

DEPARTEMENT DE LA CHARENTE
**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
GRANDANGOULEME**

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 19 SEPTEMBRE 2024

Délibération n°2024.09.169

Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

LE DIX NEUF SEPTEMBRE DEUX MILLE VINGT QUATRE à 16 h 30, les membres du Conseil communautaire se sont réunis au siège de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême - 25 boulevard Besson Bey à ANGOULEME suivant la convocation qui a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : 13 septembre 2024

Secrétaire de Séance: Michel GERMANEAU

Membres en exercice: **75**
Nombre de présents: **55**
Nombre de pouvoirs: **17**
Nombre d'excusés: **3**

Membres présents : Séverine ALQUIER, Michel ANDRIEUX, Joëlle AVERLAN, Brigitte BAPTISTE, Eric BIOJOUT, Didier BOISSIER DESCOMBES, Xavier BONNEFONT, Jacky BONNET, Catherine BREARD, Michel BUISSON, Frédérique CAUVIN-DOUMIC, Séverine CHEMINADE, Jean-Claude COURARI, Frédéric CROS, Jean-François DAURE, Françoise DELAGE, Gérard DEZIER, Anthony DOUET, Christophe DUHOUX, Nathalie DULAIS, Denis DUROCHER, François ELIE, Sophie FORT, Jean-Luc FOUCHIER, Jean-Jacques FOURNIE, Maud FOURRIER, Martine FRANCOIS-ROUGIER, Michel GERMANEAU, Hélène GINGAST, Fabienne GODICHAUD, Thierry HUREAU, Francis LAURENT, Michaël LAVILLE, Annie MARC, Jean-Luc MARTIAL, Charlène MESNARD-CALMELS, Benoît MIEGE-DECLERCQ, Pascal MONIER, Isabelle MOUFFLET, François NEBOUT, Dominique PEREZ, Yannick PERONNET, Jean-Philippe POUSSET, Jean REVEREAULT, Alain RHODE, Mireille RIOU, Thierry ROUGIER, Gérard ROY, Roland VEAUX, Philippe VERGNAUD, Marcel VIGNAUD, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Vincent YOU, Hassane ZIAT, Zalissa ZOUNGRANA

Ont donné pouvoir : Sabrina AFGOUN à Gérard ROY, Minerve CALDERARI à Christophe DUHOUX, Monique CHIRON à Gérard DEZIER, Fadilla DAHMANI à François NEBOUT, Serge DAVID à Denis DUROCHER, Gérard DESAPHY à Jean-Philippe POUSSET, Valérie DUBOIS à Pascal MONIER, Sandrine JOUINEAU à François ELIE, Gérard LEFEVRE à Philippe VERGNAUD, Raphaël MANZANAS à Frédérique CAUVIN-DOUMIC, Corinne MEYER à Benoît MIEGE-DECLERCQ, Thierry MOTEAU à Fabienne GODICHAUD, Gilbert PIERRE-JUSTIN à Vincent YOU, Martine PINVILLE à Jean-Jacques FOURNIE, Catherine REVEL à Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Martine RIGONDEAUD à Hassane ZIAT, Zahra SEMANE à Jacky BONNET,

Excusé(s): Véronique ARLOT, Chantal DOYEN-MORANGE, Jérôme GRIMAL,

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 19 SEPTEMBRE 2024

**DELIBERATION
N°2024.09.169**

Rapporteur : Eric BIOJOUT

REVISION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

Pilier : 9 Une agglomération qui développe et prend soin de ses ressources au service des politiques communautaires et des citoyens
Ambition : 902-9 Mobilisation des services communautaires
Enjeux : 90206 Piloter la masse salariale et contribuer aux équilibres budgétaires

OBJECTIFS DE DÉVELOPPEMENT DURABLE



Domaines concernés par les objectifs de développement durable impactés positivement :

- ODD 10 : Réduire les inégalités
- ODD 8 : Promouvoir une croissance durable, le plein emploi et un travail décent pour tous

Par délibération du 5 décembre 2019, la communauté issue de la fusion de 2017 a mis en place un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires d'Etat.

La mise en place de ce nouveau dispositif s'est déroulée dans un contexte d'harmonisation des différents régimes indemnitaires suite à la fusion. Une évaluation au bout de 4 années étaient prévue et ce bilan, réalisé en 2022 et partagé avec les représentants du personnel a mis en évidence un certain nombre de constats :

- Sur la méthode employée :
 - o La méthode de hiérarchisation des postes par comparaison a pu être source de tension : 1 recours au tribunal administratif (débouté)
- Sur le dispositif :
 - o Si ce dernier permet d'avoir une cohérence d'ensemble, il offre parfois peu de souplesse dans le cadre de nouveaux recrutements sur des métiers tendus notamment.
 - o Une iniquité s'est installée entre les anciens agents communautaires et les nouveaux recrutés,
 - o Les mêmes fonctions exercées n'ouvrent pas droit au même régime indemnitaire celui-ci étant construit sur une logique de grade.
 - o L'écart des anciens régimes indemnitaires (avant 2019) a finalement été maintenu par le biais des indemnités de garantie.

Aussi, dans le cadre de la définition de sa stratégie pluriannuelle et la déclinaison des lignes directrices de gestion, GrandAngoulême a inscrit à son agenda social la révision de son régime indemnitaire.

5 grands objectifs ont été définis pour cette révision :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

- ATTRACTIVITE : renforcée de la communauté et fidélisation les agents donnant satisfaction
- MOTIVATION : gage d'engagement et de reconnaissance du travail fourni
- RECONNAISSANCE : des responsabilités, de l'expertise et des sujétions
- COHERENCE : dans les rémunérations et amélioration de la rémunération des plus bas salaires
- OUTIL : à disposition du management

Une révision du RIFSEEP est proposée via les **5 grands principes** suivants :

- **une redéfinition des groupes de fonction dans une logique fonctionnelle.** Le groupe de fonctions est la colonne vertébrale du dispositif indemnitaire : il s'agit de la définition de l'espace professionnel au sein duquel évolue l'agent.
Ce sont donc désormais les fonctions exercées par un agent, et non son grade, qui déterminent le groupe dans lequel il sera affecté.

Un groupe de fonction correspond à une combinaison de critères variés relatifs aux :

- o Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : Il s'agit de tenir compte 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
 - o Technicité, expertise, expérience, qualifications :
 - o Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
- **une indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) socle renforcée** allant de 290 € à 1840 € (contre 248 € à 1840 €) soit +42€ pour le groupe de fonction le plus bas soit + 18% et un maintien de IFSE la plus élevée. L'amplitude entre l'IFSE la + basse et la plus haute serait ainsi ramenée à 1550 € contre 1592 € actuellement.
 - **la prise en compte de l'expérience professionnelle par la création de 2 parts complémentaires d'IFSE.**
 - **la prise en compte de l'engagement professionnel et la manière de servir par la création de nouvelles conditions pour la mise en œuvre d'un complément indemnitaire annuel (CIA)** afin de reconnaître le travail fourni et récompenser la manière de servir.
 - **la garantie qu'il n'y aura aucune perte de rémunération** pour les agents au regard du régime indemnitaire perçu actuellement.

Il convient donc d'amender les règles applicables en matière indemnitaire, eu égard à l'évolution réglementaire et à ces quatre années de pratiques.

La présente délibération est ainsi le fruit d'un important processus de concertation avec un groupe de travail d'agents volontaires (managers et non managers), la direction générale et les représentants du personnel dont la qualité des débats a constitué un véritable atout. Le dialogue social s'est déroulé dans le respect des valeurs partagées du service public et a permis d'aboutir à la construction d'une politique indemnitaire plus attractive, adaptée aux évolutions des emplois, reconnaissant la spécificité de certains métiers, suscitant l'engagement et la valorisation de l'expertise et l'expérience professionnelle attendus sur certains postes, favorisant une équité entre filières tout en conservant un système simple et lisible et respectueux du cadre budgétaire contraint.

Les principales mesures proposées pour la mise en place du RIFSEEP :

- I. **Bénéficiaires** : seraient éligibles au nouveau régime indemnitaire les :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels permanents de droit public (article L 332-8-2° et article L 333-1 du code général de la fonction publique,) à temps complet, non complet et à temps partiel selon leur cadre d'emplois de référence,
- agents contractuels de droit public recrutés pour mener à bien un projet ou une opération identifiée (article L 332-24) à temps complet, non complet et à temps partiel selon leur cadre d'emplois de référence,
- agents occupant un emploi fonctionnel (articles L 343-1 du CGFP)

Toutefois, ne bénéficieraient pas des dispositions prévues les :

- agents contractuels non permanents de droit public (articles L.332-23-1°, L.332-23-2°, L.332-13, L.332-14 du CGFP), vacataires,...
- agents de droit privé, emplois aidés (type contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat unique d'insertion, emploi avenir, parcours emploi compétences,...), contrats d'apprentissage,...

II. Composition :

Le RIFSEEP se composerait :

- d'une part fixe (obligatoire et principale), **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)** permettant de valoriser l'ensemble des parcours professionnels de l'agent, une progression de carrière étant faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement des responsabilités. Ainsi l'IFSE permet de prendre en compte la réalité des parcours diversifiés et de favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences.
- d'une part (variable et facultative versée à titre individuel) appelée **complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Cette part ferait l'objet d'un versement annuel en fonction de l'évaluation annuelle professionnelle et selon une enveloppe dédiée disponible.

Ces 2 parts (**IFSE ET CIA**) seraient proratisées en fonction du temps de travail.

III. La classification des postes en 19 groupes de fonction est appréciée au regard des critères professionnels figurant sur les fiches de poste.

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions hiérarchisé.

Le principe de la classification réside dans la détermination préalable de groupes de fonctions, puis de postes entre les différents groupes de fonctions, grâce à la combinaison de critères variés retenus relatifs à :

- a) L'encadrement, la coordination ou la conception (pour certains cadres d'emplois seulement)
- b) La technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification dans l'exercice des missions
- c) Les sujétions particulières ainsi que le degré d'exposition du poste.

Ces critères permettent de classer chaque poste au sein des groupes pour lesquels un plafond indemnitaire est défini.

IV. Le montant de l'IFSE :

Le RIFSEEP serait composé d'une IFSE socle, d'une ou de plusieurs IFSE complémentaire(s) et d'une indemnité de garantie :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

- 1) **L'IFSE socle** vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Elle est déterminée au regard de l'exigence liée au poste de l'agent et permet d'attribuer un montant de régime indemnitaire cohérent pour tous les agents exerçant une fonction comparable. Les critères professionnels retenus pour classer les postes sont les suivants :
- **les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**
 - **la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**
 - **les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

Les bénéficiaires de l'IFSE socle percevraient un montant déterminé selon leur groupe de fonction tel que décrit à l'annexe 1.

2) Les parts complémentaires de l'IFSE

- L'expérience professionnelle de l'agent

Différent de l'ancienneté matérialisée par les avancements d'échelon, un 4^{ème} critère au titre de l'expérience professionnelle de l'agent pourrait intégrer l'IFSE.

Les critères retenus pour son attribution et détaillés à l'annexe 2 seraient les suivants :

- **Approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures**
- **Le parcours professionnel de l'agent avant et depuis l'arrivée sur son poste**

La part expérience professionnelle serait composée de 2 parts :

- Une part (EP₁) en lien avec l'expérience acquise de l'agent
- Une part (EP₂) pour tenir compte d'évènements particuliers ou de modifications importantes des missions

- Les missions spécifiques

Il serait proposé d'intégrer une part spécifique liée à certaines missions de l'agent, hors des attributions de son poste, pour les situations détaillées en annexe 3. Cette part « missions spécifiques » cesserait d'être versée à l'agent dès que celui-ci n'assurerait plus lesdites missions.

- Le régime d'exclusivité du RIFSEEP :

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Pour répondre à l'objectif national de réduire le nombre de primes et indemnités, celles actuellement perçues (IFTS, PFR, IAT, IEMP,...) ont vocation à être fondues dans son assiette et intégrées.

Sont également concernées les primes et indemnités, déjà attribuées pour certaines fonctions éligibles détaillées en annexe 4.

Toutefois, le maintien de ces primes et indemnités cesserait dès que l'agent bénéficiaire n'assurerait plus lesdites missions éligibles.

En revanche, certaines indemnités sont cumulables par exception avec le RIFSEEP, à savoir :

- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- L'indemnité horaire pour travail normal de nuit, de dimanche et jours fériés,
- L'indemnité d'astreintes, d'interventions et de permanences,
- L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires,
- La nouvelle bonification indiciaire (NBI) pour les fonctions éligibles,
- La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA),
- Les indemnités pour déplacement professionnel ou formation.

3) L'indemnité de garantie

Conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, il est proposé de maintenir, à titre individuel, à chaque agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application de sa situation antérieure.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

L'indemnité de garantie serait égale à la différence entre la nouvelle IFSE socle attribuée au vu du poste occupé par l'agent au 1^{er} octobre 2024 augmentée de la part d'expérience professionnelle alimentée conformément aux modalités de mise en œuvre décrites au paragraphe VIII et le montant de régime indemnitaire (IFSE socle + part complémentaire (hors missions spécifiques) + indemnité de garantie calculée en 2019) qu'il percevait avant l'application de ce nouveau dispositif.

L'indemnité de garantie obtenue dans le cadre de cette révision ne serait pas impactée par de futures évolutions de l'IFSE socle ou de changement de groupe de fonction.
Ces dispositions seraient strictement individuelles.

V. Les modulations de l'IFSE :

1) **Le réexamen du montant de l'IFSE**

L'IFSE peut faire l'objet d'un réexamen et varier à la hausse ou à la baisse en cas de :

- changement de groupe de fonction (IFSE socle),
- en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent dans le cadre de l'expérience professionnelle (annexe 2)

Cas particulier : si l'agent est amené à changer de poste et/ou de groupe de fonction suite à un reclassement ou changement d'affectation pour inaptitude physique, l'agent concerné perçoit le montant de l'IFSE socle correspondant au groupe de fonction dans lequel son nouveau poste est classé et conserve la part expérience professionnelle et l'indemnité de garantie s'il en bénéficiait. Dans l'hypothèse où le nouveau poste est classé dans un groupe de fonction comportant une IFSE socle inférieure, une indemnité de garantie est mise en œuvre. En revanche, les éventuels parts complémentaires missions spécifiques et bonus liés à la fonction antérieure ne sont pas maintenus. Cette disposition serait strictement individuelle.

2) **Conséquence de l'absence des agents sur le RIFSEEP**

Il est proposé de fixer les règles de versement de l'IFSE aux agents absents dans les conditions suivantes :

- L'IFSE (socle, parts complémentaires) et indemnité de garantie (IG) seraient maintenues dans les proportions du traitement pour les congés annuels, les congés de maladie ordinaire et temps partiel thérapeutique, les congés pour maladie professionnelle, les congés pour accident de service, les congés de maternité, paternité, accueil de l'enfant ou adoption ainsi que le congé bonifié.
- En revanche, comme prévu par la réglementation, le régime indemnitaire serait suspendu lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, en congé de longue durée ou en congé de grave maladie. Cependant, lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, en congé de longue durée ou en congé de grave maladie à la suite d'une demande présentée pendant un congé de maladie ordinaire, le régime indemnitaire versé pendant la maladie ordinaire est acquis.

Il est rappelé que dans le cadre du contrat de prévoyance négocié par la communauté pour ses collaborateurs et à adhésion facultative, 45% du régime indemnitaire est pris en charge pour les adhérents lors d'absence pour maladie en cas de 1/2 traitement.

VI. La mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le versement du CIA tiendrait compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle professionnelle, où seront regardés

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

notamment, la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au travail collectif. Il est proposé la création d'une part facultative de CIA dont le montant serait décidé chaque année lors du vote du budget et qui pourrait varier notamment en fonction :

- de la situation financière de la collectivité et des charges importantes ou pertes de recettes auxquelles elle devrait faire face et qui impacteraient sensiblement son budget (ex. augmentation du prix de l'énergie, perte de recettes CVAE en raison d'une crise ou de la fermeture d'entreprises majeures,...)
- d'une situation exceptionnelle qu'elle souhaiterait reconnaître collectivement qui aurait eu un impact pour les agents communautaires.

Ce complément resterait facultatif et ne serait pas reconduit systématiquement.

L'agent bénéficiaire devra justifier d'une ancienneté dans la collectivité d'au moins 6 mois avant la date du début des évaluations annuelles au cours desquelles est examiné le CIA.

Les modalités d'attribution sont détaillées à l'annexe 1.

VII. Modalité de versement du RIFSEEP :

Les différentes parts du RIFSEEP sont versées :

- mensuellement pour l'IFSE (part socle principale et parts complémentaires). Toutefois, un versement d'une ou des parts complémentaires, peut intervenir selon une autre périodicité définie dans les annexes jointes.
- annuellement pour le CIA, après évaluation de la mission ou de l'intérim effectué et de la manière de servir.

VIII. Entrée en vigueur et modalités de mise en œuvre particulières en 2024, 2025, 2026 et 2027

Le présent dispositif entrera en vigueur **au 1^{er} octobre 2024**.

Toutefois, afin de tenir compte du nécessaire paramétrage du système d'information des ressources humaines (SIRH), de l'établissement des différentes décisions actant la nouvelle classification du poste de l'agent, le recueil des données relatives à l'expérience professionnelle et des contraintes budgétaires nécessitant une montée en charge progressive du nouveau dispositif lié à la part expérience professionnelle, les modalités de mise en œuvre suivantes s'appliqueront :

Dès le vote du conseil communautaire, l'ensemble des managers sera consulté pour classer les différents postes relevant de leur responsabilité.

Pour chaque agent, il sera procédé à l'application du nouveau RIFSEEP selon les modalités suivantes :

- Application de l'IFSE correspondant au groupe dans lequel son poste est classé
- Comparaison avec le montant de son RI actuel (IFSE socle + part complémentaire - hors missions spécifiques- + indemnité de garantie).
- Dans le cas où le montant du RI actuel de l'agent est supérieur au nouveau montant de l'IFSE socle, la différence sera automatiquement intégrée en part IFSE expérience professionnelle. En effet, cette part garantit l'expérience professionnelle acquise par l'agent dans le cadre du régime indemnitaire antérieur qui était basé sur le grade détenu et son expérience acquise. Toutefois, de façon à laisser une possibilité d'abondement de la part EP pour certains agents, il est proposé de limiter l'alimentation de la part expérience professionnelle pour ces agents à 20% maxi de leur régime indemnitaire et de mettre l'excédent en indemnité de garantie.

Comparaison de la nouvelle IFSE socle (A) à [IFSE socle actuelle + part complémentaire + indemnité garantie] (B)

- Cas 1 : $B > A$, maintien du RI actuel **et intégration de la différence $B - A$ dans la nouvelle part EP** (limitée toutefois à 20% du RI actuel), le solde étant intégré dans une IG

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

- Cas 2 : B < A – **suppression des parts complémentaires et IG détenues par l'agent** (sauf missions spécifiques)

Dans l'attente du caractère exécutoire de l'arrêté actant le classement du poste de l'agent et le nouveau régime indemnitaire de l'agent, le montant du régime indemnitaire précédemment attribué à l'agent continuera de s'appliquer. Une régularisation interviendra après validation de l'arrêté et ce, à la date du 1er octobre 2024.

Modalités spécifiques pour la part expérience professionnelle

Pour l'exercice 2024

La part expérience professionnelle sera alimentée selon les modalités décrites ci-dessus uniquement.

Pour l'année 2025 :

Pour les agents n'ayant aucune alimentation de leur part expérience professionnelle en 2024 et qui ont constaté une différence positive entre le montant de leur nouvelle IFSE socle (A) et le montant de leur RI antérieur [IFSE socle actuelle + part complémentaire + Indemnité Garantie] (B) < à 30 € mensuels, une part expérience professionnelle sera examinée selon les critères décrits en annexe 2 pour un montant maximum de 50% de la part EP1 et versée à compter du 1^{er} janvier 2025.

Pour les agents ayant eu une alimentation automatique de leur part expérience professionnelle en 2024, un complément de part expérience professionnelle EP 1 pourra être examinée selon les critères décrits en annexe 2 sans toutefois dépasser le montant maximum afférent à cette part. Si les conditions sont réunies, ils pourront également bénéficier d'une alimentation de la part expérience EP2 et versée à compter du 1^{er} janvier 2025.

Pour l'année 2026 :

Pour les agents n'ayant aucune alimentation de leur part expérience professionnelle en 2024 et qui ont constaté une différence positive entre le montant de leur nouvelle IFSE socle (A) et le montant de leur RI antérieur [IFSE socle actuelle + part complémentaire + Indemnité Garantie] (B) >= à 30 € et < à 70 € mensuels, une part expérience professionnelle sera examinée selon les critères décrits en annexe 2 pour un montant max de 50% de la part EP1 et versée à compter du 1^{er} janvier 2026.

Pour l'année 2027 :

Pour les agents n'ayant aucune alimentation de leur part expérience professionnelle en 2024 et qui ont constaté une différence positive entre le montant de leur nouvelle IFSE socle (A) et le montant de leur RI antérieur [IFSE socle actuelle + part complémentaire + Indemnité Garantie] (B) >= à 70 € mensuels, une part expérience professionnelle sera examinée selon les critères décrits en annexe 2 pour un montant max de 50% de la part EP1 et versée à compter du 1^{er} janvier 2027.

Les agents recrutés à compter du 1^{er} octobre 2024 ne seront pas concernés par ses mesures progressives de mise en œuvre. Le dispositif voté sera applicable.

IX. Gouvernance et modalités d'évaluation du projet de révision du RIFSEEP

Afin de s'assurer que le cadre de référence défini dans la présente délibération réponde aux objectifs fixés pour cette révision, il est proposé de mettre en place une gouvernance de suivi et d'évaluation. Ainsi, le classement définitif des postes dans les 19 groupes de fonction fera l'objet d'une concertation avec l'ensemble des managers qui ont la connaissance fine des missions exercées par les agents. Les agents auront ensuite connaissance du classement de leur poste et pourront, s'ils

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

l'estiment inadapté, demander une révision qui sera examinée par le comité de pilotage. Les organisations syndicales auront également la possibilité de signaler des situations individuelles examinées en COPIL.

Par ailleurs, un dispositif de suivi et d'évaluation sera mis en place. Il aura pour objectif de s'assurer que le nouveau régime indemnitaire répond aux objectifs qui ont été fixés.

Il se tiendra une fois par an et associera les représentants du personnel. Il définira les indicateurs de suivi et analysera leur évolution. Il formulera des propositions au COPIL pour améliorer l'atteinte des objectifs.

X. Impacts budgétaires

Pour identifier l'impact budgétaire d'une telle révision, plusieurs simulations ont été réalisées sur la base d'un classement provisoire des différents postes au sein des 19 groupes de fonction. Elles aboutissent à une inscription supplémentaire annuelle de régime indemnitaire de 432 K€ pour l'ensemble des budgets. Comparé au budget actuel de 3.5 M€ que représente le RIFSEEP, cela se traduit par une revalorisation de 12%. Somme à laquelle s'ajoutera, si l'assemblée le décide, d'une enveloppe de CIA.

Par ailleurs, l'attribution d'une part de RI relative à l'expérience professionnelle selon les modalités définies au paragraphe VIII, se traduirait par un maximum de + 342 K€ sur les 3 prochains exercices comme suit :

Année	IFSE Part ex. professionnelle (montant maximum basé sur l'ancienneté la + haute)
2025	+ 113 K€
2026	+ 122 K€
2027	+ 107 K€
TOTAL	+ 342 K€

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique et, notamment, ses articles L 712-1, L. 714-4 à L. 714-13 ;

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 du 26 janvier 1984 ;

Vu les délibérations n°48 du 16 décembre 1996 et n°30 du 10 février 1997 relative à la prime de fin d'année attribuée aux agents communautaires ;

Vu le 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 de l'État ;

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

Vu la délibération n° 2019-12-389 en date du 12 décembre 2019 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Vu la délibération n° 2020-06-084 en date du 11 juin 2020 relative au déploiement du RIFSEEP aux cadres d'emploi non éligibles

Vu la délibération n° 2022-07-137 en date du 7 juillet 2022 relative à l'ajustement du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

Considérant la nécessité d'adopter la révision du régime indemnitaire pour l'ensemble des agents communautaires éligibles,

Vu l'avis du comité social du 13 septembre 2024,

Je vous propose :

D'APPROUVER le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) défini ci-dessus et ses annexes, à compter du 1^{er} octobre 2024,

D'ABROGER les dispositions antérieures qui sont modifiées par la présente délibération ;

D'AUTORISER Monsieur le Président à fixer les attributions individuelles par arrêté dans le respect des montants et modalités déterminés ci-dessus,

DE DONNER DELEGATION à Monsieur le Président pour modifier les annexes ou en créer de nouvelles, après consultation du comité social, de sorte que les évolutions d'origine législatives, réglementaires ou internes soient mise en œuvre sans délai,

DE PREVOIR les crédits correspondants aux budgets principal et annexes.

<p>Pour : 72 Contre : 0 Abstention : 0</p>	<p>APRES EN AVOIR DELIBERE LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE A L'UNANIMITE DES SUFFRAGES EXPRIMES ADOpte LA DELIBERATION PROPOSEE</p>
---	---

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

La classification des postes en 19 groupes de fonction est appréciée au regard des critères professionnels figurant sur les fiches de poste dans une logique fonctionnelle.

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions hiérarchisé.

Le RIFSEEP serait composé :

- d'une part fixe (obligatoire et principale), l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) permettant de valoriser l'ensemble des parcours professionnels de l'agent, une progression de carrière étant faite d'alternances entre des périodes d'approfondissement de compétences techniques, de diversification des connaissances et d'accroissement des responsabilités.

Ainsi l'IFSE socle permet de prendre en compte, au regard des 3 critères ci-dessous, la réalité des parcours diversifiés et de favoriser la reconnaissance de l'investissement personnel et professionnel que constituent les périodes de diversification de compétences :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :
 - Niveau hiérarchique (positionnement du poste dans l'organigramme)
 - Niveau de pilotage et/ou de coordination
 - Encadrement (nombre de collaborateurs évalués directement)
 - Conduite de projets (entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini)
- la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :
 - Technicité/ niveau de difficulté (niveau de technicité du poste)
 - Autonomie (exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste, et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
 - Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel...) et/ou habilitation/certification/ connaissance requise
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :
 - Relations externes/internes (typologie des interlocuteurs) et impact sur l'image de la structure publique
 - Sujétions particulières : horaires, contraintes particulières et itinérances/déplacements
 - Risques d'agression physique, verbale, blessure, travaux dangereux, pénibilité, travaux insalubres, travail en extérieur

Un tableau récapitulatif des différents indicateurs qui ont servi à la composition des 19 groupes de fonction figure en annexe 1B.

Les tableaux en fin d'annexe détaillent les montants minimaux et maximaux par cadre d'emplois éligibles et groupe de fonctions.

- d'une part (variable, facultative et non reconductible, versée à titre individuel) appelée **complément indemnitaire annuel (CIA)** tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle professionnelle, où seront évalués notamment, la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au travail collectif.

Il est proposé la **création d'une part facultative de CIA** dont le montant serait décidé chaque année et qui pourrait varier notamment en fonction :

- ❖ De la situation financière de la collectivité et des charges importantes ou pertes de recettes auxquelles elle devrait faire face et qui impacteraient sensiblement son budget (ex : augmentation du prix de l'énergie, perte de recettes CVAE en raison d'une crise ou fermeture d'entreprises majeures,...)

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071807-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

- ❖ D'une situation exceptionnelle qu'elle souhaiterait reconnaître collectivement qui aurait eu un impact pour les agents communautaires (ex. gestion d'une crise, préparation d'un évènement important...)

L'attribution ou non d'un CIA au titre de cette part suivrait les principes suivants :

- ❖ Durant l'entretien professionnel annuel, certains critères seraient évalués selon 3 familles (esprit d'équipe, implication personnelle et contribution au travail collectif) pour permettre une attribution ou non du CIA.
- ❖ L'agent pourrait recevoir au maximum 13 points.
 - La valeur du point correspondrait à la somme totale allouée / nombre de points total remonté des entretiens d'évaluation.
 - Le montant du CIA par agent correspondrait à :
Nombre de points obtenus * valeur annuelle du point sans pouvoir dépasser 150 €.

Exemple : enveloppe budgétaire annuelle de 80 K€ allouée.
Nombre de points remontés à l'issue des entretiens : 7 000 points
Valeur du point : 11,4 € - Montant max CIA : 148€.

Critères	Définition	évaluation
		X si OK
Esprit d'équipe		
Partage, échange	Partage ses connaissances, transmet ses savoirs et accompagne ses collègues	
Disponibilité	Sait se rendre disponible auprès de l'équipe, répond en cas d'imprévu	
Relationnel	Est attentif à la qualité des relations avec les autres (collègues, usagers, hiérarchie). Accueillant et à l'écoute. présente une posture neutre et équitable.	
Implication personnelle		
Efforts de progression	Fait évoluer ses méthodes, recherche à améliorer son travail	
Organisation personnelle	Organise son travail, gère son temps et anticipe des échéances	
Résultats/atteinte objectifs	Recherche l'efficacité, la qualité de son travail. Prend des initiatives. Atteint ses objectifs.	
Conscience professionnelle	Respecte les consignes, les horaires, le matériel et ses missions de service public. Si procédure disciplinaire dans l'année = 0 pt	
Fiabilité et qualité de son activité	En cas d'erreurs minimales, prévient sa hiérarchie et propose des solutions	

Critères	Définition	évaluation
		X si OK
Contribution au travail collectif		
Résolution des difficultés	Cherche des solutions aux difficultés en privilégiant la communication	
Qualité de la collaboration	Fait en sorte de faciliter le travail des autres (rapidité des réponses, transmission des informations, organisation en fonction des autres)	
Adaptabilité	Formule des propositions d'évolution, sait s'adapter aux changements	
Remontée des informations	Sait rendre compte de son travail, fait part de ses difficultés.	
Structuration de l'activité	Sait organiser le travail de façon efficace et proactive (planification, anticipation des aléas, considération des compétences)	

Par ailleurs, seraient identifiées les modalités d'attribution du CIA suivantes :

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

⇒ Après l'établissement d'une lettre de mission entraînant une modification temporaire de la fiche de poste, en cas:

- Participation à un projet innovant, complexe, sensible et/ou stratégique, induisant une exposition renforcée et/ou prolongée (notamment imposé par une nouvelle réglementation, dans un délai contraint,...)
=> Sur proposition hiérarchique au regard de la complexité et de l'exposition
- Gestion d'un évènement exceptionnel et d'envergure (cyber attaque, pollution, évènement climatique exceptionnel...) => Sur proposition hiérarchique
- L'intérim d'un subordonné, d'un collègue ou de son supérieur hiérarchique absent > à 3 mois cumulés sur une année glissante (en l'absence de renfort temporaire recruté pour faire face à la surcharge de travail)
 - Subordonné : 40 € / mois
 - Collègue : 60 € / mois
 - Supérieur : 80 € / mois

Si l'intérim est assuré par plusieurs agents, le montant du CIA serait divisé par 2 quel que soit le nombre d'agents

⇒ Lors de l'exercice exceptionnel de la collecte en porte à porte en mono ripage, par les agents permanents titulaires ou non titulaires éligibles au RIFSEEP, dans les conditions prévues par le comité technique du 4 juillet 2018, dans la limite de 12 mono ripages par an/agent :

A partir de 3 mono ripages = 50€

- pour 4, 5 et 6 = 100€

- pour 7, 8 et 9 = 150€

- plus de 9 = 200€

Cette part du CIA serait versée en janvier de l'année N+1, au vu du nombre effectif de jours de collecte en mono ripage effectués durant l'année N.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

GF	Libellé	FAMILLE	Descriptif	Montant IFSE mensuel minimal (en € bruts)	Montant IFSE annuel minimal (en € bruts)	type de grades concernés	IFSE Plafond réglementaire annuel maximal (en € bruts)	CIA Plafond réglementaire annuel maximal (en € bruts)
10	Direction Générale	STRATEGIQUE	Direction générale - Encadre des cadres supérieurs et/ou des cadres stratégiques - niveau de responsabilité déterminant - Pilotage et coordination générale d'un secteur, champs d'action publique locale - définit la stratégie, inspire, mobilise - emplois concernés par un emploi fonctionnel	1 840	22 080	ADMINISTRATEUR	45 400	11 350
						ATTACHE	32 130	5 670
						INGENIEUR EN CHEF	42 330	7 470
						INGENIEUR	36 000	6 350
20	Directeur compétence majeure	STRATEGIQUE	Cadre supérieur assurant le pilotage de plusieurs directions ou services en vue de définir et décliner une compétence obligatoire ou une compétence majeure de la communauté évaluée au regard du volume d'agents encadrés, du budget géré, des missions de pilotage, suivi et contrôle de DSP ou de gestion d'équipements communautaires majeurs.	1 300	15 600	ADMINISTRATEUR	45 400	11 350
						ATTACHE	32 130	5 670
						INGENIEUR EN CHEF	42 330	7 470
						CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	31 450	5 550
21	Directeur fonctionnel	STRATEGIQUE	Cadre supérieur assurant le pilotage d'un ou plusieurs services en vue de définir et décliner une politique publique ou d'assurant des missions de soutien stratégique aux autres directions de la collectivité ou de direction d'un équipement communautaire majeur de l'EPCI), directeur politique publique. Le poste suppose le portage de la politique en lien avec les élus comme l'ensemble des parties prenantes, internes et externes. L'activité nécessite des connaissances approfondies ou expériences avérées d'un domaine professionnel nécessaires à la bonne application de référentiels professionnels. Dépend directement d'un membre de la DG ou d'un directeur de compétence majeure.	1 000	12 000	INGENIEUR	36 000	6 350
						CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	31 450	5 550
						CONSEILLER DES APS	23 000	4 058
						CADRES TERRITORIAUX DE SANTE PARAMEDICAUX	25 000	4 500
						ATTACHE	25 500	4 500
						INGENIEUR	31 450	5 550
30	Chef de service	APPUI ET PILOTAGE	Responsabilité de coordonner, gérer et contrôler un service, rôle de conseil ou d'interprétation dans leur domaine de spécialité, qui les amènent à être référent fonctionnel d'un outil métier. L'activité nécessite des connaissances approfondies ou expériences avérées d'un domaine professionnel nécessaires à la bonne application de référentiels professionnels	850	10 200	REDACTEUR	17 480	2 380
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						CONSEILLER DES APS	23 000	4 058
						BIBLIOTHECAIRE	27 200	4 800
						EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	13 000	1 560
31	Responsable d'équipe ou adjoint au chef de service	OPERATIONNEL	Responsable ayant la mission de s'assurer de la réalisation des objectifs fixés par la direction grâce au travail de l'ensemble de son équipe en orchestrant les tâches en fonction de leur durée, de leur importance mais également de leur enchaînement. Contrôle l'exécution des missions par des agents OU adjoint au responsable dans les missions de coordination, gestion et contrôle d'une direction, d'un service ou d'un équipement	600	7 200	REDACTEUR	17 480	2 380
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						AGENT DE MAITRISE	11 340	1 260
						ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260
						EDUCATEUR DES APS	17 480	2 380
						ANIMATEUR	16 015	2 185
						BIBLIOTHECAIRE	27 200	4 800
						ASSISTANT CONSERVATION DU PATRIMOINE	16 720	2 280
						ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
						EDUCATEUR DE JEUNES ENFANTS	13 000	1 560
32	Adjoint au responsable d'équipe	OPERATIONNEL	Adjoint au responsable dans les missions de coordination, gestion et contrôle de l'équipe. Gère et anime une ou plusieurs équipes de collaborateurs. Il est le garant de la réglementation hygiène et sécurité.	450	5 400	REDACTEUR	17 480	2 380
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						AGENT DE MAITRISE	11 340	1 260
						ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260
						EDUCATEUR DES APS	17 480	2 380
						ASSISTANT CONSERVATION DU PATRIMOINE	16 720	2 280
						ATTACHE	32 130	5 670
33	Cadre de gestion et d'appui	APPUI ET PILOTAGE	Cadre administratif dont la mission consiste à jouer un rôle de support administratif et financier auprès d'une DGA, d'une direction ou d'un équipement. Profil polyvalent sur les missions administratives (marchés publics, finances, RH,...) ou assistante DGS, DGA, cabinet	550	6 600	REDACTEUR	17 480	2 380
						ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260

GF	Libellé	FAMILLE	Descriptif	Montant IFSE mensuel minimal (en € bruts)	Montant IFSE annuel minimal (en € bruts)	type de grades concernés	IFSE Plafond réglementaire annuel maximal (en € bruts)	CIA Plafond réglementaire annuel maximal (en € bruts)
40	Directeur de projet	STRATEGIQUE	Cadre supérieur ayant pour mission le pilotage, la coordination et l'animation de projet stratégique pour la communauté. Il apporte son expertise et son appui à la prise de décisions stratégiques et assure la coordination entre la direction générale, les services, les partenaires publics/privés. Il communique avec l'exécutif ou le bureau communautaire sur l'avancée et l'état du projet.	1 000	12 000	ADMINISTRATEUR	42 330	7 470
						ATTACHE	32 130	5 670
						INGENIEUR EN CHEF	42 330	7 470
						INGENIEUR	36 000	6 350
41	Chef de mission	APPUI ET PILOTAGE	Cadre chargé d'étudier ou suivre une question déterminée et de proposer des actions en vue de participer à la réalisation des objectifs fixés par la feuille de route. Peut disposer d'un soutien administratif, technique, logistique ou de développement au suivi de la mission. Pilote un budget spécifique à la mission, représente la collectivité au titre de sa mission et est le référent administratif de l'élu. Dispose d'une expérience, formation qui le légitime dans le suivi de cette	750	9 000	CONSERVATEUR DU PATRIMOINE	31 450	5 550
						ATTACHE	32 130	5 670
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						REDACTEUR	17 480	2 380
42	Chef de projet/chargé d'opération	APPUI ET PILOTAGE	Cadre expérimenté assurant la plénitude du pilotage d'un ou plusieurs projets (choix de la méthode, solutions techniques, animation de la méthode, pilotage des expertises métiers associées, capacité de conviction et de communication des partenaires)	600	7 200	INGENIEUR	36 000	6 350
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						REDACTEUR	17 480	2 380
						ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
43	Chargé de développement	OPERATIONNEL	Poste dont la mission vise à développer des relations partenariales avec des institutions externes dans le but de développer un ou plusieurs axes de politique publique de la communauté (recherche de partenariats, création de dispositifs, ...)	500	6 600	ATTACHE	32 130	5 670
						INGENIEUR	36 000	6 350
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						REDACTEUR	17 480	2 380
44	Réfèrent d'activité	APPUI ET PILOTAGE	Gestion autonome et exclusive d'un volet d'activité justifiant une compétence spécifique pour laquelle un niveau d'expertise est demandée (dossier ne pouvant être attribué à un autre collaborateur du service en l'absence du titulaire du poste). Agent spécialisé dans un domaine d'expertise dont la compétence fait autorité pour sa direction ou un portefeuille de direction dont il a la charge	500	6 600	ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						REDACTEUR	17 480	2 380
						AGENT DE MAITRISE	11 340	1 260
50	Poste d'instruction et/ou expertise dans un domaine spécifique	OPERATIONNEL	Gestionnaires ou techniciens ayant une maîtrise experte dans un ou plusieurs domaines qu'ils instruisent et appliquent. Poste à compétences administratives/techniques chargé de la gestion de dossiers exigeant une forte technicité dans la maîtrise d'un référentiel juridique et/ou technique complexe, demandant initiative et autonomie individuelle dans le respect des procédures, de la dynamique du travail en équipe.	450	5 400	ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						REDACTEUR	17 480	2 380
						AGENT DE MAITRISE	11 340	1 260
51	Animateurs	OPERATIONNEL	Animateur /Educateur qui conçoit, anime et encadre des activités, responsabilité de la sécurité physique d'autrui	450	5 400	ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260
						ANIMATEUR	16 015	2 185
						EDUCATEUR DES APS	17 480	2 380
						AUXILIAIRE DE PUERICULTURE	9 000	1 230
52	Autres animateurs	OPERATIONNEL	Animateur qui conçoit, propose et met en œuvre des activités dans le cadre du projet de service ou d'équipement	350	4 200	OPERATEUR DES APS	11 340	1 260
						ADJOINT D'ANIMATION	11 340	1 260
						ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260
						ADJOINT DU PATRIMOINE	11 340	1 260
60	Gestionnaire administratif / comptables	OPERATIONNEL	Préparation, suivi et contrôle dans un domaine spécifique - Poste à compétences administratives (règles administratives, bureautiques, comptables...) chargé de la gestion de dossiers exigeant une compétence métier	320	3 840	ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
						REDACTEUR	17 480	2 380
						ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260
61	Gestionnaire technique	OPERATIONNEL	Postes opérationnels spécialisés - Poste de maîtrise technique d'un métier garantissant sa capacité à suivre des dossiers de réalisation technique - nécessité d'une certification ou habilitation	320	3 840	ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260
						TECHNICIEN	19 660	2 680
						AGENT DE MAITRISE	11 340	1 260
						ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
70	Postes opérationnels qualifiés	OPERATIONNEL	Postes à compétences techniques et administratives de base	300	3 600	ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
						ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260
71	Poste d'application	OPERATIONNEL	Postes d'application - Prise de poste rapide, sans prérequis particuliers	290	3 480	ADJOINT ADMINISTRATIF	11 340	1 260
						ADJOINT TECHNIQUE	11 340	1 260

Famille critères	INDICATEURS	10
		Membres de la direction générale
		STRATEGIQUE
		Direction générale - Encadre des cadres supérieurs et/ou des cadres stratégiques - niveau de responsabilité déterminant - Pilotage et coordination générale d'un secteur, champs d'action publique locale - définit la stratégie, inspire, mobilise - emplois concernés par un emploi fonctionnel
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	A partir de 6 jusqu'à 50 +
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Des cadres supérieurs (Directeurs) et des cadres stratégique (DGA)
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Déterminant (définit la stratégie / inspire / mobilise)
Encadrement	Conseil aux élus (sur la conduite de la politique en tant que référent direct)	Oui / plusieurs élus
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Arbitrage / décision
Expertise	Champ d'application / polyvalence	le poste intervient au niveau d'un ou plusieurs domaines/champs d'action publique ou coordination d'une compétence obligatoire de l'EPCI
Expertise	Autonomie	Large
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 7 (Bac +5)
Sujétions/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Elevé
Sujétions/exposition	Emploi fonctionnel / membre de la DG	oui
Sujétions/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	oui
Sujétions/exposition	Variétés des interlocuteurs	Elevé
Sujétions/exposition	Obligations d'assister aux instances diverses hors horaires habituels	oui
Sujétions/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Elevé

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	20
		DIRECTEUR COMPÉTENCE MAJEURE
		STRATEGIQUE
		Cadre supérieurs assurant le pilotage de plusieurs directions ou services en vue de définir et décliner une compétence obligatoire ou une compétence majeure de l'agglomération évaluée au regard du volume d'agents encadrés, du budget géré, des missions de pilotage, suivi et contrôle de DSP ou de gestion d'équipements communautaires majeurs.
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	A partir de 6 jusqu'à 50 +
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Cadres supérieurs (Directeurs) et cadres intermédiaires (chefs de services)
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Déterminant (définit la stratégie / inspire / mobilise)
Encadrement	Conseil aux élus (sur la conduite de la politique en tant que référent direct)	Oui / plusieurs élus
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Arbitrage / décision
Expertise	Champ d'application / polyvalence	le poste intervient au niveau d'un ou plusieurs domaines/champs d'action publique ou coordination d'une compétence obligatoire de l'EPCI
Expertise	Autonomie	Large
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 7 (Bac +5)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Elevé
Sujets/exposition	Emploi fonctionnel / membre de la DG	Oui/non
Sujets/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	oui
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Elevé
Sujets/exposition	Obligations d'assister aux instances diverses hors horaires habituels	oui
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Elevé

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

		21
		DIRECTEURS FONCTIONNELS
		STRATEGIQUE
Famille critères	INDICATEURS	Cadre supérieur assurant le pilotage d'un ou plusieurs services en vue de définir et décliner une politique publique ou d'assurant des missions de soutien stratégique aux autres directions de la collectivité ou de direction d'un équipement communautaire majeur de l'EPCI), Directeur politique publique. Le poste suppose le portage de la politique en lien avec les élus comme l'ensemble des parties prenantes, internes et externes. L'activité nécessite des connaissances approfondies ou expériences avérées d'un domaine professionnel nécessaires à la bonne application de référentiels professionnels. Dépend directement d'un membre de la DG ou d'un directeur de compétence majeure.
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	Encadre entre 1 et 50 et + agents
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Cadres intermédiaire (chef de service) + des cadres de proximité (chef d'équipe) et des agents d'exécution
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Fort
Encadrement	Conseil aux élus (sur la conduite de la politique en tant que référent direct)	Oui / plusieurs élus
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Arbitrage / décision
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Large
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 7 (Bac +5)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Importante
Sujets/exposition	Emploi fonctionnel / membre de la DG	Oui/non
Sujets/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	oui
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Elevé
Sujets/exposition	Obligations d'assister aux instances diverses hors horaires habituels	Oui/non
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Elevé
Sujets/exposition	Responsabilité d'un équipement ou d'un service commun	oui/non

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Familie critères	INDICATEURS	30
		Responsable de service
		APPUI ET PILOTAGE
		Responsabilité de coordonner, gérer et contrôler un service, rôle de conseil ou d'interprétation dans leur domaine de spécialité, qui les amènent à être référent fonctionnel d'un outil métier. L'activité nécessite des connaissances approfondies ou expériences avérées d'un domaine professionnel nécessaires à la bonne application de référentiels professionnels
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	Encadre entre 1 et 50 et + agents
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution et/ou Cadres de proximité (chefs d'équipe)
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Encadrement	Préparation et/ou animation de réunion (hors réunion d'équipe) / animation de réseaux	oui
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Conseil / interprétation
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Rareté de l'expertise	oui/non
Expertise	Compétence technique spécifique	oui
Expertise	Niveau de maîtrise	expertise
Expertise	Référent Logiciel métier	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 6 (Bac +3/4)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Modéré
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré
Sujets/exposition	Responsabilité d'un équipement ou d'un service commun	oui/non
Sujets/exposition	Itinérance/fréquence de déplacement ou exercice en service commun	oui/non

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	31
		Responsable d'équipe
		OPERATIONNEL
		Responsable ayant la mission de s'assurer de la réalisation des objectifs fixés par la direction grâce au travail de l'ensemble de son équipe en orchestrant les tâches en fonction de leur durée, de leur importance mais également de leur enchaînement. Contrôle l'exécution des missions par des agents. ou Adjoint au responsable dans les missions de coordination, gestion et contrôle d'une direction, d'un service ou d'un équipement
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	Encadre entre 1 et 50 et + agents
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution et/ou Cadres de proximité (chefs d'équipe)
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Encadrement	Coordination d'une équipe : Organisation du travail des agents, gestion des plannings d'interventions	oui
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Compétence technique spécifique	oui/non
Expertise	Référent Logiciel métier	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 5 (Bac + 2)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Modéré
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré
Sujets/exposition	Responsabilité d'un équipement ou d'un service commun	oui/non
Sujets/exposition	Itinérance/fréquence de déplacement ou exercice en service commun	oui/non

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	32
		Adjoint au responsable de service/d'équipe
		OPERATIONNEL
		Adjoint au responsable dans les missions de coordination, gestion et contrôle de l'équipe. Gère et anime une ou plusieurs équipes de collaborateurs. Il est le garant de la réglementation hygiène et sécurité.
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	Encadre entre 1 et 50 et + agents
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Encadrement	Coordination d'une équipe : Organisation du travail des agents, gestion des plannings d'interventions	oui
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Référent Logiciel métier	<i>oui/non</i>
Expertise	Utilisation quotidienne d'un logiciel métier	<i>oui/non</i>
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 4 (BAC)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Faible
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré
Sujets/exposition	Responsabilité d'un équipement ou d'un service commun	<i>oui/non</i>
Sujets/exposition	Itinérance/fréquence de déplacement ou exercice en service commun	<i>oui/non</i>

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	33
		Cadre de gestion et d'appui
		APPUI ET PILOTAGE
		Cadre administratif dont la mission consiste à jouer un rôle de support administratif et financier auprès d'une DGA, d'une direction ou d'un équipement. Profil polyvalent sur les missions administratives (marchés publics, finances, RH,...) ou assistante DGS, DGA, cabinet
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	Peut encadrer 1 à 2 agents
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau de plusieurs familles professionnelles/métiers existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Utilisation quotidienne d'un logiciel métier	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 4 (BAC)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Modéré
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	40
		DIRECTEURS DE PROJET
		STRATEGIQUE
		Cadre supérieur ayant pour mission le pilotage, la coordination et l'animation de projet stratégique pour l'agglomération. Il apporte son expertise et son appui à la prise de décisions stratégiques et assure la coordination entre La Direction générale, les services, les partenaires publics/privés. Il communique avec l'exécutif ou le bureau communautaire sur l'avancée et l'état du projet.
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	Peut encadrer 1 à 2 agents
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Fort
Encadrement	Conseil aux élus (sur la conduite de la politique en tant que référent direct)	Oui / plusieurs élus
Encadrement	Conduite de projets ou d'opérations : Périmètre de responsabilité de projet ou d'opération	coordination d'une équipe projet de plusieurs services, de tous niveaux hiérarchiques et faisant intervenir des partenaires extérieurs
Encadrement	Préparation et/ou animation de réunion (hors réunion d'équipe) / animation de réseaux	oui
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Arbitrage / décision
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Large
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 7 (Bac +5)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Importante
Sujets/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	oui
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Elevé
Sujets/exposition	Obligations d'assister aux instances diverses hors horaires habituels	oui/non
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Elevé

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	41
		Chargé de mission
		APPUI ET PILOTAGE
		Cadre chargé d'étudier ou suivre une question déterminée et de proposer des actions en vue de participer à la réalisation des objectifs fixés par la feuille de route. Peut disposer d'un soutien administratif, technique, logistique ou de développement au suivi de la mission. Pilote un budget spécifique à la mission et représente la collectivité au titre de sa mission et est le référent administratif de l' élu. Dispose d'une expérience, formation qui le légitime dans le suivi de cette mission
Encadrement	Nombre de collaborateurs encadrés et évalués directement	Peut encadrer 1 à 2 agents
Encadrement	Type de collaborateurs encadrés	Agents d'exécution
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Encadrement	Conseil aux élus (sur la conduite de la politique en tant que référent direct)	Oui / plusieurs élus
Encadrement	Conduite de projets ou d'opérations : Périmètre de responsabilité de projet ou d'opération	coordination d'une équipe projet de plusieurs services, de tous niveaux hiérarchiques et faisant intervenir des partenaires extérieurs
Encadrement	Préparation et/ou animation de réunion (hors réunion d'équipe) / animation de réseaux	oui
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Conseil / interprétation
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Rareté de l'expertise	oui/non
Expertise	Compétence technique spécifique	oui
Expertise	Niveau de maîtrise	intermédiaire
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 6 (Bac +3/4)
Sujétions/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujétions/exposition	Variétés des interlocuteurs	Elevé
Sujétions/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	42
		Chef de projet
		APPUI ET PILOTAGE
		Cadre expérimenté assurant la plénitude du pilotage d'un ou plusieurs projets (choix de la méthode, solutions techniques, animation de la méthode, pilotage des expertises métiers associées, capacité de conviction et de communication des partenaires)
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Encadrement	Conduite de projets ou d'opérations : Périmètre de responsabilité de projet ou d'opération	Le poste intervient sur plusieurs projets menés en parallèle sur des périmètres différents
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Conseil / interprétation
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Habilitation / certification	<i>oui/non</i>
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 6 (Bac +3/4)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Elevé
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	43
		Chargé de développement
		OPERATIONNEL
		Poste dont la mission vise à développer des relations partenariales avec des institutions externes dans le but de développer un ou plusieurs axes de politique publique de la collectivité (recherche de partenariats, création de dispositifs, ...)
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Encadrement	Préparation et/ou animation de réunion (hors réunion d'équipe) / animation de réseaux	oui
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 5 (Bac + 2)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Elevé
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Familie critères	INDICATEURS	44
		Référent d'activité
		APPUI ET PILOTAGE
		Gestion autonome et exclusive d'un volet d'activité justifiant une compétence spécifique pour laquelle un niveau d'expertise est demandée (dossier ne pouvant être attribué à un autre collaborateur du service en l'absence du titulaire du poste). Agent spécialisé dans un domaine d'expertise dont la compétence fait autorité pour sa direction ou un portefeuille de direction dont il a la charge
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Conseil / interprétation
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Rareté de l'expertise	oui/non
Expertise	Compétence technique spécifique	oui
Expertise	Niveau de maîtrise	expertise
Expertise	Utilisation quotidienne d'un logiciel métier	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 5 (Bac + 2)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Modéré
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	50
		Poste d'instruction/et/ou expertise dans un domaine spécifique
		OPERATIONNEL
		Gestionnaires ou techniciens ayant une maîtrise experte dans un ou plusieurs domaines qu'ils instruisent et appliquent. Poste à compétences administratives/techniques chargé de la gestion de dossiers exigeant une forte technicité dans la maîtrise d'un référentiel juridique et/ou technique complexe, demandant initiative et autonomie individuelle dans le respect des procédures, de la dynamique du travail en équipe.
Encadrement	Niveau de responsabilités liées aux missions (humaines, financières, juridique, politique, technique...) ou aux projets conduits	Modéré
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Rareté de l'expertise	oui/non
Expertise	Compétence technique spécifique	oui
Expertise	Niveau de maîtrise	expertise
Expertise	Habilitation / certification	oui/non
Expertise	Référent Logiciel métier	oui/non
Expertise	Utilisation quotidienne d'un logiciel métier	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 4 (BAC)
Sujets/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Modérée
Sujets/exposition	Variétés des interlocuteurs	Modéré
Sujets/exposition	Obligations d'assister aux instances diverses hors horaires habituels	oui/non
Sujets/exposition	Tensions mentale / nerveuse	Modéré
Sujets/exposition	Itinérance/fréquence de déplacement ou exercice en service commun	oui/non

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	51
		Animateurs
		OPERATIONNEL
		Animateur /Educateur qui conçoit, anime et encadre des activités, responsabilité de la sécurité physique d'autrui
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Habilitation / certification	oui
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 4 (BAC)
Sujets/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	oui
Sujets/exposition	Risque d'agression verbale/physique	oui/non
Sujets/exposition	Responsabilité de la sécurité d'autrui	oui

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	52
		Autres animateurs
		OPERATIONNEL
		Animateur qui conçoit, propose et met en œuvre des activités dans le cadre du projet d'équipement
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Habilitation / certification	oui/non
Expertise	Référent Logiciel métier	oui/non
Expertise	Utilisation quotidienne d'un logiciel métier	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 4 (BAC)
Sujets/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	oui
Sujets/exposition	Risque d'agression verbale/physique	oui/non

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	60
		Postes administratifs spécialisés
		OPERATIONNEL
		Préparation, suivi et contrôle dans un domaine spécifique - Poste à compétences administratives (règles administratives, bureautique, comptables...) chargé de la gestion de dossiers exigeant une compétence métier
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Rareté de l'expertise	oui/non
Expertise	Compétence technique spécifique	oui
Expertise	Niveau de maîtrise	intermédiaire
Expertise	Utilisation quotidienne d'un logiciel métier	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 4 (BAC)
Sujétions/exposition	Engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité	Faible

type de postes concernés	assistant administratif et financier, assistant comptable
---------------------------------	---

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Famille critères	INDICATEURS	61
		Postes opérationnels spécialisés
		OPERATIONNEL
		Postes opérationnels spécialisés - Poste de maîtrise technique d'un métier garantissant sa capacité à suivre des dossiers de réalisation technique - nécessité d'une certification ou habilitation
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Encadrée
Expertise	Rareté de l'expertise	<i>oui/non</i>
Expertise	Compétence technique spécifique	<i>oui</i>
Expertise	Niveau de maîtrise	intermédiaire
Expertise	Habilitation / certification	<i>oui</i>
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 4 (BAC)
Sujétions/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	<i>oui</i>
Sujétions/exposition	Risque d'agression verbale/physique	<i>oui/non</i>
Sujétions/exposition	Itinérance/fréquence de déplacement ou exercice en service commun	<i>oui/non</i>

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Familles critères	INDICATEURS	70
		Poste opérationnel qualifié
		OPERATIONNEL
		Postes à compétences techniques et administratives de base
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Restreinte
Expertise	Rareté de l'expertise	oui/non
Expertise	Compétence technique spécifique	oui
Expertise	Niveau de maîtrise	de base
Expertise	Habilitation / certification	oui/non
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 3 (CAP BEP)
Sujets/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	<i>oui</i>
Sujets/exposition	Risque d'agression verbale/physique	oui/non
Sujets/exposition	Itinérance/fréquence de déplacement ou exercice en service commun	oui/non

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Familie critères	INDICATEURS	71
		Poste d'application
		OPERATIONNEL
		Postes d'application - Prise de poste rapide, sans prérequis particuliers
Expertise	Technicité / niveau de difficulté	Application/instruction
Expertise	Champ d'application / polyvalence	Le poste intervient au niveau d'une seule famille professionnelle/métier existant dans le répertoire CNFPT
Expertise	Autonomie	Restreinte
Expertise	Niveau de qualification	Niveau 3 (CAP BEP)
Sujétions/exposition	Impact sur l'image de la collectivité (visuel, relationnel et rédactionnel)	<i>oui</i>
Sujétions/exposition	Itinérance/fréquence de déplacement ou exercice en service commun	<i>oui/non</i>

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

L'IFSE socle (annexe1) pourrait être complétée par une part complémentaire liée à l'**expérience professionnelle** (EPro) de l'agent.

Différent de l'ancienneté matérialisée par les avancements d'échelon, ce 4^{ème} critère au titre de l'expérience professionnelle de l'agent pourrait être attribué au regard :

- des approfondissements de **la connaissance de l'environnement de travail et des procédures** (interaction avec différents partenaires, connaissance des risques, maîtrise des circuits de décisions et des éventuelles étapes de consultation préalable,...) ou plus largement approfondissements des savoirs techniques, élargissement et consolidation des connaissances assimilées par l'agent dans son poste, dans son domaine d'activité,
- du **parcours professionnel de l'agent avant et depuis l'arrivée sur son poste** (capacité à exploiter les acquis de l'expérience, expérience dans d'autres domaines, expériences réussies dans le public ou le privé transposables dans la collectivité, maîtrise d'une compétence rare ou à forte expertise, élargissement des compétences, parcours de formation suivis, capacité de transmission des savoirs et des compétences).

La part complémentaire EPro devant rester minoritaire dans le montant total du RI perçu, elle ne pourrait pas **représenter pas plus de 50% de la nouvelle IFSE socle**. *De façon très exceptionnelle, afin de servir de variable d'ajustement à l'occasion d'un recrutement ou pour régler les situations d'adaptation de la rémunération aux fonctions exercées, elle pourra être portée à 75% de l'IFSE socle.*

La part EPro pourrait être décomposée en 2 parts :

- ❖ **Une part (part EP₁) en lien avec l'expérience acquise**, dans le domaine d'activité ou dans d'autres domaines transposables, la connaissance de l'environnement de travail ou plus largement d'environnement territorial et la capacité à exploiter les acquis de l'expérience selon les critères suivants :

		Points
Expérience dans le domaine d'activité	0	0
	1 à 4 ans	1
	4 à 8 ans	2
	au-delà de 8 ans	3
Expérience dans d'autres domaines	faible	0
	diversifiée	1
	diversifiée avec compétences transférables	2
Connaissance de l'environnement de travail	basique	0
	courant	1
	approfondi	2
Capacité à exploiter les acquis de l'expérience (mobilisation réelle des savoirs et savoirs faire acquis au cours de l'expérience)	opérationnel	1
	maîtrise	2
	expertise (transmission des savoirs et formulation de propositions)	3
Max 10 points	40% de l'IFSE EP	

La cotation ne porte plus sur le poste mais sur l'expérience professionnelle et est donc personnelle à chaque agent.

Elle serait examinée à chaque changement de poste et tous les 4 ans.

Principe de capitalisation, et parvenu en « haut », maintien du montant acquis

Si l'agent atteint un seuil de compétence dans son poste (montant gelé) et change de fonctions, alors les compteurs sont remis à zéro et l'agent doit de nouveau faire ses preuves et peut acquérir une nouvelle part EPro.

- ❖ **Une part (part EP₂) pour tenir compte d'évènements particuliers ou de modifications importantes** dans les missions de l'agent qui ont eu pour conséquence d'accroître son expérience durablement

Accroissement des charges et/ou responsabilités : réalisation de travaux de + en + techniques, divers enrichissement vis-à-vis de la fiche de poste initiale et/ou fiche métier référente. Développement du travail en mode projet, prise de responsabilité	Peu significatif	4
	Significatif	6
	Très significatif	8
	Exceptionnel	10
Gestion d'un évènement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation d'un projet sensible et/ou stratégique (projet de loi, opération immobilière d'envergure etc...) induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles		10
60% du montant de l'IFSE EP		

- Elle pourrait être examinée tous 2 ans.
- Elle fera l'objet d'un rapport à compléter par le supérieur hiérarchique direct des agents, qui transmettra ensuite ses propositions à l'autorité territoriale, à qui appartiendra la décision finale.
- Elle ne pourra concerner tous les agents et chaque point correspondrait à 2% de part IFSE EP₂.

Quelle répartition entre les 2 parts ?

Il est proposé de répartir l'indemnité expérience professionnelle à hauteur de 40% pour la part liée à l'expérience acquise (EP₁) et 60% pour la seconde part (EP₂).

Toutefois, pour les groupes 70 et 71 (c'est-à-dire ceux avec moins d'opportunité du fait de l'opérationnalité de leurs missions que les autres groupes à remplir les conditions pour bénéficier de l'EP₂), il est proposé d'inverser les quotités ci-dessus, soit 60% pour l'EP₁ et 40% pour l'EP₂.

Les modalités de mise en œuvre progressive de cette EPro sont définies dans la délibération.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

L'IFSE socle (annexe1) pourrait être complétée par une part complémentaire liée à des **missions spécifiques** exercées par l'agent.

A - Certains agents, en fonction de leurs compétences et savoir-faire, exercent volontairement des missions en plus de leur fiche de poste.

Il serait proposé d'intégrer une part spécifique liée à ces missions pour les situations suivantes :

- attribution mensuelle de 90€ bruts pour les missions de maître d'apprentissage par un agent contractuel non éligible à la NBI ou de tuteur d'emplois aidés si contrat > 6 mois consécutifs.

- instauration d'un forfait aux formateurs internes (après cycle de formation reconnu sur cette fonction) à raison de 45€ brut par journée de formation interne incluant le temps de préparation, versé au mois de janvier de l'année N, en fonction du nombre de journées animées l'année N-1,

-instauration d'un forfait mensuel de 20€ bruts pour rétribuer les fonctions suivantes :

- assistant de prévention (après cycle de formation reconnu sur cette fonction),
- référents fonctions supports (titulaires) : ressources humaines, informatique, finances, commande publique, désignés formellement et impliqués au sein des réseaux internes
- référents égalité ou laïcité, désignés formellement et impliqués au sein des réseaux internes.
- ambassadeurs du numérique, interlocuteurs désignés par la DSI

Cette part « missions spécifiques » (**MiSpé**) cesserait d'être versée à l'agent dès que celui-ci n'assurerait plus lesdites missions.

B - Il est proposé de reconnaître la particularité du **travail dominical et des jours fériés, inclus dans le cycle de travail**, au regard de la conciliation des vies professionnelle et personnelle.

Ainsi, un agent travaillant un dimanche ou un jour férié, dès lors qu'il s'agit d'un jour intégré dans son cycle de travail, bénéficiera d'une indemnisation comme suit :

- au-delà du 4^{ème} dimanche ou jour férié travaillés par an
- selon les heures réellement effectuées
- au taux de 14,50€ bruts par heure

Cette indemnisation est versée aux agents des 3 catégories hiérarchiques et n'est pas modulable selon la quotité de temps de travail individuelle (temps partiel ou temps non complet).

Nécessitant de s'assurer des heures réellement travaillées le dimanche ou un jour férié, le versement de cette part complémentaire interviendrait, sur justificatif hiérarchique au semestre échu, sans nécessité d'un arrêté individuel d'attribution.

C – Concernant le **travail le WE ou les jours fériés, assuré en dehors du cycle normal de travail** (collecte, salon, forum, festival, concert, portes ouvertes, exposition, animation, ...), une indemnité forfaitaire serait versée selon les modalités ci-dessous :

Indemnité pour travail en dehors du cycle normal de travail (IDCT)		
	Durée < 5 heures	Durée ≥ 5 heures
Samedi	57 €	115 €
Dimanche	70 €	140 €
Jours fériés	75 €	150 €

Cette indemnisation versée aux agents des 3 catégories hiérarchiques répond à l'objectif d'équité entre les filières et entre les femmes et les hommes, supprimant la majoration pour la filière technique antérieurement pratiquée.

Le versement de cette part interviendrait sur justificatif hiérarchique, établi mensuellement, sans nécessité d'un arrêté individuel d'attribution.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
016 200071827-20240919-2024_09_169-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Les situations de **travail le WE ou les jours fériés, assuré en dehors du cycle normal de travail** identifiés au sein des services sont les suivantes :

Service : NAUTILIS

Liste des emplois	Motif	Organisation
Agents du pôle technique	sécurisation, appui technique et de secours pour les agents techniques en intervention dans le cadre de travaux dangereux Sécurisation du site	La sécurisation du site concerne les jours suivants : 1er mai, 25 décembre, 1er janvier et tous les jours fériés où le site est fermé au public. Au minimum 2 passages d'une durée de 2 heures (+ de passages en cas de problèmes techniques).

Service : Déchets ménagers

Liste des emplois	Motif	Organisation
Agent de la collecte en porte à porte*	Les agents peuvent être amenés à intervenir le samedi matin pour assurer la collecte, certaines semaines comprenant un jour férié.	samedi matin de 5h00 à 12h24
Agent de la collecte en porte à porte	Les agents peuvent être amenés à intervenir le matin du jour férié en semaine pour assurer la collecte, du secteur des restaurants du centre-ville d'Angoulême.	matin de jour férié - secteur des restaurants de 6h00 à 8h00
Agent de la collecte en porte à porte*	Les agents peuvent être amenés à intervenir le soir du jour férié en semaine pour assurer la collecte du plateau d'Angoulême	soir de jour férié - Plateau de 19h45 à 03h09
Agent de la collecte en porte à porte	Les agents peuvent être amenés à intervenir le samedi matin pour assurer la collecte du secteur des restaurants du plateau d'Angoulême	samedi et dimanche matin de 6h00 à 8h00, assurée par 2 agents
Agent affecté sur la benne de jour du samedi	Les agents peuvent être amenés à intervenir le samedi après-midi pour assurer la collecte dite benne de jour	samedi de 15h00 à 17h00, assurée par 2 agents.
Agent du service Déchèteries Logistique	Les agents peuvent être amenés à intervenir le samedi pour assurer l'évacuation et les mouvements de rotation des bennes des 7 déchetteries de Grand Angoulême	3 agents du samedi de 8h30 à 12h00 et de 14h00 à 18h00 toute l'année.
Agent du service Déchèteries Logistique	Les agents peuvent être amenés à pallier les remplacements des gardiens absents les samedis	samedi : de 8h56 à 12h15 et de 13h55 à 18h15

* Les services de collecte en porte à porte comportant un « * » respecte la régulation du fini-parti dès qu'il sera instauré.

Service : Espaces verts

Liste des emplois	Motif	Organisation
Agent d'entretien des espaces verts	Du 1er mai au 30 septembre : entretien du site du plan d'eau	samedi, dimanche et jours fériés : 4 heures

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

Service : Conservatoire

Liste des emplois	Motif	Organisation
Agents des secteurs administratif et technique	Organisation et tenue des examens et réunions pédagogiques Inscriptions des élèves Encaissement des droits d'inscriptions	Les samedis, week-end et jours fériés, en fonction de calendriers d'activités, pré-établis par la direction tout au long de l'année scolaire.
Agents des secteurs techniques, d'actions culturelles et administratives	Organisation et tenue de manifestations publiques (spectacles, concerts, conférences, festivals, colloques, etc...) Organisation et tenue des activités pédagogiques liées à la préparation de ces manifestations (répétitions d'orchestres d'élèves, stages, master class, montage d'expositions et de décors, etc...)	

Ensemble des services

Liste des emplois	Motif	Organisation
Tout agent sur demande du chef de service	A l'occasion d'une manifestation publique où GrandAngoulême doit être représenté (salon, présentation, débat, visites, colloques, soirées spéciales, concerts...)	Ponctuellement en fonction des manifestations, soir, week-end et jours fériés. Sur demande du chef de service.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024
Publication : 26/09/2024

Le RIFSEEP est **exclusif**, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Toutefois, certaines primes ou indemnités actuellement attribuées pourraient être conservées et intégrées pour les fonctions suivantes :

- **Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants** du décret 67-624 du 23 juillet 1967 modifié, indemnités actuellement versées par demi-journées effectives de travail.
- **Indemnité de panier** du décret 73-979 du 22 octobre 1973 actuellement versée par nuit si au moins 6 heures consécutives travaillées entre 21h et 6h.
Pour ces 2 types d'indemnités, un **montant forfaitaire** (équivalent à 228 jours travaillés minorés des jours RTT, soit **216** ou **205**) représentatif du métier exercé serait intégré, pour des activités annuelles. Un prorata serait appliqué pour des activités saisonnières ou partielles.
- **prime de grue** : depuis 2011, les chauffeurs déchèteries bénéficient d'une prime de grue de 45€ mensuels. Celle-ci serait conservée dans les mêmes conditions qu'actuellement.
- **prime de responsabilité de caisse** : depuis 2012, les agents de caisse de Nautilus, non régisseurs, qui assurent la responsabilité de caisse en l'absence du régisseur (notamment le WE) bénéficient d'une prime de responsabilité de caisse de 45€ mensuels. Celle-ci serait conservée dans les mêmes conditions qu'actuellement.
- **prime pour mission complémentaire** : depuis 2016, dans le cadre d'une mise à disposition partielle du service maintenance de Nautilus auprès de la commune de La Couronne, le responsable technique et ses 2 adjoints assurent un accompagnement pour la maintenance et l'entretien des installations techniques de la piscine municipale, moyennant une prime de 40€ mensuels. Celle-ci serait conservée dans les mêmes conditions qu'actuellement.
- **régisseur d'avances et de recettes** (titulaires et suppléants selon les barèmes actuels et modalités ci-après). Le régisseur suppléant percevra 2/12^{ème} de l'indemnité du régisseur titulaire.

Toutefois, le maintien de ces primes et indemnités cesserait dès que l'agent bénéficiaire n'assurerait plus lesdites missions éligibles.

A noter que le RIFSEEP imposant la suppression de ces primes et indemnités dès sa mise en œuvre, les nouveaux contractuels de droit public non permanents et agents de droit privé, recrutés après le 1^{er} janvier 2020 ne pourraient plus en être bénéficiaires.

Cette part serait proratisée en fonction du temps de travail.

- **BONUS** : certaines fonctions très spécifiques concernant un nombre limité d'agents n'ont pu faire l'objet d'identification particulière au sein des 19 groupes de fonction. Il a été privilégié l'octroi de bonus forfaitaire pour les situations suivantes :

Critère bonus	Commentaires	Montant proposé
Rareté de l'expertise / qualification	En fonction de l'étude du CNFPT et de l'analyse de la DRH sur la base des durées de vacance de poste et du taux de candidatures reçues	30 €
Compétence technique ou expertise exigée pour exercer ce poste (groupe de fonction 31 uniquement)		20 €
Responsabilité de la sécurité d'autrui (groupe de fonction uniquement 32)		20 €
Habilitation / certification exigée pour occuper le poste	Selon groupe de fonction	20 €
Référent logiciel métier	Etre l'administrateur fonctionnel désigné auprès de la DSI	30 €
Utilisation quotidienne d'un outil métier (à lister)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel dans le cadre de ses activités.	20 €
Emploi fonctionnel/membre de la DG (uniquement pour les GF 20 et 21)		20 €
Membre du CODIR (uniquement pour les GF 20 et 21)		20 €
Obligation d'assister aux instances diverses hors horaires habituels		10 €
Responsabilité d'un équipement		20 €
Exercice dans un service commun		20 €
Risque d'agression verbale/physique	Métiers identifiés par la DRH selon l'importance des déclarations d'agressions	10 €
Itinérance/fréquence de déplacement	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu de travail à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	10 €

Le versement de ces bonus forfaitaires interviendrait mensuellement et cesserait dès que l'agent bénéficiaire n'assurerait plus lesdites fonctions éligibles.

Ces bonus seraient proratisés en fonction du temps de travail.

Part IFSE complémentaire Régie

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant du cautionnement en euros	Montant annuel de la part IFSE Régie en euros
<i>Montant maximum (€) de l'avance pouvant être consentie</i>	<i>Montant moyen (€) des recettes encaissées mensuellement</i>	<i>Montant total (€) du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement</i>		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024

Modalités d'attribution :

- Ce montant sera versé annuellement au prorata du nombre de mois de présence mais pas selon la quotité de travail de l'agent dans la mesure où la part régie est calculée en fonction du montant autorisé de la régie.
- Un même régisseur, chargé de plusieurs régies de services différents, pourra percevoir plusieurs fois le montant de cette part d'IFSE complémentaire.
- Concernant les régies de recettes, le montant de la part IFSE complémentaire Régie peut être majoré dans la limite de 100%, si ces deux conditions sont réunies :
 - la régie doit être ouverte au public au-delà des périodes normales d'exécution du service
 - le nombre hebdomadaire moyen d'opérations d'encaissements doit être supérieur à 200.
- Concernant les régisseurs suppléants : le montant de la part IFSE Régie indiqué ci-dessus et calculé sur 2/12èmes sera versé annuellement.
- Concernant les sous-régisseurs : 10% du montant de la part IFSE Régie sera versé en cas d'existence de sous-régie.
- Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore éligible au RIFSEEP demeurent soumis aux règles antérieures concernant les indemnités de régie d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

016-200071827-20240919-2024_09_169-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 26/09/2024

Publication : 26/09/2024