

**DEPARTEMENT DE
LA HAUTE-SAVOIE**

**ARRONDISSEMENT
DE ST JULIEN-EN-
GENEVOIS**

REPUBLIQUE FRANÇAISE

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
ANNEMASSE – LES VOIRONS – AGGLOMERATION**

SIEGE : 11, AVENUE EMILE ZOLA – 74100 ANNEMASSE

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU BUREAU**

OBJET :

Séance du : 14 mars 2023

**Refonte de la
politique indemnitaire
et salariale
d'Annemasse Agglo**

Convocation du : 7 mars 2023

Nombre de membres en exercice au jour de la séance : 18

Président de séance : Gabriel DOUBLET

Secrétaire de séance : Antoine BLOUIN

N° BC_2023_0015

Membres présents :

Laurent GILET, Louiza LOUNIS, Yves CHEMINAL, Anny MARTIN, Antoine BLOUIN, Denis MAIRE, Jean-Luc SOULAT, Pauline PLAGNAT-CANTOREGGI, Gabriel DOUBLET, Nadine JACQUIER, Alain LETESSIER

Excusés :

Guillaume MATHELIER, Christian DUPESSEY, Dominique LACHENAL, Bernard BOCCARD, Jean-Paul BOSLAND, Patrick ANTOINE, Véronique FENEUL

Vu la délibération du conseil communautaire du 13 octobre 2021 n°CC-2021-0148 mettant à jour les délégations de pouvoirs du conseil au profit du bureau et notamment le paragraphe n°B-7 de son annexe,

Vu le Code Général de la Fonction Publique notamment les articles L. 712-1, L. 714-1, L. 714-4 à 13,

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

Vu le 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,

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 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 la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu la délibération B-2017-178 instaurant un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, en date du 27 juin 2017, ainsi que les délibérations B-2015-218 et B-2016-258 relatives aux filières police et enseignement artistique,

Vu la délibération BC_2019_0081 du 19 mars 2019 « Actualisation de la délibération instaurant le rîfseep – précisions sur les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) »

Vu la délibération du 1er avril 1969 instaurant une prime de rendement annuelle, la délibération N°97.202 du SIVMA en date du 28 octobre 1997 attribuant une prime de 13ème mois et la délibération B-2019-0168 du 9 juillet 2019 visant au maintien des avantages collectivement acquis et à la création d'une prime annuelle dans le cadre du régime indemnitaire existant,

Vu l'avis défavorable à l'unanimité des représentants du Personnel lors de la séance du Comité Social Territorial en date du 2 février 2023,

Vu le Comité Social Territorial en date du 23 février 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Préambule

Annemasse Agglo a entrepris dès 2017, la rénovation de son régime indemnitaire, laquelle a permis la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Le dispositif avait alors vocation à répondre à un certain nombre d'objectifs, à savoir consolider les situations des agents en poste, donner aux encadrants des marges de manœuvre pour soutenir l'engagement professionnel des collaborateurs, et enfin valoriser chacun dans son investissement afin d'accroître la performance globale des services communautaires (délibération N°B-2017-178 du 27 juin 2017).

Après plus de cinq années, l'évaluation et l'évolution du système de rémunération d'Annemasse Agglo sont devenus incontournables. En effet, le contexte territorial (et national) ainsi que les enjeux en matière de ressources humaines se sont largement transformés. La situation du marché de l'emploi, avec une offre plus importante que la demande, résultante à la fois de la crise sanitaire et du contexte démographique, est devenue une problématique majeure des organisations territoriales.

Annemasse Agglo, d'autant plus confrontée à ces difficultés de recrutement de par sa situation géographique de territoire frontalier, a donc entrepris une démarche de refonte de sa politique salariale dès mai 2022, levier en matière d'attractivité, de manière à répondre à trois objectifs essentiels :

- Accroître son attractivité, pour recruter et fidéliser,
- Adapter les cotations des postes aux évolutions des métiers et des organisations,
- Travailler le projet avec pédagogie, en concertation, et en toute transparence.

Le projet a vocation à travailler aussi bien sur le RIFSEEP, que sur le régime indemnitaire des filières à ce jour non intégrées au RIFSEEP (police et cadres d'emplois des assistants et des professeurs d'enseignement artistique) et sur la politique de rémunération des contractuels.

Parce qu'il concerne l'ensemble des collaborateurs, le projet s'est voulu le plus collaboratif possible, et a été mené en concertation avec les agents. De fait, une trentaine de volontaires ont intégré deux groupes de travail, lesquels se sont réunis 5 fois pour contribuer à la construction du nouveau système.

Article 1 : RIFSEEP

Article 1-1 : Principe

Dans un but de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire, le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Il comporte deux volets :

- L'IFSE (Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise), part fixe et majoritaire du RIFSEEP, définie à partir de critères liés aux caractéristiques et spécificités des métiers
- Le CIA (Complément Indemnitaire Annuel), part variable et minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le ou la responsable de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir.

Toutes les filières et les cadres d'emplois sont concernés par le RIFSEEP hormis :

- les filières police municipale et sapeurs-pompiers professionnels, qui sont exclues du dispositif ;
- les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique qui, à ce jour, ne sont pas concernés par le RIFSEEP, et dont le régime indemnitaire

répond aux principes posés pour le corps correspondant à l'Etat, à savoir celui des professeurs de l'Éducation Nationale.

Le RIFSEEP a été mis en place à Annemasse Agglo en 2017 (délibération n° B-2017-178), pour répondre d'une part, à l'obligation légale, mais également pour conforter la modernisation de l'organisation alors engagée.

Après plus de cinq années, il est proposé de rénover le système en place, de manière à en faire un véritable levier en matière d'attractivité, pour recruter, fidéliser et promouvoir la mobilité interne. Cette refonte permet de revoir la cotation des postes actuelle, de manière à l'adapter le mieux possible aux évolutions des métiers et des organisations auxquelles la collectivité est confrontée.

Article 1-2 : Les bénéficiaires

Le présent RIFSEEP est applicable, dans la limite des textes réglementaires, aux collaborateurs suivants :

- les fonctionnaires titulaires et stagiaires, à temps complet, non complet ou temps partiel,
- les contractuels de droit public, recrutés sur emploi permanent ou non permanent, qu'ils soient à temps complet, non complet ou temps partiel.

Article 1-3 : Les agents non bénéficiaires

Les agents de droit privé (apprentis), les collaborateurs de cabinet ainsi que les stagiaires école ne sont pas intégrés au dispositif. Il en est de même pour les vacataires, qui sont recrutés pour un acte déterminé.

Les agents relevant des filières police municipale et culturelle - enseignement artistique ne relevant pas, à ce jour, du dispositif RIFSEEP, continuent de bénéficier du régime indemnitaire tel qu'établi par les délibérations en vigueur (n° B-2015-218 / n° B-2016-258 / n° B-2017-178).

Article 1-4 : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Article 1-4-1 : Grille de cotation

L'IFSE est la part fixe et majoritaire du RIFSEEP : elle est déterminée à partir de critères liés aux caractéristiques et aux spécificités des métiers. Ces critères permettent de définir le groupe fonctions auquel le métier appartient.

Tel que prévu par 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 (RIFSEEP), chaque catégorie hiérarchique (A, B, C) est en effet divisée en plusieurs groupes fonctions :

Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
A1	B1	C1
A2	B2	C2
A3	B3	C3
A4	/	/

Les groupes fonctions B4 et C4 ont été supprimés, de manière à garantir des effectifs équilibrés à l'intérieur de chaque groupe fonction.

Les critères de cotation utilisés sont de trois sortes :

- le critère « fonctions » (40%), lié à la place du métier dans l'organisation et à la finalité des missions du poste,
- le critère « expertise » (30%), qui tient compte des compétences techniques nécessaires pour réaliser les missions en lien avec le métier,
- le critère « sujétions » (30%); qui cote les contraintes ou encore les risques liés au métier.

La quote-part de chacun dans la cotation finale a été déterminée par les groupes de travail.

Sur cette base a été élaborée une grille de cotation précise et objective (Annexe 1), la cotation a permis la cotation de l'ensemble des métiers d'Annemasse Agglo, et, en fonction du nombre de points final obtenu (Annexe 2), leur répartition à l'intérieur de chaque groupe fonction.

Groupe fonction	Emplois (à titre indicatif)
A1	Emplois fonctionnels de direction générale
A2	Emplois de direction, membres du CODIR
A3	Emplois de responsables de service / d'équipement
A4	Emplois de chargés de mission et de projets, d'experts ou d'encadrement de service intermédiaire
B1	Emplois d'encadrement intermédiaire ou requérant une certaine technicité
B2	Emploi requérant une technicité importante
B3	Emplois sans encadrement, exigeant une certaine technicité
C1	Emplois d'encadrement de proximité
C2	Emplois d'application / d'exécution avec technicité ou sujétions
C3	Emplois d'application / d'exécution avec moindre technicité ou sujétions

Cette cotation des métiers, ainsi que la répartition par groupe fonction, a été opérée sur la base de l'organisation actuelle. Elle est donc susceptible d'évoluer en fonction des changements d'organisation.

Article 1-4-2 : Les montants d'IFSE

Le système bâti en 2017 prévoit un montant d'IFSE de base, unique pour tous les métiers classés au sein d'un même groupe fonction. Parallèlement, afin de valoriser les spécificités de certains métiers, des primes complémentaires pouvaient être attribuées, en plus de cet IFSE.

De manière à répondre à la volonté de clarté exprimée par les groupes de travail, il a été décidé que l'ensemble des primes existantes seraient intégrées aux montants d'IFSE. Aussi, le nouveau système ne prévoit plus de primes spécifiques (enjeux stratégiques, prime pour travaux insalubres, prime pour horaires continus, etc.).

Néanmoins, le développement des métiers en tension ainsi que l'accroissement de la technicité attendue sur certains d'entre eux nous obligent à devoir valoriser différemment des métiers pourtant classés au sein d'un même groupe fonction. C'est pourquoi la notion de montant d'IFSE unique par groupe fonction disparaît, pour laisser place à un système de paliers.

En effet, désormais, à un même groupe fonctions correspondent 3 montants distincts : un montant plancher (Palier 1), un montant intermédiaire (Palier 2) et un montant dit plafond (Palier 3). Ces montants restent, bien entendu, en-deça des plafonds réglementaires fixés par la loi.

La définition des montants a été réalisée au vue des principes suivants :

- les montants du palier 1 (P1) correspondent aux montants d'IFSE actuellement en vigueur
- afin de valoriser aussi bien le niveau d'encadrement hiérarchique que l'expertise, les montants des différents groupes fonctions se chevauchent. Ainsi un agent classé sur un montant P3 (palier 3) percevra un IFSE supérieur à celui d'un agent classé sur un montant P1 (palier 1) du niveau supérieur.

- il peut être dérogé aux montants définis pour chaque palier, dans les cas suivants :

- afin de permettre le maintien dans l'IFSE des primes actuelles (insalubrité, travaux dangereux, etc ..)
- afin de permettre le recrutement d'un fonctionnaire lorsque le montant d'IFSE perçu dans la collectivité d'origine est supérieur à celui proposé à Annemasse Agglo
- 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.

- afin de favoriser la mobilité interne au sein d'Annemasse Agglo, et répondre ainsi à l'objectif de fidélisation des collaborateurs, il a été acté ce qui suit :

- l'IFSE d'un agent pourra être maintenu, s'il est plus favorable, lorsque le changement de poste s'opère sur un métier classé sur un groupe fonction supérieur, ou sur un métier du même groupe fonctions mais sur un palier différent
- en cas de différentiel catégorie – fonctions, c'est-à-dire quand le grade de l'agent est inférieur à la catégorie hiérarchique du poste qu'il occupe, l'agent se verra alors attribuer le montant d'IFSE du poste et non plus de sa catégorie, dans la limite de ce qu'il est possible de faire au vue des plafonds réglementaires du grade détenu par l'agent.

Les montants bruts mensuels rattachés à chaque groupe fonction sont donc établis comme suit :

	Palier 1	Palier 2	Palier 3	Maximum
A1	1820€	2770€	3720€	Dans la limite des plafonds réglementaires en vigueur
A2	1150€	1250€	1450€	
A3	1000€	1100€	1200€	
A4	775€	900€	1000€	
B1	600€	700€	800€	
B2	550€	600€	700€	
B3	500€	550€	600€	
C1	400€	490€	550€	
C2	350€	430€	480€	
C3	300€	340€	420€	

Article 1-4-3 : Les situations de majoration de l'IFSE

Il est prévu que le montant d'IFSE, fixé dans l'article 1-4-2, pourra faire l'objet d'une majoration ponctuelle, versée mensuellement, dans le cadre du tutorat d'un apprenti ou d'un stagiaire de l'enseignement supérieur d'une durée d'au moins 5 mois consécutifs, et lorsque qu'aucune bonification indiciaire (NBI) n'est versée pour le même motif. Cette majoration de l'IFSE est de 90€ bruts mensuel et prend fin de droit lorsque le tutorat n'est plus assuré.

Article 1-4-4 : Le maintien à titre individuel

Si dans le cadre du nouvel exercice de cotation, un métier est évalué sur une catégorie hiérarchique ou un groupe fonction inférieur à celui défini actuellement, impliquant ainsi une baisse du montant d'IFSE, le montant d'IFSE détenu par l'agent le mois précédant la mise en œuvre de la présente délibération, est maintenu, jusqu'à son départ du poste (mobilité interne ou externe), sans dégressivité.

Article 1-4-5 : Les modalités de versement

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010, l'IFSE sera versé selon les conditions suivantes :

- proratisation du montant d'IFSE en fonction du temps de travail et du temps de présence dans la collectivité : les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet, ainsi que les agents quittant ou étant recrutés à Annemasse Agglo en cours d'année, se verront attribués un IFSE proratisé à leur temps de travail et/ou leur temps de présence dans les effectifs
- maintien de l'IFSE en cas de congés de maternité, d'adoption et de paternité et d'accueil de l'enfant.
- maintien de l'IFSE dans les mêmes conditions que le traitement, en cas d'indisponibilités physiques : temps partiel thérapeutique ; les congés de maladie ordinaire ; les congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle ; les congés pour invalidité temporaire imputable au service.
- suspension de l'IFSE en cas de congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Néanmoins, le paiement des primes restera acquis pour la période initiale de maladie ordinaire lorsque l'agent est ultérieurement et rétroactivement placé en congé de longue maladie ou congé

de longue durée à la date d'effet du premier jour d'arrêt de maladie conformément à la jurisprudence « Soulier » (CE 06/11/2002).

L'IFSE est versée mensuellement. L'attribution individuelle de cette prime fera l'objet d'une mention dans un arrêté individuel ou sur le contrat de travail.

Article 1-4-6 : Le réexamen de l'IFSE

Le montant d'IFSE individuel est susceptible d'être modifié en cas de changement de fonctions sur un métier relevant d'un montant d'IFSE différent.

Par ailleurs, les montants d'IFSE attachés aux métiers, ayant été établis sur la base des organisations actuelles, ils sont susceptibles d'être réexaminés, dans un souci d'adaptation permanente à l'évolution des métiers et des organisations auxquelles les collectivités territoriales sont confrontées.

Article 1-5 : Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Article 1-5-1 : Les modalités de versement du CIA

Le CIA est la part variable et minoritaire du RIFSEEP, dont le montant est fixé chaque année par le ou la responsable hiérarchique de l'agent, en fonction de l'engagement professionnel et la manière de servir. Il fait l'objet d'un échange lors de l'entretien professionnel annuel.

Cette part variable liée à l'évaluation annuelle est versée au mois de juin de l'année N, sur la base de l'évaluation de la manière de servir et de l'atteinte des objectifs fixés pour l'année N-1.

Elle fait l'objet, de fait, d'un réexamen chaque année.

Le CIA est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent.

Les modalités détaillées de versement du CIA seront travaillées en lien avec le Comité Social Territorial et feront l'objet d'une délibération ultérieure en précisant les conditions.

L'attribution individuelle du CIA fera l'objet d'un arrêté individuel.

Article 1-5-2 : Le montant du CIA

Dans le cadre de la refonte de la politique salariale d'Annemasse Agglo, le montant maximum du CIA, ainsi que les critères d'attribution ont été revus.

Un montant maximum unique, commun à l'ensemble des catégories hiérarchiques et des groupes fonctions, a été établi à 600€ bruts annuels.

Les critères de modulation ont été établis comme suit :

- 50% du montant maximal sera attribué à tout agent qui répond de manière satisfaisante aux attendus du poste

- un montant supérieur à 50% pourra être attribué à l'agent qui répond à un certain nombre de critères complémentaires, lesquels ont été définis comme suit par les groupes de travail :

- l'atteinte des objectifs annuels
- la capacité à travailler en équipe
- l'autonomie
- l'adaptabilité

- un bonus de 10% pourra être attribué, dans la limite du montant maximal prévu (600€), dès lors que l'agent fait preuve d'un investissement particulier : intérim d'un agent absent, implication dans des projets transversaux, fonctions complémentaires au-delà de ses fonctions habituelles (formateur interne, assistant de prévention, ...), etc.

L'élaboration d'une nouvelle grille de critères partagés, associée aux critères d'évaluation annuelle, pour déterminer le montant de CIA versé, a été amorcée par les groupes de travail mis en place dans le cadre du projet de refonte de la politique salariale d'Annemasse Agglo. Ces critères doivent encore faire l'objet de précisions complémentaires, de manière à les rendre le plus lisibles possible et d'en assurer une compréhension identique par l'ensemble des encadrants en charge de définir les montants attribués.

De nouveaux groupes de travail seront donc organisés sur le premier semestre 2023, et présentés en Comité Social Territorial avant toute mise en œuvre.

La mise en application du CIA dans sa nouvelle version sera effective en 2024, sur la base de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent en 2023.

Article 1-6 : L'IFSE annuelle

Article 1-6-1 : Principe

Annemasse Agglo dispose de plusieurs dispositifs de prime de fin d'année, versée en novembre ou au moment du départ, pour ses agents :

- La prime de 13ème mois, (délibération n°97.202 du Syndicat Intercommunal a Vocation Multiple de l'Agglomération Annemassienne SIVMA), applicable aux agents entrés dans la collectivité avant le 1er janvier 2008 au titre des avantages collectivement acquis et maintenus par la loi du 26 janvier 1984 troisième alinéa article 111. La présente délibération n'apporte aucune modification.
- La « prime annuelle » (instaurée par la délibération B-2019-0168), versée sous forme d'IFSE annuel aux agents éligibles au RIFSEEP et ayant intégré Annemasse Agglo après le 1er janvier 2008.

Article 1-6-2 : Les modalités de versement de l'IFSE annuelle

L'IFSE annuelle est versée aux agents éligibles au RIFSEEP.

Elle ne peut pas être cumulée avec la prime de 13ème mois versée aux agents arrivés avant 2008 ou avec la prime de fin d'année versée aux agents transférés.

Néanmoins, ces agents pourront en bénéficier, s'ils renoncent à la prime (prime de 13ème mois ou prime de fin d'année) perçue au titre du maintien des avantages acquis (article 111 loi du 26 janvier 1984).

L'IFSE annuelle est versée au prorata du temps de travail sur la période de référence, dans les mêmes modalités que l'IFSE (impact des absences et temps d'activité), et calculée sur la base du Traitement Brut Indiciaire détenu au 1er novembre.

Sont éligibles :

- Les agents fonctionnaires sans conditions d'ancienneté,
- Les agents contractuels, sur emploi permanent ou non permanent, ayant une ancienneté supérieure à 3 mois dans la période de référence.

Article 1-7 : Les conditions de cumul

Le RIFSEEP mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il demeure néanmoins cumulable, par nature, avec les primes suivantes :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- l'indemnité pour service de jour férié ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- l'indemnité d'astreinte ;
- l'indemnité d'intervention ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;

Article 2 : Le régime indemnitaire des filières hors RIFSEEP

Article 2-1 : Principe

Les agents des filières police municipale et culturelle-enseignement artistique, ne pouvant, à ce jour, bénéficier du RIFSEEP, ils continueront de percevoir leur régime indemnitaire, tel que délibéré précédemment (délibérations n° B-2015-2018, B-2016-258 et B-2017/178).

Article 2-2 : La prime d'intéressement à la performance collective (PIC)

Article 2-2-1 : Principe

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents relevant du RIFSEEP ne pouvant être valorisés grâce au CIA, il a été décidé la mise en place, pour ces personnels, de la prime d'intéressement collectif (PIC).

Cette indemnité permet de valoriser la performance collective des services et la qualité des prestations fournies aux usagers.

Au-delà de permettre la création d'un cadre commun avec les autres agents d'Annemasse Agglo, la mise en place d'une telle indemnité est également un moyen de mobiliser collectivement les agents autour d'un projet de service ou d'établissement, de renforcer la motivation des collaborateurs, tout en garantissant la qualité du service public.

Article 2-2-2 : Bénéficiaires

Les agents titulaires et stagiaires, relevant d'un grade de la filière police ou des cadres d'emplois des assistants d'enseignement artistique et des professeurs d'enseignement artistique, à temps complet, temps partiel, temps non complet, ainsi que les contractuels de droit public dont l'emploi relève des filières pré-citées, en poste au sein des services suivants, bénéficient de cette prime :

- Conservatoire de musique
- École des Beaux Arts du Genevois (EBAG)
- Police Municipale Intercommunale

Elle est attribuée à l'ensemble des agents des filières et services pré-cités, ayant atteint les objectifs fixés pour une période de :

- 6 mois consécutifs pour la première année de mise en œuvre, donc sur 2023
- 12 mois consécutifs pour les années suivantes

Les périodes de référence (année civile ou scolaire) ainsi que les modalités de versement en cas d'absence, seront travaillées en lien avec les services concernés et les membres du Comité Social Territorial, dans le courant du premier semestre 2023.

L'exclusion ponctuelle du dispositif d'agents pour lesquels auraient été constatés des manquements répétés dans la manière de servir au cours de la période de référence, est possible. L'exclusion à ce titre doit alors se fonder sur des éléments caractérisant cette insuffisance, rapportée dans la procédure d'évaluation ou d'entretien professionnel.

Les résultats et les types d'indicateurs à retenir pour la période de référence seront définis conjointement par les directeurs et chefs de service concernés. Ils feront l'objet de groupes de travail dédiés dans le courant du premier semestre 2023.

Article 2-2-3 : Montant et modalités de versement

Le montant de la Prime d'Intéressement Collectif est fixé au montant maximal prévu par les textes, soit 600€ bruts annuels.

Il appartient au(x) responsable(s) hiérarchique(s) des services et équipements concernés de mesurer et constater l'atteinte des résultats et de fixer, dans la limite des 600 € par agent définis par la présente délibération, le montant de la P.I.C. par service.

Le montant de la prime est attribué à hauteur de la quotité de temps de travail de l'agent sur la période de référence.

Conformément à l'article 4 du décret 2012-624, le bénéfice de la prime est subordonné, pour chaque agent, à la justification d'une durée de présence effective dans le service d'au moins trois mois pendant la période de six mois consécutifs, et de six mois pendant la période de douze mois consécutifs.

Les modalités précises de versement de cette prime feront l'objet d'une délibération ultérieure.

Article 3 : la politique de rémunération des contractuels de droit public sur emploi permanent

Article 3-1 : Principe

La loi de transformation de la fonction publique du 06 août 2019 contractuels dans la fonction publique. De fait, le recrutement de ces personnels au sein des effectifs d'Annemasse Agglo ne fait qu'augmenter, les candidatures de fonctionnaires se faisant de plus en plus rares. Ils représentent ainsi aujourd'hui plus d'un quart des effectifs de la collectivité. Et ce, même si le recrutement de fonctionnaires reste et restera, la règle au sein d'Annemasse Agglo.

La démarche de refonte du régime indemnitaire (RIFSEEP et hors RIFSEEP) avait donc vocation à réinterroger également la politique salariale en place pour ces personnels, à savoir les conditions de rémunération au moment du recrutement et dans leur évolution professionnelle.

Pour ce faire, un parangonnage sur les pratiques d'autres collectivités a été réalisé, et a permis de réinterroger nos façons de faire et de les faire évoluer, toujours dans le un souci d'attractivité et d'adaptation aux évolutions des métiers et des organisations.

Article 3-2 : les règles de rémunération au recrutement

Les principes suivants ont été définis :

- Le recrutement des contractuels sera désormais opéré en référence à un indice et non plus à un grade et un échelon, pour définir le montant de leur traitement indiciaire
- L'expérience professionnelle du candidat ou de la candidate pourra être toute, ou en partie, prise en compte pour définir cet indice de rémunération

Article 3-3 : les règles en matière d'évolution de la rémunération

Un réexamen de la rémunération des agents contractuels sera réalisé tous les 3 ans, sur la base de la manière de servir et de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle.

Article 4 : Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet le 1er avril 2023.

Le CIA et la PIC feront l'objet d'une délibération spécifique ultérieure, qui précisera les modalités de versement, versement qui prendra effet en 2024, sur la base de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir constatés en 2023.

Le Président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Le Bureau Communautaire, entendu l'exposé du rapporteur,

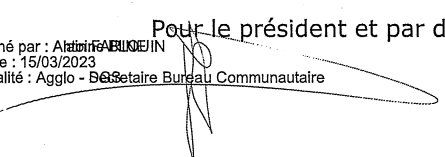
Après en avoir délibéré :
A l'unanimité,

DECIDE :

D'APPROUVER les principes constituant la refonte de la politique indemnitaire et salariale d'Annemasse Agglo, tels que présentés ci-dessus ;

D'AUTORISER le président ou son représentant à effectuer toute démarche et à signer tout document de nature à exécuter la présente délibération ;

D'IMPUTER les dépenses en résultant sur les crédits ouverts à cet effet dans les différents budgets d'Annemasse Agglo, chapitre 012.

Signé par :  Pour le président et par délégation,
Date : 15/03/2023
Qualité : Agglo - B. Bureau Communautaire

Envoyé en préfecture le 16/03/2023

Reçu en préfecture le 16/03/2023

Publié le

S²LOW

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux devant Monsieur le Président d'Annemasse, à compter de sa publication ou de sa notification. Un recours contentieux peut également être introduit devant le Tribunal administratif de Grenoble dans le délai de deux mois à compter de la notification de la délibération ou de sa date de publication, ou à compter de la réponse d'Annemasse Agglo, si un recours gracieux a été préalablement déposé.

ID : 074-200011773-20230314-BC_2023_0015-DE