

CONSEIL D'ADMINISTRATION

Extrait du Registre des Délibérations

MARDI 11 JUILLET 2023

À BOCAPOLE, À BRESSUIRE (ESPACE EUROPE)

Le onze juillet deux mille vingt trois, à 12h15, le Conseil d'Administration de la Régie Bocapole s'est réuni à Bocapole, à Bressuire (Espace Europe), sous la présidence de Madame Marie JARRY, Président.

Membres : 15 – Quorum : 8

Présents (11) : Cécile VRIGNAUD, André GUILLERMIC, Marie JARRY, Emmanuelle MENARD, Joëlle NAUD, Dominique PAQUEREAU, Michel PITORIN, Jack RAMBAULT, Dominique REGNIER, Benoît SIMONNEAU, Dominique TRICOT

Pouvoirs (1) : Pascal LAGOGUEE À Marie JARRY,

Absents (4) : Pascal LAGOGUEE, Claire PAULIC, Anne-Marie REVEAU, Philippe ROBIN

Date de convocation : 05-07-2023

Secrétaire de séance : Monsieur Dominique PAQUEREAU

RESSOURCES HUMAINES

Refonte du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel - RIFSEEP 2023

Annexe : Règlement interne Régime indemnitaire Régie Bocapole 2023

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 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'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 délibération DEL-RB-2017-027b ;

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 20 juin 2023 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Considérant le Règlement interne du Régime indemnitaire Bocapole ci-annexé ;

Le RIFSEEP est entré en vigueur au sein de la Régie Bocapole à compter du 1^{er} janvier 2018.

Le régime indemnitaire alors instauré, était principalement assis sur des notions de catégorie d'emploi (A, B, C) telles que les dispositions réglementaires le prévoyaient.

La communauté d'agglomération du Bocage Bressuirais et ses établissements rattachés ont considérablement évolué depuis l'instauration du RIFSEEP et il s'avère qu'il doit être revu pour mieux prendre en compte les réalités des postes et assurer ainsi une plus grande équité salariale à poste comparable et sortir de la logique de catégorie qui peut s'avérer assez réductrice et ne pas correspondre aux responsabilités ou aux technicités mises en œuvre par les agents.

Cette refonte a fait l'objet de larges échanges tant en réunion de direction qu'en réunions de dialogue social afin d'établir les cotations des postes de l'agglomération et de ses établissements rattachés et les affecter dans les groupes de fonction selon la méthode retenue.

Le RIFSEEP s'applique aux agents :

- fonctionnaires stagiaires ou titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

En outre, il est précisé ci-après les montants maximums par filière et par cadre d'emploi appliqués :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence fonction publique de l'Etat Arrêtés ministériels	Groupes de fonction	IFSE	CIA
			Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Attachés territoriaux	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 3 juin 2015</u>	Groupe 1	36 210€	6390€
		Groupe 2	32130€	5670€
		Groupe 3	25500€	4500€
		Groupe 4	20400€	3600€
Rédacteurs territoriaux	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 19 mars 2015</u>	Groupe 1	17 480 €	2380€
		Groupe 2	16 015€	2185€
		Groupe 3	14 650 €	1995€
Adjoints administratifs territoriaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 20 mai 2014</u>	Groupe 1	11340€	1260€
		Groupe 2	10 800 €	1200€

FILIERE TECHNIQUE

Cadre d'emplois	Corps d'équivalence fonction publique de l'Etat Arrêtés ministériels	Groupes de fonction	IFS E	CIA
			Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
Techniciens territoriaux	Techniciens supérieurs du développement durable <u>Arrêté du 5 novembre 2021</u>	Groupe 1	19 660 €	2680€
		Logement pour nécessité absolue	13 760 €	2680€
		Groupe 2	18 580 €	2535€
		Logement pour nécessité absolue de service	13 005€	2535€
		Groupe 3	17 500 €	2385€
		Logement pour nécessité absolue	12 250€	2385€
Agents de maîtrise Adjoints techniques territoriaux	Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) <u>Arrêté du 28 avril 2015</u>	Groupe 1	11 340€	1 260€
		Logement pour nécessité absolue	7 090€	1 260€
		Groupe 2	10 800 €	1 200€
		Logement pour nécessité absolue de service	6 750€	1 200€

Dépenses et recettes sont imputées sur le budget de rattachement concerné.

Le Conseil d'Administration de la Régie Bocapole est invité à :

- **appliquer aux agents de la régie Bocapole les décrets susmentionnés pour chaque grade concerné de la fonction publique territoriale ;**
- **adopter la définition des critères permettant la cotation des postes, conformément au règlement interne annexé à la présente délibération ;**
- **adopter le règlement interne du régime indemnitaire annexé à la présente délibération ;**
- **décider que les agents, dont l'application de la prime de fonction conduit à un régime indemnitaire inférieur à celui antérieurement versé, conservent le montant de ce régime antérieur, sous l'appellation d'une indemnité différentielle, étant précisé que l'indemnité est versée sur la base des décrets applicables à chaque cadre d'emploi concerné,**
- **appliquer ce nouveau régime indemnitaire à effet du 1er juillet 2023 ;**
- **abroger et de remplacer la délibération DEL-RB-2017-027b du 19 décembre 2017 susvisée.**

Après en avoir délibéré,

Le conseil d'administration adopte à l'unanimité cette délibération.

Pour extrait conforme,
La Présidente de la Régie Bocapole,,
Marie JARRY,

Transmis en préfecture le **20 JUIL. 2023**

Notifié ou publié le **20 JUIL. 2023**

Le Président,

-certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte

-informe que le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de la présente notification/ou publication.



ANNEXE
Délibération Conseil d'administration BOCAPOLE 11/07/2023

REGLEMENT INTERNE DU REGIME INDEMNITAIRE

Le présent règlement est annexé à la délibération du conseil d'administration du 11 Juillet 2023. Il définit les modalités de versement du régime indemnitaire.

1- Composition et support juridique du régime indemnitaire

Le régime indemnitaire, objet du présent règlement, s'applique aux agents titulaires et non titulaires, sur emplois permanents et non permanents, figurant aux tableaux des effectifs de la Régie Bocapole.

Le régime indemnitaire de la régie Bocapole est composé, comme pour l'AGGLO2B et ses établissements de rattachement :

- D'une prime de fonction,
- Le cas échéant d'une indemnité différentielle, destinée à assurer le maintien du niveau de régime indemnitaire servi antérieurement au présent règlement.

Ces deux primes sont versées mensuellement, pour chaque cadre d'emplois et grade, dans la limite des plafonds de chacun des régimes juridiques des décrets applicables aux cadres d'emplois et grades des agents concernés.

1.1 Prime de fonction

Le régime indemnitaire est composé d'une prime dite « prime de fonction » déterminée selon le groupe de fonction auquel est affecté le poste.

Cette prime est servie sur la base des régimes indemnitaires prévues pour les agents de l'Etat. La prime de fonction est servie mensuellement, conformément aux montants mentionnés au paragraphe 4.

1.2 L'indemnité différentielle

L'indemnité différentielle continue d'être versée à titre individuel aux agents pour lesquels l'application du nouveau régime indemnitaire aurait conduit à un montant d'indemnités moins favorable que leur régime indemnitaire antérieur.

2- Cotation des postes par groupe de fonction

2.1 Groupes de fonction

Il est créé des groupes de fonctions divisés en sous-groupes par catégorie hiérarchique.

Ces groupes de fonction sont numérotés comme suit, le groupe de fonction le plus élevé étant celui indicé « 1».

CATEGORIE STATUTAIRE	GROUPE DE FONCTIONS	SOUS GROUPE DE FONCTIONS
Catégorie A, A+	A-G1	A-G1-1

		A-G1-2
Catégorie A et B	A-G2	A-G2-1
		A-G2-2
	A-G3	A-G3-1
		A-G3-2
A-G4	A-G4	
Catégorie B et C	B-G1	B-G1-1
		B-G1-2
	B-G2	B-G2
Catégorie C	C-G1	C-G1-1
		C-G1-2
	C-G2	C-G2

2.2 Critères de cotation des postes

La cotation des postes a pour objet de déterminer le groupe de fonction dans lequel se situe chaque poste. La cotation apprécie le poste en tant que tel et non la personne qui occupe le poste.

Ces critères sont les suivants :

- Encadrement,
- Technicité,
- Exposition, Sensibilité
- Pénibilité

2.3 Définition des critères relatifs à la cotation des postes

Ces critères sont définis chacun pour ce qui les concerne au regard de la catégorie de cadre d'emplois du poste.

1- Encadrement

Définition

Plusieurs types d'encadrement peuvent être pris en compte : Encadrement stratégique, intermédiaire ou de proximité.

Les postes qui n'exercent pas d'encadrement ne sont pas concernés par ce critère.

Cette notion englobe un ensemble de prérogatives et de responsabilités pour mettre en œuvre les orientations de la collectivité suivant le positionnement de ces emplois professionnels.

Cette définition inclut la conduite et l'animation d'une équipe. Cette responsabilité s'exerce et se matérialise par un pouvoir d'organisation du service, de transmission de consignes, de vérification et contrôle.

Encadrement pour les postes de catégorie A

Les postes de catégorie A en position d'encadrement peuvent assumer les missions suivantes

- Pilotage d'activités correspondantes au fonctionnement d'un service en lien avec sa hiérarchie et l' élu référent le cas échéant ou responsabilité d'un secteur (activité), d'un site, d'un établissement accueillant du public.
- Responsabilité, animation, évaluation, management d'une équipe,

- Préparation, gestion et contrôle d'un budget,
- Contrôle en dernier ressort de la continuité du service public.

Encadrement pour les postes de catégorie B

Les postes de catégorie B assure un encadrement direct. Cette responsabilité s'exerce et se matérialise par

- Un pouvoir d'organisation du service en fonction de la priorisation des missions données par la hiérarchie
- Distribution des tâches à effectuer au sein de l'équipe ou de l'unité et contrôle de leur réalisation opérationnelle
- Gestion des relations de travail au sein de l'équipe, évaluation des collaborateurs directs,
- Organise et contrôle la continuité du service public

Encadrement pour les postes de catégorie C

Encadrement direct, il s'adapte à une situation d'encadrement de proximité. Cette notion englobe un ensemble de prérogatives et de responsabilités dans la conduite d'une équipe:

- Organisation et planification des tâches en fonction des consignes données par la hiérarchie,
- Gestion des relations de travail au sein de son équipe et évaluation des collaborateurs directs,
- Contribution à l'organisation de l'activité et sa continuité notamment dans la préparation des plannings ou décisions en matière de temps de travail et congés, dans le respect de la réglementation
- Participation à l'organisation et au contrôle de la continuité du service public

Notions clefs permettant de graduer le critère

- Pilotage de la structure
- Distinguer les positions d'encadrement : de proximité, hiérarchique, encadrants d'encadrants
- Encadrement de responsables de service
- Encadrement d'une équipe

2- Technicité

Définition

Technicité, expertise, expérience ou qualifications nécessaires (Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).

L'exercice d'une fonction fait appel à un ensemble de processus mis en œuvre pour atteindre un but. La complexité de ces processus définit la technicité d'un métier.

Technicité pour les postes de catégorie A

Ce critère peut être mesuré selon deux variables :

- D'une part par la profondeur d'expertise dans un domaine
- D'autre part par l'amplitude de l'expertise dans plusieurs domaines, un éventail de connaissances et de compétences.

A l'image de la hiérarchie des diplômes, pourra également être considéré le temps nécessaire

- par la formation initiale ou professionnelle
- à l'acquisition de savoirs théoriques et à leur transformation en compétences professionnelles mobilisées pour l'action à conduire.

Le niveau de technicité peut être évalué en fonction de la rareté du métier exercé, de la qualification ou du niveau d'expériences requis pour le poste.

Technicité pour les postes de catégorie B

Si la catégorie B n'intervient pas dans la conception des politiques publiques, certaines fonctions sont sollicitées pour la mise en œuvre, le contrôle, l'organisation, l'audit ou l'amélioration des actions conduites.

Echelon intermédiaire qui permet le lien entre la conception d'une politique et sa mise en application organisée.

Ce critère peut être mesuré selon les variables suivantes

- D'une part par la profondeur d'expertise dans un domaine
- D'autre part par l'amplitude de l'expertise dans plusieurs domaines, un éventail de connaissances et de compétences.
- Le rôle attendu en termes d'organisation et de mise en œuvre des actions par l'aide apportée au contrôle, à l'organisation, à l'audit et à l'amélioration des processus en plus des fonctions d'exécution
- Maîtrise unique ou complémentaire d'outils propres à mettre en œuvre la politique publique par le biais d'outils informatiques, techniques ou la maîtrise de savoir-faire et de règles de l'art.

Technicité pour les postes de catégorie C

La catégorie C regroupe des postes d'exécution qui n'en demeure pas moins recouvrir une certaine gradation de leur technicité. Certaines actions peuvent relever de l'action classique et quotidienne mais, s'exercer dans un milieu professionnel ou ne pas nécessiter de pratique experte ou d'apprentissage long pour être mis en œuvre. A l'opposé, certaines actions exigent des habilitations ou titres pour effectuer l'action et remplir le rôle attendu.

La qualification de l'action peut également servir à graduer le critère.

Ce critère peut être mesuré selon les variables suivantes :

- D'une part par la profondeur d'expertise dans un domaine
- D'autre part par l'amplitude de l'expertise dans plusieurs domaines, un éventail de connaissances et de compétences.
- Le rôle attendu en termes d'organisation et de mise en œuvre des actions par l'aide apportée au contrôle, à l'organisation, à l'audit et à l'amélioration des processus en plus des fonctions d'exécution
- Maîtrise unique ou complémentaire d'outils propres à mettre en œuvre la politique publique par le biais d'outils informatiques, techniques ou la maîtrise de savoir-faire et de règles de l'art.

Notions clefs permettant de graduer le critère

Expertise

Niveau de diplôme, de formation

Polyvalence / spécialité

Conception/ Mise en œuvre

Autonomie de décision

Rareté du profil

Manutention d'engins

Certifications, habilitation

Diplômes nécessaires pour occuper le poste

3- Sensibilité- Exposition

Définition

Une fonction s'exerce dans un contexte d'interrelations dont la simplicité ou la complexité définit l'exposition du poste.

Le degré d'exposition pourra être mesuré au regard de son environnement, de la fréquence et de la diversité des relations. Notamment, la relation avec le public dans des rapports plus ou moins individualisés, prise en compte de la nature des publics.

La nature de la relation engagée peut être graduée selon qu'elle répond à une procédure ou un cadre défini ou qu'elle sollicite un arbitrage ou une appréciation du titulaire du poste.

Dès lors que l'exposition sensibilité est partagée sur plusieurs postes, ou absorbée par un autre niveau, le critère se trouve amoindri.

Le degré de gravité et d'irréversibilité d'un exercice imparfait des fonctions ou d'une erreur sur le poste contribuent à sa sensibilité. La gravité des conséquences et l'absence de faculté de réparation ou la difficulté de correction sans dommage accroît la sensibilité du poste.

Notions clés permettant de graduer le critère

Niveau de relations, multiplicité des enjeux (interaction service, négociation, lien contractuel...)

Interne / Externe

Elus des communes / CA2B,

Usagers (gradation des liens entre les usagers, pas le même public

Partenaires institutionnels

Accueil du public mais gradation différente selon le public

Degré d'exposition du poste

Contact avec un public en difficulté

4- Pénibilité

Définition

Les postes peuvent être soumis à une pénibilité physique marquée, à des contraintes générées par un environnement agressif, par des rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables, identifiables et irréversibles sur la santé, par la nature des relations.

Des postes peuvent être soumis notamment à des contraintes particulières permanentes

- exposition intempéries
- ou public vulnérable au sens de la Loi 2002-2 du 02/01/2002
- ou manipulation de produits dangereux et toxiques

Une certaine gradation peut être relevée dans ces différents aspects qui contribuent à rendre le poste plus ou moins pénible.

Il faudra noter que la pénibilité n'est pas seulement physique mais que des contraintes particulièrement significatives ou importantes de délais ou de calendrier peuvent générer des situations d'inconfort ou de stress dans l'exercice de ces missions. La régularité d'une mission ou au contraire son imprévision, son aléa, sa difficulté à être reportée ou étalée peut être contraignante - outre les processus d'amélioration de l'organisation qui peuvent contribuer à amoindrir cette forme de pénibilité.

Notions clés permettant de graduer le critère

Responsabilité juridique

Degré de risque

Contrainte horaires

Variabilité/ congés, horaire

Itinérance

Travail isolé

2.4 Procédure de cotation des postes et affectation au groupe de fonction

Les grilles d'analyse par critère sont renseignées par les directeurs généraux adjoints et directeurs et harmonisés sous la supervision collective de la direction générale afin d'assurer une cohérence de traitement sur l'ensemble des métiers, pôle et direction.

L'affectation des postes à chaque groupe de fonction fait l'objet d'un échange en réunion de dialogue social, avant avis au comité social territorial.

Après harmonisation des propositions et concertation avec les organisations syndicales, le Président, au titre de ses pouvoirs d'organisation de l'administration, arrête le niveau de cotation de chaque poste et par voie de conséquence son attachement au groupe de fonction correspondant.

3- Modalités d'application

3.1 Régime indemnitaire et maladie, maternité ...

Le régime indemnitaire (prime de fonction, indemnité différentielle) est servi selon les mêmes modalités que le traitement indiciaire dans les cas de congés de maladie ordinaire, temps partiel thérapeutique, congé maternité, congé paternité, congé d'adoption.

3.2 Régime indemnitaire et absence de service fait

Conformément à la réglementation, le régime indemnitaire (prime de fonction, indemnité différentielle) n'est pas versé en cas d'absence de service fait selon les mêmes modalités que le traitement indiciaire.

3.3 Régime indemnitaire et temps de travail (temps complet, incomplet, temps partiel)

Le régime indemnitaire (prime de fonction, indemnité différentielle) est proratisé, en cas de temps partiel ou de temps incomplet, sur la base du temps de travail effectif.

3.4 Régime indemnitaire et mobilité interne

En cas de mobilité interne, la prime de fonction affectée au poste nouvellement pourvu est versée à compter de la date de prise de poste.

4- Montants de la prime de fonction

Les montants mensuels de la prime de fonction sont fixés dans le tableau ci-dessous qui indique le montant cible à l'issue de la mise en place progressive du régime indemnitaire

CATEGORIE STATUTAIRE	GROUPE DE FONCTIONS	SOUS GROUPE DE FONCTIONS	MONTANTS BRUTS MENSUELS
Catégorie A, A+	A-G1	A-G1-1	1200 euros
		A-G1-2	1200 euros
Catégorie A et B	A-G2	A-G2-1	1100 euros
		A-G2-2	1000 euros
	A-G3	A-G3-1	450 euros
		A-G3-2	400 euros
	A-G4	A-G4	350 euros
Catégorie B et C	B-G1	B-G1-1	340 euros
		B-G1-2	290 euros

	B-G2	B-G2	240 euros
Catégorie C	C-G1	C-G1-1	210 euros
		C-G1-2	190 euros
	C-G2	C-G2	165 euros

4.1 Réexamen

Le montant annuel de la prime de fonctions attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen obligatoire par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions,
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).
- En cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne.

La revalorisation éventuelle du montant de la prime de fonctions au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

5- Complément Indemnitaires annuel

5.1 Principe et définition des critères pour l'application de la part variable (CIA)

Lorsqu'un agent remplace un ou des collègues absents pendant une durée supérieure à 1 mois, il se verra attribuer un complément indemnitaire appelé CIA versé semestriellement par décision de l'autorité territoriale.

Le complément indemnitaire (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés semestriellement par la direction générale des services sur proposition des directeurs généraux délégués.

- Durée d'absence du collègue remplacé (supérieure à 1 mois)
- Part des missions supplémentaires réalisées
- Technicité des missions supplémentaires réalisées
- Respect des délais d'exécution
- Compétences professionnelles et techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement
- Disponibilité et l'adaptabilité

5.2 Montants de la part variable (CIA)

Un complément indemnitaire annuel facultatif peut être versé semestriellement dans la limite des montants maximum attribués aux fonctionnaires de l'Etat par cadre d'emploi et par grade.

La part variable est non reconductible automatiquement d'un semestre sur l'autre.