

**COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION
GRANDANGOULEME**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
SEANCE DU 05 DECEMBRE 2019**

Délibération
n° 2019.12.389

**Régime indemnitaire
tenant compte des
fonctions, des
sujétions, de
l'expertise et de
l'engagement
professionnel
(RIFSEEP) des agents
communaux**

LE CINQ DECEMBRE DEUX MILLE DIX NEUF à 17h00, 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 leur a été adressée par Monsieur le Président.

Date d'envoi de la convocation : **29 novembre 2019**
Secrétaire de séance : François ELIE

Membres présents :

Jean-François DAURE, Jean-Marie ACQUIER, Sabrina AFGOUN, Michel ANDRIEUX, Véronique ARLOT, Anne-Marie BERNAZEAU, André BONICHON, Xavier BONNEFONT, Laïd BOUAZZA, Jacky BOUCHAUD, Patrick BOURGOIN, José BOUTTEMY, Catherine BREARD, Gérard BRUNETEAU, Michel BUISSON, Gilbert CAMPO, Monique CHIRON, Jean-Marc CHOISY, Bernard CONTAMINE, Jean-Claude COURARI, Françoise COUTANT, Catherine DEBOEVERE, Françoise DELAGE, Gérard DEZIER, Denis DOLIMONT, Denis DUROCHER, François ELIE, Annette FEUILLADE-MASSON, Jean-Jacques FOURNIE, Maud FOURRIER, Martine FRANCOIS-ROUGIER, Michel GERMANEAU, Fabienne GODICHAUD, Thierry HUREAU, André LANDREAU, Elisabeth LASBUGUES, Francis LAURENT, Michaël LAVILLE, Bertrand MAGNANON, Annie MARC, Jean-Luc MARTIAL, Thierry MOTEAU, François NEBOUT, Dominique PEREZ, Yannick PERONNET, Marie-Hélène PIERRE, Jean-Philippe POUSSET, Bruno PROUX, Christophe RAMBLIERE, Jean REVEREAULT, Mireille RIOU, Bernard RIVALLEAU, Gérard ROY, Eric SAVIN, Zahra SEMANE, Alain THOMAS, Jean-Luc VALANTIN, Roland VEAUX, Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Vincent YOU, Sylvie CARRERA

Ont donné pouvoir :

Anne-Sophie BIDOIRE à Véronique ARLOT, Véronique DE MAILLARD à Anne-Laure WILLAUMEZ-GUILLEMETEAU, Bernard DEVAUTOUR à Marie-Hélène PIERRE, Joël GUITTON à Vincent YOU, Isabelle LAGRANGE à Laïd BOUAZZA, Philippe LAVAUD à Fabienne GODICHAUD, Annie MARAIS à André LANDREAU, Catherine PEREZ à Jacky BOUCHAUD, Philippe VERGNAUD à José BOUTTEMY

Suppléant(s) :

Guy ETIENNE par Sylvie CARRERA

Excusé(s) :

Anne-Sophie BIDOIRE, Danielle CHAUVET, Véronique DE MAILLARD, Bernard DEVAUTOUR, Jacques DUBREUIL, Georges DUMET, Jeanne FILLOUX, Joël GUITTON, Isabelle LAGRANGE, Philippe LAVAUD, Annie MARAIS, Pascal MONIER, Catherine PEREZ, Philippe VERGNAUD

CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 5 DECEMBRE 2019

**DELIBERATION
N° 2019.12.389**

RESSOURCES HUMAINES

Rapporteur : Madame BERNAZEAU

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

La création au 1^{er} janvier 2017 de la communauté d'agglomération GrandAngoulême, résultant de la fusion des communautés de communes de Braconne et Charente, Charente Boëme Charraud, Vallée de l'Echelle et de la communauté d'agglomération du GrandAngoulême, impliquant également la dissolution du syndicat mixte de collecte et traitement des ordures ménagères (SMICTOM), du Pays d'Entre Touvre et Charente et ayant entraîné également la révision du périmètre d'intervention de Calitom, conduit la communauté à mettre en place un régime indemnitaire applicable aux agents communautaires.

En effet, la nouvelle communauté d'agglomération issue de la fusion est distincte des personnes morales fusionnées et doit désormais définir son propre régime indemnitaire conformément à la réglementation, les dispositions antérieures ne pouvant être ni maintenues ni étendues aux agents communautaires.

Conformément au décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et à sa circulaire d'application du 5 décembre 2014, toute nouvelle délibération sur le régime indemnitaire doit s'inscrire dans le cadre du RIFSEEP.

Ce dispositif est le nouvel outil indemnitaire de référence de la fonction publique d'Etat, transposable à la fonction publique territoriale.

Son principal objectif est de réduire le système de primes et d'indemnités complexe et fragmenté, nuisant à la visibilité des rémunérations mais aussi à la mobilité des fonctionnaires.

A ce jour, une majorité des cadres d'emplois est éligible au RIFSEEP selon un mécanisme d'adhésion débuté en 2015 et qui devrait s'achever début 2020. Toutefois, plusieurs cadres d'emplois en sont toujours exclus (environ 125 agents à la date d'effet de la présente délibération) et le nouveau RIFSEEP leur sera applicable au premier jour du mois suivant la publication des arrêtés ministériels de transposition.

En attendant, les dispositions de la délibération n°172 du 11 juillet 2013 de l'ex GrandAngoulême leur demeurent applicables.

Au-delà de la double obligation d'harmoniser les 7 régimes indemnitaires hérités de la fusion et de s'inscrire dans le dispositif RIFSEEP imposé par l'Etat, la communauté entend se saisir de cette opportunité pour répondre à **3 objectifs** forts :

- objectif social : les salaires des plus modestes bénéficient d'une attention particulière
- objectif managérial : reconnaître les fonctions, responsabilités, sujétions et l'engagement professionnel des agents et sortir du régime indemnitaire actuel qui repose principalement sur le grade détenu
- objectif d'équité : l'harmonisation entre filières est renforcée mais aussi l'égalité salariale femmes-hommes à fonction comparable.

Par ailleurs, le RIFSEEP est mis en place avec la garantie qu'il n'y aura **aucune perte de rémunération** pour les agents au regard du régime indemnitaire perçu actuellement.

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

- I. Bénéficiaires : seraient éligibles au nouveau régime indemnitaire les :
- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
 - agents contractuels permanents de droit public (articles 3-2, 3-3, 38 et 110 de la loi du 26 janvier 1984) 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 3-II de la loi du 26 janvier 1984) à temps complet, non complet et à temps partiel selon leur cadre d'emplois de référence,
 - agents occupant un emploi fonctionnel (articles 47 et 53 de la loi du 26 janvier 1984).

Toutefois, ne bénéficieraient pas des dispositions prévues les :

- agents contractuels non permanents de droit public (articles 3-I-1°, 3-I-2° et 3-1 de la loi du 26 janvier 1984), 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 10 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, formellement déconnecté du grade détenu.

Le classement en annexe 1 a été effectué par la direction des ressources humaines au regard des fiches de postes et des organigrammes des services, en concertation avec les organisations syndicales, et après validation des directeurs généraux adjoints. Il pourra faire l'objet d'ajustements afin de prendre en compte les évolutions futures de fonctions.

IV. Le montant du RIFSEEP :

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

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.**

- 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, pour chaque agent concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application de sa situation antérieure.

L'indemnité de garantie serait la différence entre l'IFSE perçue et le montant de régime indemnitaire qu'il percevait avant l'application de ce nouveau dispositif.

L'indemnité de garantie ne serait pas impactée par les éléments d'augmentation de l'IFSE socle négociés lors de la mise en place du RIFSEEP.

Pour les agents ex GrandAngoulême de la collecte matin du service déchets ménagers, s'ajoutera à cette indemnité de garantie, un montant forfaitaire mensuel équivalent à 216 indemnités horaires pour travail normal de nuit, indemnité conservée lors du passage de la collecte de 4h à 5h en 2011.

Ces dispositions seraient strictement individuelles et le montant de l'indemnité de garantie ne pourrait pas être modulé à la baisse.

V. Les modulations de l'IFSE :

1) Le réexamen du montant de l'IFSE

L'IFSE pourrait 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, sous réserve d'une enveloppe budgétaire dédiée.

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.

Cette disposition serait strictement individuelle.

2) L'IFSE et l'absentéisme

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

- L'IFSE serait maintenue dans les proportions du traitement pour les congés annuels, les congés de maladie ordinaire, 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.
Ce dispositif est actuellement en vigueur pour les agents ex GrandAngoulême.
- 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.

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 appréciés 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.

Ce complément serait facultatif sous réserve d'une enveloppe budgétaire dédiée et ne serait pas reconduit systématiquement.

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 annuellement, notamment en novembre.
- annuellement pour le CIA, après évaluation de la mission ou de l'intérim effectué et de la manière de servir.

VIII. Entrée en vigueur : La mise en œuvre du RIFSEEP est fixée au **1^{er} janvier 2020**.

IX. Bilan et révision :

Chaque année paire, un bilan sera fait avec les organisations syndicales représentées au comité technique ou à la future instance (comité social territorial), en vue d'ajustements/révisions éventuels.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20 ;

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88 ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu 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 et les circulaires respectivement du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat et du 3 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°172 du 11 juillet 2013 instaurant le régime indemnitaire des agents de la communauté d'agglomération de GrandAngoulême,

Vu la création au 1^{er} janvier 2017 de la communauté d'agglomération GrandAngoulême, résultant de la fusion des communautés de communes de Braconne et Charente, Charente Boëme Charraud, Vallée de l'Echelle et de la Communauté d'agglomération du GrandAngoulême, impliquant également la dissolution du syndicat mixte de collecte et traitement des ordures ménagères (Smictom), du Pays d'Entre Touvre et Charente et ayant entraîné également la révision du périmètre d'intervention de Calitom,

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

Vu l'avis favorable du comité technique du 18 novembre 2019,

Vu l'avis favorable de la commission finances et responsabilités sociétales du 28 novembre 2019,

Je vous propose :

D'APPROUVER le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ainsi que les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP, à compter du 1^{er} janvier 2020,

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 technique, de sorte que les évolutions d'origine législatives, réglementaires ou internes soient mises en œuvre sans délai,

DE PREVOIR les crédits correspondants aux budgets principal et annexes.

**APRES EN AVOIR DELIBERE,
LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE
A L'UNANIMITE DES SUFFRAGES EXPRIMES (1 abstention),
ADOpte LA DELIBERATION PROPOSEE.**

Certifié exécutoire :	
<u>Reçu à la Préfecture de la Charente le :</u> 12 décembre 2019	<u>Affiché le :</u> 12 décembre 2019

La classification des postes en 10 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, formellement déconnecté du grade détenu.

Le classement ci-dessous a été effectué par la direction des ressources humaines au regard des fiches de postes et des organigrammes des services, en concertation avec les organisations syndicales, et après validation des directeurs généraux adjoints. Il pourra faire l'objet d'ajustements afin de prendre en compte les évolutions futures de fonctions.

Groupes de fonction	Définition et répartition des postes
A1	Comité de coordination : Poste de cadres dirigeants - DGS - DGA
A2	Directeur d'un service ou d'un ou plusieurs équipements : Poste ayant un niveau élevé en termes d'encadrement, de coordination, de technicité, d'expertise et de responsabilité - Directeur
A3	Responsable d'un service ou d'un équipement : Poste avec encadrement et/ou forte expertise - Responsable d'un service - Directeur d'un équipement communautaire
A4	Chargé de mission ou poste de coordonnateur : Mise en œuvre, coordination et accompagnement de projets, animation, assistance et conseil - Chargé de mission/Chargé d'études - Chef de projet/ coordonnateur de projets ou d'activités - Responsable de service (au sein d'un équipement communautaire)
B1	Responsable de service ou d'un équipement : Poste avec encadrement et/ou forte expertise - Responsable de service - Responsable au sein d'un équipement communautaire
B2	Chargé de mission ou postes de coordinateur (sans encadrement) : Mise en œuvre, coordination et accompagnement de projets, animation, assistance et conseil - Coordonnateur de projets ou d'activités
B3	Poste d'instruction et/ou d'animation : Préparation, suivi, contrôle dans un domaine spécifique - Assistant de direction - Assistant administratif et financier - Gestionnaire/Instructeur au sein d'un service - animateur (culturel, sportif, social...)
C1	Poste d'encadrement de proximité : Encadrement de proximité et/ou expertise et/ou préparation, suivi, contrôle dans un domaine spécifique - Responsable d'un service - Chef d'équipe
C2	Poste opérationnel spécialisé et/ou expertise et/ou préparation, suivi, contrôle dans un domaine spécifique - Assistant de direction - Assistant administratif et financier - Gestionnaire/Instructeur au sein d'un service - animateur (culturel, sportif, social...) - Coordonnateur de projets ou d'activités
C3	Agent opérationnel : Fonctions opérationnelles pouvant comporter une ou plusieurs sujétions (physiques ou horaires)

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 encadrés 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

- 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.

Après établissement d'une lettre de mission établie par le supérieur hiérarchique, validée par le directeur général des services, entraînant une modification temporaire de la fiche de poste, les critères de versement du CIA seraient les suivants :

- La participation à un projet innovant, complexe, sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et/ou prolongée.
- L'intérim d'un collègue, d'un subordonné ou de son supérieur hiérarchique absent > à 3 mois cumulés sur une année glissante.

Les bénéficiaires du RIFSEEP pourraient percevoir un montant de CIA compris entre 0 et 100 % du montant plafond du CIA correspondant à leur groupe de fonctions. Son versement serait annuel.

Le montant du CIA annuel ne pourrait pas excéder règlementairement :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois relevant de la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois relevant de la catégorie B
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les emplois relevant de la catégorie C

Ce complément serait facultatif sous réserve d'une enveloppe budgétaire dédiée et ne serait pas reconduit systématiquement.

La part CIA serait à 0€ à la date de mise en place du RIFSEEP.

Un indicateur sur les attributions au titre du CIA serait intégré au bilan social annuel.

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

Le tableau ci-dessous détaille les montants minimaux et maximaux par cadre d'emplois éligibles et groupe de fonctions.

Tableaux des montants minimaux et maximaux au 01/01/2020

Cadre d'emplois	Arrêté relatif aux montants	Groupes de fonction	IFSE			CIA
			Montant mensuel minimal (en € bruts)	Montant annuel minimal (en € bruts)	Montant annuel maximal réglementaire (en € bruts)	Montant annuel maximal réglementaire (en € bruts)
Administrateur	Arrêté 29 juin 2015	G1 (=A1)	1 840	22 080	49 980	8 820
		G2 (=A2)	851	10 212	46 920	8 280
		G3 (=A3)	751	9 012	42 330	7 470
		G3 (=A4)	551	6 612	42 330	7 470
Ingénieur en chef	Arrêté 14 février 2019	G1 (=A1)	1 840	22 080	57 120	10 080
		G2 (=A2)	851	10 212	49 980	8 820
		G3 (=A3)	751	9 012	46 920	8 280
		G3 (=A4)	551	6 612	42 330	7 470
Attaché	Arrêté 3 juin 2015	G1 (=A1)	1 840	22 080	36 210	6 390
		G2 (=A2)	851	10 212	32 130	5 670
		G3 (=A3)	751	9 012	25 500	4 500
		G3 (=A4)	551	6 612	20 400	3 600
Ingénieur (en attendant la publication de l'arrêté fixant les montants, la délibération 172 du 11/07/2013 s'applique. Par anticipation, les montants minimaux sont fixés)		G1 (=A1)	1 840	22 080	En attente	
		G2 (=A2)	851	10 212		
		G3 (=A3)	751	9 012		
		G3 (=A4)	551	6 612		
Conservateur des bibliothèques	Arrêté 7 décembre 2017	G2 (=A2)	851	10 212	31 450	6 000
		G3 (=A3)	751	9 012	29 750	5 500
		G3 (=A4)	551	6 612	29 750	5 250
Conservateur du patrimoine	Arrêté 7 décembre 2017	G2 (=A2)	851	10 212	40 290	7 110
		G3 (=A3)	751	9 012	34 450	6 080
		G3 (=A4)	551	6 612	31 450	5 550
Bibliothécaire Attaché conservation patrimoine	Arrêté 14 mai 2018	G2 (=A2)	851	10 212	27 200	4 800
		G3 (=A3)	751	9 012	27 200	4 800
		G3 (=A4)	551	6 612	27 200	4 800
Educateur jeune enfant (en attendant la publication de l'arrêté fixant les montants, la délibération 172 du 11/07/2013 s'applique.)		G3 (=A3)	En attente			
		G3 (=A4)				
Rédacteur Animateur Educateur APS	Arrêté 19 mars 2015	G1 (=B1)	477	5 724	17 480	2 380
		G2 (=B2)	427	5 124	16 015	2 185
		G3 (=B3)	402	4 824	14 650	1 995
Technicien (en attendant la publication de l'arrêté fixant les montants, la délibération 172 du 11/07/2013 s'applique. Par anticipation, les montants minimaux sont fixés)		G1 (=B1)	477	5 724	En attente	
		G2 (=B2)	427	5 124		
		G3 (=B3)	402	4 824		
Assistant conservation patr. et bibliothèque	Arrêté 14 mai 2018	G1 (=B1)	477	5 724	16 720	2 280
		G2 (=B2)	427	5 124	14 960	2 040
		G3 (=B3)	402	4 824	14 960	2 040
Agent de maîtrise Adjoint technique	Arrêté 28 avril 2015	G1 (=C1)	318	3 816	11 340	1 260
		G2 (=C2)	268	3 216	10 800	1 200
		G2 (=C3)	248	2 976	10 800	1 200
Adjoint administratif Adjoint animation Opérateur APS	Arrêté 20 mai 2014	G1 (=C1)	318	3 816	11 340	1 260
		G2 (=C2)	268	3 216	10 800	1 200
		G2 (=C3)	248	2 976	10 800	1 200
Adjoint du patrimoine	Arrêté 30 décembre 2016	G1 (=C1)	318	3 816	11 340	1 260
		G2 (=C2)	268	3 216	10 800	1 200
		G2 (=C3)	248	2 976	10 800	1 200

Cadre d'emplois	Grade non concerné à la date d'application de la présente délibération
Cadre de santé	Exclus du RIFSEEP à ce jour avec clause de revoyure au 31/12/2019 : la délibération 172 du 11/07/2013 s'applique pour les titulaires de ces grades.
Puéricultrice	
Infirmier en soins généraux	
Infirmier	
Auxiliaire de soins	
Auxiliaire de puériculture	
Conseiller APS	
Directeur d'établissement EA	
Professeur EA	
Assistant EA	

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 prise en compte de l'expérience professionnelle pourrait avoir lieu, sur proposition argumentée du responsable hiérarchique, validée par le directeur général adjoint, la direction des ressources humaines et la direction générale des services dans les cas suivants :

- au moment du recrutement,
- dans le cadre des mobilités internes vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions requérant d'avantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions,
- à titre exceptionnel, en l'absence de changement de poste et au vu de l'acquisition volontaire de compétences ou de savoir-faire techniques spécifiques par l'agent, sous réserve d'une enveloppe budgétaire dédiée.

Le montant attribué à un agent au titre de l'expérience professionnelle, au regard des critères ci-dessus, ne pourrait être modulé à la baisse.

Cette part « expérience professionnelle » serait plafonnée à **un montant forfaitaire de 500€** au maximum par mois quel que soit le groupe de fonction.

Son attribution serait limitée à 2 majorations maximum par période de 5 ans, sans pouvoir dépasser 20% du montant maximum à chaque évolution.

Cette part serait à 0€ à la date de mise en place du RIFSEEP.

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

En effet, 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 :

- mission de maître d'apprentissage par un agent contractuel non éligible à la NBI ou de tuteur d'emplois aidés si contrat > 6 mois consécutifs.

Une attribution mensuelle de 90€ bruts serait attribuée pour compenser cette mission supplémentaire non prévue à la fiche de poste.

- formateur interne assurant plusieurs sessions/an (après cycle de formation reconnu sur cette fonction),
- 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.

Une somme mensuelle de 20€ bruts serait proposée pour rétribuer ces fonctions.

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

Cas des agents répondant à un appel au volontariat pour participer à l'organisation d'un événement/manifesteration exceptionnel organisé par la communauté :

A ce jour, les conditions de rémunération des agents communautaires répondant à des appels à volontariat ne sont pas identiques selon les filières auxquelles ils appartiennent.

Une réflexion sera engagée très rapidement pour identifier les possibilités d'y remédier, via cette part complémentaire de l'IFSE, après avis du comité technique.

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 à compter de sa mise en application, ne pourraient plus en être bénéficiaires.

En revanche, **par exception**, le cumul de certaines indemnités avec le RIFSEEP est limitativement prévu pour :

- 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.

Cette part serait proratisée 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>		
<i>Jusqu'à 1 220</i>	<i>Jusqu'à 1 220</i>	<i>Jusqu'à 2 440</i>	-	110
<i>De 1 221 à 3 000</i>	<i>De 1 221 à 3 000</i>	<i>De 2 441 à 3 000</i>	300	110
<i>De 3 001 à 4 600</i>	<i>De 3 001 à 4 600</i>	<i>De 3 001 à 4 600</i>	460	120
<i>De 4 601 à 7 600</i>	<i>De 4 601 à 7 600</i>	<i>De 4 601 à 7 600</i>	760	140
<i>De 7 601 à 12 200</i>	<i>De 7 601 à 12 200</i>	<i>De 7 601 à 12 200</i>	1 220	160
<i>De 12 201 à 18 000</i>	<i>De 12 201 à 18 000</i>	<i>De 12 201 à 18 000</i>	1 800	200
<i>De 18 001 à 38 000</i>	<i>De 18 001 à 38 000</i>	<i>De 18 001 à 38 000</i>	3 800	320
<i>De 38 001 à 53 000</i>	<i>De 38 001 à 53 000</i>	<i>De 38 001 à 53 000</i>	4 600	410
<i>De 53 001 à 76 000</i>	<i>De 53 001 à 76 000</i>	<i>De 53 001 à 76 000</i>	5 300	550
<i>De 76 001 à 150 000</i>	<i>De 76 001 à 150 000</i>	<i>De 76 001 à 150 000</i>	6 100	640
<i>De 150 001 à 300 000</i>	<i>De 150 001 à 300 000</i>	<i>De 150 001 à 300 000</i>	6 900	690
<i>De 300 001 à 760 000</i>	<i>De 300 001 à 760 000</i>	<i>De 300 001 à 760 000</i>	7 600	820
<i>De 760 0001 à 1 500 000</i>	<i>De 760 0001 à 1 500 000</i>	<i>De 760 0001 à 1 500 000</i>	8 800	1 050
<i>Au-delà de 1 500 000</i>	<i>Au-delà de 1 500 000</i>	<i>Au-delà de 1 500 000</i>	<i>1 500 par tranche de 1 500 000</i>	<i>46 par tranche de 1 500 000</i>

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).