

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées à la demande du chef de service en dépassement du cycle horaire normal de l'agent.

Les agents peuvent prétendre à la récupération ou à l'indemnisation des heures supplémentaires s'ils remplissent les conditions suivantes : relever d'un cadre d'emploi ou d'un grade de catégorie C ou B des filières administrative ou technique, appartenir à un cadre d'emploi ou à un grade dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires, réaliser effectivement des heures supplémentaires.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 25 heures par mois : heures supplémentaires normales, de nuit, de dimanche et jours fériés confondues.

La récupération ou la rémunération des heures supplémentaires effectives est proposée par le chef de service en tenant compte du fonctionnement du service. La récupération des heures sera privilégiée.

La récupération des heures supplémentaires effectives s'effectuera selon les modalités suivantes :

Nature de l'heure supplémentaire effective	Repos compensateur ouvert
Une heure supplémentaire	Une heure
Une heure supplémentaire de nuit, de dimanche ou de jour férié	Deux heures

Si les heures ne sont pas récupérées, les agents concernés peuvent prétendre au versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans les conditions prévues par le décret 2002-60 du 14 janvier 2002.

ANNEXE 1

LISTE DES FONCTIONS

A	A1	Directeur
	A2	Chef de projet
		Chef de service
		Chef d'opération
	A3	Responsable administratif et financier
		Cadre expert
		Chargé de mission
		Chargé de projet
	A4	Chargé d'opération
		Conseiller thématique
B	B1	Faisant fonction de A
	B2	Gestionnaire financier
		Gestionnaire administratif
B3	Chargé de communication / d'événementiel	
C	C1	Faisant fonction de B
		Assistant de direction
	C2	Assistant administratif
		Agent polyvalent
		Chargé d'accueil

ANNEXE 2

TABLEAU DES MONTANTS D'IFSE

	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2
Niveau 1	ds la limite plafonds réglementaires	984,00 €	690,00 €	481,00 €	370,00 €	340,00 €	310,00 €	248,00 €
Niveau 2		720,00 €	496,00 €	417,00 €	340,00 €	310,00 €	270,00 €	222,00 €
Niveau 3		720,00 €	540,00 €	450,00 €	353,00 €	310,00 €	290,00 €	240,00 €

Montants mensuels bruts hors prime semestrielle

TABLEAU DES MONTANTS DE CIA

	A1	A2	A3	B1	B2	B3	C1	C2
Montant	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	250,00 €	300,00 €	300,00 €