

Rapport n°42

Messa à ghjornu di u regime indenitariu tenendu contu di e funzione, sughjezzione, di a spertizia è di l'ingaggiamentu professionale per u quattru impiegu du l'Ausiliarii di Puericultura

Mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel pour le cadre d'emploi des Auxiliaires de Puériculture

Le versement d'un régime indemnitaire aux fonctionnaires territoriaux étant fondé sur les règles d'équivalence entre grades des cadres d'emplois territoriaux et grades des corps de l'Etat, telles qu'elles sont définies par le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, les auxiliaires de puériculture, du fait de leur passage en catégorie B au 1^{er} janvier 2022, voient leurs corps d'équivalence avec l'Etat changés, au profit des **corps des infirmiers et infirmières des services médicaux des administrations de l'Etat**.

Il en résulte que le RIFSEEP est versé aux auxiliaires de puériculture sur la base de l'arrêté du 31 mai 2016.

Il convient donc de modifier notre délibération du 9 avril 2021 après avis du comité technique.

Conformément aux dispositions réglementaires, la part liée aux fonctions tiendra compte des critères professionnels suivants :

- **1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** (prise de décision, management de service, encadrement intermédiaire, animation d'équipe/réseau, pilotage de projet...)

Ce critère explicite fait référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets.

- **2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions** (analyse/synthèse, diagnostic/prospective, domaine d'intervention généraliste, polyvalence, domaine d'intervention spécifique...)

Il s'agit là de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.

- **3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** (surcroît régulier d'activité, déplacements fréquents, horaires décalés, poste isolé, disponibilité, domaine d'intervention à risque, poste à relations publiques...)

Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées au poste ou à l'emploi occupé.

L'exposition de certains types de poste peut, quant à elle, être physique. Elle peut également s'opérer par une mise en responsabilité prononcée de l'agent compte tenu du poste ou de l'emploi occupé.

Cette classification permet une méthode de cotation des postes découlant de l'organigramme.

Chaque cadre d'emplois est ensuite réparti au sein des différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels précédemment définis :

Soit 2 groupes pour le cadre d'emploi des auxiliaires de puéricultrice :

Cadre d'emplois des auxiliaires de puéricultrice (arrêté du 31 mars 2016)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant de L IFSE
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	<i>Responsable de structure d'accueil des jeunes enfants</i>	19 480 euros
Groupe 2	<i>Agents participant à l'élaboration et au suivi du projet de vie d'un établissement accueillant des enfants, prenant en charge l'enfant individuellement et en groupe, collaborant à la distribution des soins quotidiens et menant des activités d'éveil contribuant au développement de l'enfant.</i>	15 300 euros

Au-delà de l'I.F.S.E., les agents peuvent percevoir un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) tenant compte de leur engagement professionnel et de leur manière de servir.

Conformément aux dispositions réglementaires, cette part est déterminée d'après les résultats obtenus, au regard des objectifs fixés lors de l'évaluation individuelle et selon la manière de servir. On se basera donc sur la grille d'entretien n°3 de l'évaluation professionnelle à savoir :

- **L'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs** : implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs, l'investissement
- **Les compétences professionnelles et techniques** : connaissance de son domaine d'intervention
- **Les qualités relationnelles** : capacité à travailler en équipe (contribution au collectif de travail)
- **La capacité d'encadrement ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur** : capacité à s'adapter aux exigences du poste

L'appréciation est formalisée par l'attribution des cotations suivantes :

A = très satisfaisant B = satisfaisant C = passable D = médiocre

L'agent peut se voir attribuer la somme minimum de 150 euros/an fixée au regard de la valeur professionnelle ainsi appréciée (quel que soit son groupe fonctions d'appartenance), selon les modalités suivantes :

COTATION POUR UNE APPRECIATION SUR 3 CRITERES à destination des non encadrants	COTATION POUR UNE APPRECIATION SUR 4 CRITERES A destination des encadrants
Attribution d'1 A pondération de 0.33	Attribution d'1 A pondération de 0.25
Attribution d'1 B pondération de 0.25	Attribution d'1 B pondération de 0.1875
Attribution d'1 C pondération de 0.125	Attribution d'1 C pondération de 0.1

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant du cadre d'emplois ci-après, dans la limite des plafonds suivants, **eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.**

Soit 2 groupes pour le cadre d'emploi des auxiliaires de puéricultrice :

Cadre d'emplois des auxiliaires de puéricultrice (arrêté du 31 mars 2016)		
Groupes De Fonctions	Emplois ou fonctions exercées (à titre indicatif)	Montant du CIA
		Plafonds annuels réglementaire
Groupe 1	<i>Responsable de structure d'accueil des jeunes enfants</i>	3440 euros
Groupe 2	<i>Agents participant à l'élaboration et au suivi du projet de vie d'un établissement accueillant des enfants, prenant en charge l'enfant individuellement et en groupe, collaborant à la distribution des soins quotidiens et menant des activités d'éveil contribuant au développement de l'enfant.</i>	2700 euros

En conséquence, il est proposé :

- D'instaurer le RIFSEEP (IFSE et CIA) pour les agents titulaires, stagiaires et contractuels, relevant du cadre d'emploi précité.
- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-après :

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué au regard de la quotité de travail exercé par l'agent.

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen obligatoire mais sans revalorisation automatique :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

En cas de congé maladie ordinaire, congé de longue maladie, congé de longue durée, l'IFSE est diminuée de 1/30^{ème} par jour d'absence à partir du 3^{ème} jour d'absence

En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, de congé pour accident de service ou maladie professionnelle, l'IFSE est maintenue intégralement.

- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-après :

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel non reconductible d'une année sur l'autre.

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au regard de la quotité de travail exercé par l'agent.

Le CIA ne sera pas versé aux agents absents pour une durée cumulée de plus 3 mois sur l'année (hors congé de maternité) de l'évaluation au titre de laquelle s'appuie l'entretien professionnel qui subordonne le versement du complément indemnitaire annuel.

- D'attribuer les taux de l'IFSE, et le cas échéant du CIA, par voie d'arrêté individuel, librement définis par l'autorité territoriale dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.
- De fixer les crédits au budget 2022 chapitre 012 de la commune.