

COMITÉ TECHNIQUE

Procès-verbal de la réunion du 22 septembre 2016

Sur convocation envoyée le 14 septembre deux mille seize, les membres du Comité Technique se sont réunis le jeudi 22 septembre 2016 deux mille seize à quatorze heures trente à la Communauté de Communes du Pays Noyonnais à NOYON sous la présidence de Olivier GRIOCHE en l'absence de Patrick DEGUISE.

Étaient présents :

- **Représentants de la collectivité :**

Patrick DURVICQ, Yves BUTIN, Olivier GRIOCHE, Guy GODEFROY

- **Représentants du personnel :**

Pascale SICARD, Emilie PICOT-CANDAELE, Isabelle DA COSTA SILVA, Marie-Annick BLANCHARD

- **Participaient également aux travaux :**

Catherine BERNARD (DGA Administration générale, RH), Nathalie JOURDAN (chargée RH)

Le quorum étant atteint, Monsieur GRIOCHE déclare la séance ouverte et liste les points inscrits à l'ordre du jour.

1- Adoption du compte rendu de la réunion du 18 mai 2016

Le Comité Technique, à la majorité, adopte le compte rendu de la séance du 18 mai 2016

2- Information et consultation sur le livret d'accueil

En amont du Comité Technique, le groupe de travail, composé des membres titulaires du CT, s'est réuni à deux reprises.

Le livret d'accueil sera remis, début 2017, à tous les agents de la CCPN contre signature.

Le Comité Technique émet à l'unanimité un avis favorable à l'adoption du livret d'accueil.

3- Information sur les nouveaux arrivants

Arrivée de Pascal LAVAL le 1^{er} août au poste de responsable du service finances suivie le 22 août de Jean Jacques DIRSON qui remplacera Dominique POIRET au poste de responsable des espaces verts, après son départ en retraite.

Arrivera le 3 octobre Vittorio MIROSLAV au poste de responsable des marchés publics en remplacement de Maud CHALARD.

4- Informations diverses

Parcours Professionnels, des Carrières et des Rémunérations

Depuis plusieurs années, la part des primes non prises en compte pour la retraite progresse dans la rémunération de nombreux fonctionnaires, avec pour conséquence une perte de pouvoir d'achat à leur départ en retraite.

La RAFP (retraite additionnelle fonction publique) créée en 2005, allège très partiellement cette perte, du fait de sa nature, son assiette plafonnée et ses taux de contributions.

Aussi, l'une des mesures du protocole de modernisation des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) prévoit une revalorisation indiciaire accompagnée d'une mesure d'abattement sur les indemnités perçues par certains fonctionnaires.

Objectif : Intégrer progressivement une partie des primes dans le traitement indiciaire des fonctionnaires pour augmenter leur pension de retraite

(revalorisation indiciaire - ajout de 4 à 9 points majorés selon la catégorie hiérarchique - compensée par un abattement sur les indemnités)

Première étape les catégories B au 1er janvier 2016

Dans le cadre du protocole d'amélioration des parcours professionnels, de carrière et de rémunération des fonctionnaires (PPCR), les agents de catégorie B (toutes filières) bénéficient d'une augmentation de 6 points de votre traitement indiciaire sur le bulletin du mois de septembre avec effet au 1er janvier 2016.

L'objectif est de transformer une partie des primes en points d'indice qui seront, eux, pris en compte pour la future pension CNRACL, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui.

Pour ce faire, un abattement est mis en œuvre dans la limite d'un plafond annuel : il est matérialisé sur une ligne « transfert primes/points » intégrée au bulletin après celles des primes.

Le calcul et le montant des primes ne sont nullement impactés par ce dispositif.

Pour pallier la hausse de cotisations retraite calculée sur le traitement indiciaire, le traitement est majoré de 6 points soit 27,78 € (27,95 € depuis juillet 2016) par mois pour un temps complet et l'abattement correspond au maximum à 5 points 23,17 € par mois pour un temps complet dans la limite des primes perçues (hors IHTS, astreinte, participation employeur prévoyance, déplacement...).

En sus d'une légère amélioration de la base pour la retraite, le net à payer sera plus favorable du fait de cette compensation.

Ce dispositif, permanent, est progressivement mis en œuvre du 1er janvier 2016 jusqu'au 1er janvier 2018 selon les cadres d'emplois

1er janvier 2016, 6 points d'indice majorés pour les catégories B, 2017, 4 points majorés pour les catégories C et pour les catégories A, 9 points majorés en 2017 et 2018.

Pour les fonctionnaires ne percevant actuellement que de très faibles primes ou aucune prime, cette transformation se traduira par une augmentation du traitement indiciaire et une augmentation de leur pouvoir d'achat. Pour ceux faisant valoir leur droit à la retraite, cette mesure permettra une augmentation de leur pension et de leur pouvoir d'achat.

En parallèle la création d'une cadence unique d'avancement d'échelon applicable aux cadres d'emplois relevant du nouvel espace statutaire est applicable au 15 mai 2016.

En effet, il n'y aura plus d'avancement au minimum ou maximum, mais une durée unique d'avancement d'échelon.

Les catégories A et C seront également concernées par cette modification des avancements d'échelon au 1er janvier 2017.

- **Protocole du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**

Il est présenté le mécanisme du régime indemnitare :

- ◆ Le Décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant la création d'un régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.
- ◆ La circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitare tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (pour les fonctionnaires de l'Etat, utile par analogie mais à prendre avec certaines précautions).
- ◆ Décret du 16 décembre 2014 relatif à l'entretien professionnel.

Le RIFSEEP présente plusieurs objectifs qui sont les suivants :

- Simplification du paysage indemnitare,
- Nouvel outil indemnitare de référence,
- Adhésion généralisée, à l'horizon 2017,
- Reconnaît la manière de servir et l'engagement professionnel des agents,
- Renforcer la cohérence entre les filières,
- Reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience,
- Favoriser les mobilités par une comparabilité accrue entre les fonctions,
- Rationaliser des éléments du régime indemnitare.

Les agents concernés sont :

Celui-ci est applicable à l'ensemble des filières des trois catégories hiérarchiques, à l'exception :

- de la filière de la police municipale et des gardes champêtres ;
- de la filière des sapeurs-pompiers professionnels.

Sont donc concernés tous les autres cadres d'emplois en partie dès janvier 2016 et en 2017 pour le reste.

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

1) Une part fonction intitulée IFSE (Indemnité de **F**onctions, de **S**ujétions et d'**E**xpertise) :

- ◆ Élément obligatoire du RIFSEEP. Elle est fondée sur le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées, d'une part, et sur l'expérience professionnelle acquise par l'agent, d'autre part.
- ◆ Prise en compte du niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées.
- ◆ L'employeur public doit déterminer des groupes de fonctions par cadre d'emplois en hiérarchisant les fonctions:
 - ✓ 4 groupes catégorie A
 - ✓ 3 groupes catégorie B
 - ✓ 2 groupes catégorie C
- ◆ En application du principe de libre administration, les collectivités territoriales et les établissements publics peuvent définir par délibération les groupes de fonctions par cadre d'emplois en respectant l'architecture prévue.

Le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vue des critères professionnels.

Est prévu réglementairement, un réexamen du montant de l'IFSE :

- ◆ En cas de changement de fonctions ;
- ◆ Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- ◆ En cas de changement de grade à la suite d'une promotion ou réussite à un concours.

2) Une part appréciation intitulée CIA (le **C**omplément **I**ndemnitaire **A**nnuel) :

- ◆ Constitue un élément facultatif du RIFSEEP. Il tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, en application des conditions fixées à l'entretien professionnel.
- ◆ Est réglementairement compris entre 0 et 100 % d'un montant maximal par groupe de fonctions.

- ◆ Un montant plafond par groupe de fonctions est prévu au sein des différents arrêtés ministériels.
- ◆ Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles et/ou la capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur sont les éléments qui peuvent être pris en compte dans l'attribution du CIA.

La mise en œuvre du RIFSEEP à la Communauté de Communes s'organise en plusieurs parties :

Il sera réalisé un recensement de l'actuel régime Indemnitaires qui se compose comme suit:

- Les montants perçus par les agents;
- Les modalités de maintien du régime indemnitaires en cas d'absence ;
- La ou les périodicités de versement.

Le protocole avant la mise en place du RIFSEEP s'envisage en trois phases :

- ✓ Programmation de réunions de travail les 4 novembre et 25 novembre 2016,
- ✓ Comité Technique le 1^{er} décembre 2016,
- ✓ Conseil Communautaire le 15 décembre 2016.

- **Egalité hommes / femmes :**

Le décret 2015-761 du 24 juin 2015 relatif au rapport sur la situation en matière d'égalité entre les femmes et les hommes intéressant les collectivités territoriales instaure l'obligation d'élaborer un rapport préalable à la préparation du budget qui laisse apparaître la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes.

5- Questions diverses

- Une ½ journée sera-t-elle offerte à l'occasion des fêtes de fin d'année ?
Une autorisation d'absence d'une ½ journée au prorata du temps de travail est accordée soit le 24 ou le 31 décembre. Elle est non récupérable en cas de congés.

- Les agents regrettent de ne pas avoir connaissance des différents syndicats existants.
Il n'y a pas de syndicat au sein de la CCPN. Toutefois, les agents qui le souhaitent peuvent se rapprocher des organisations syndicales existantes hors CCPN.

L'ordre du jour étant épuisé, Monsieur GRIOCHE remercie les participants et lève la séance à 16h00

Le Président



Le secrétaire



Le secrétaire adjoint

