



Département de l'Ardèche

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'AGGLOMERATION

### Séance du 11 juillet 2024

Nombre de membres	
Afférent au CC	En exercice
70	70
Présent	Votant
37	53

#### Date de convocation

**4 juillet 2024**

**Ressources Humaines – Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

**N° de la délibération  
2024-376**

Secrétaire de séance :  
Laëtitia BOURJAT

Le 11 juillet 2024 à dix-huit heures trente,

Le Conseil de la Communauté d'Agglomération ARCHE Agglo s'est réuni à la salle des fêtes à St-Félicien sous la présidence de Monsieur Frédéric SAUSSET.

**Présents :** MM. Xavier ANGELI, Pascal BALAY, David BONNET, Jean-Louis BONNET, Mme Laëtitia BOURJAT, MM. Patrick CETTIER, Pascal CLAUDEL, Mme Delphine COMTE, MM. Thierry DARD, Denis DEROUX, Yann EYSSAUTIER, Bruno FAURE, Mme Christiane FERLAY, Gilles FLORENT, Mme Béatrice FOUR, M. Claude FOUREL, Mme Isabelle FREICHE, MM. Michel GAY, Michel GOUNON, Mme Annie GUIBERT, M. Emmanuel GUIRON, Mme Laurence HEYDEL-GRILLERE, M. Gilbert LA RUSSA, Mme Danielle LECOMTE, MM. Fabrice LORIOT, Pierre MAISONNAT, Jean-Louis MORIN, Mmes Stéphanie NOUGUIER, Nathalie RAZE, Ingrid RICHIOUD, MM. Gérard ROBERTON, Frédéric SAUSSET, Mme Anne SCHMITT, MM. Pascal SEIGNOVERT, Mme Michèle VICTORY, MM. Roger VOSSIER, Jean-Louis WIART.

**Excusés :** Paul BARBARY (pouvoir à M. Frédéric SAUSSET), Laurent BARRUYER (pouvoir à M. Pascal BALAY), M. Michel BRUNET (pouvoir à Isabelle FREICHE), M. Guy CHOMEL (pouvoir à M. Xavier ANGELI), M. Serge DEBRIE (pouvoir à M. Gilles FLORENT), Mme Valina FAURE (pouvoir à M. Bruno FAURE), Mme Annie FOURNIER (pouvoir à Mme Béatrice FOUR), M. Pierre GUICHARD (pouvoir à Mme Michèle VICTORY), Mme Elisabeth JUNIQUE (pouvoir à Mme Danielle LECOMTE), Mme Marie-Claude LAMBERT (pouvoir à Mme Annie GUIBERT), M. Laurent MAILLARD (pouvoir à Mme Nathalie RAZE), M. Jacques POCHON (pouvoir à M. Michel GOUNON), Mme Isabelle POUILLY (pouvoir à Mme Delphine COMTE), M. Régis REYNAUD (représenté par son suppléant M. Gilbert LA RUSSA), M. Alain SANDON (pouvoir à M. Thierry DARD), M. Bruno SENECLAUZE (pouvoir à M. Gérard ROBERTON), M. Jean-Paul VALLES (pouvoir à M. Yann EYSSAUTIER), M. Xavier AUBERT, M. Pascal BIGI, Mme Véronique BLAISE, Mme Christèle DEFRANCE, Mmes Amandine DEYGAS, Mme Mélanie DONGEY, Mme Myriam FARGE, Mme Muriel FAURE, M. Patrick FOURCHEGU, Mme Isabelle GUILLIAUMET, Mme Christelle MARION, M. Jean-Michel MONTAGNE, Mme Agnès OREVE, Mme Sandrine PEREIRA, M. Charles-Henri RIMBERT, M. Vincent ROBIN, M. Jean-Christophe WEIBEL.

- 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 le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;
- 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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu les arrêtés suivants :

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2ème groupe des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014

Vu l'avis du Comité Social Territorial (CST) en date du 25 juin 2024 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la collectivité ;

Considérant que le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités, le Président propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités fixées dans la présente délibération

Considérant que les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions sont inscrits au budget ;

Considérant l'avis du bureau du 4 juillet 2024 ;

Après en avoir délibéré à :

- 53 Voix pour
- 0 Voix contre
- 0 Abstention

Le Conseil d'Agglomération :

- **APPROUVE** le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel à compter de l'entrée en vigueur de cette délibération, (juillet 2024) selon les modalités suivantes :

## ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité ;
- Les agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel recrutés sur des emplois permanents ou non permanents et dont la fonction est prévue dans le répertoire des fonctions Arche Agglo

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont

- *Filière administrative :*
  - o *Les attachés,*
  - o *Les rédacteurs,*
  - o *Les adjoints administratifs,*
- *Filière technique :*
  - o *Les ingénieurs territoriaux,*
  - o *Les techniciens,*
  - o *Les agents de maîtrise,*
  - o *Les adjoints techniques,*
- *Filière animation :*
  - o *Les animateurs,*

- *Les adjoints d'animation,*
- *Filière culturelle (Enseignement artistique) :*
  - *Les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,*
- *Filière culturelle (patrimoine et bibliothèque) :*
  - *Les bibliothécaires,*
  - *Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,*
  - *Les adjoints du patrimoine.*
- *Filière médico-sociale (secteur socio-éducatif)*
  - *Les conseillers socio-éducatifs,*
  - *Les assistants socio-éducatifs,*
  - *Les éducateurs de jeunes enfants,*
  - *Les agents sociaux,*
  - *Les infirmiers territoriaux en soins généraux,*
  - *Les puéricultrices cadres territoriaux de santé,*
  - *Les puéricultrices territoriales,*
  - *Les infirmiers territoriaux,*
  - *Les auxiliaires de puériculture territoriaux,*

*Les autres cadres d'emplois de la collectivité ne sont pas encore concernés par le RIFSEEP, à savoir :*

- *Les professeurs d'enseignement artistique,*
- *Les assistants d'enseignement artistique.*

*Dans un souci d'égalité et de cohérence vis-à-vis de l'ensemble des agents ARCHE Agglo, il est proposé de verser le régime indemnitaire actuellement applicable, à ces cadres d'emploi, tout en respectant les principes de la présente délibération en termes de montants et de règles d'attribution.*

*Sont ainsi concernés les cadres d'emplois des Assistants et Professeurs d'Enseignement artistique.*

## **ARTICLE 2 – L'IFSE**

### **• LE PRINCIPE**

L'IFSE a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions.

### **• LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DE L'IFSE**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

#### **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception**

- Niveau du poste dans l'organigramme
- Nombre de collaborateurs encadrés
- Conseil aux élus (VP/élus des commissions et groupes de travail)
- Continuité du service public
- Gestion budgétaire
- Responsabilités humaines en interne

- Impact

### **La technicité, l'expertise, l'expérience, les qualifications**

- Complexité des missions
- Technicité/expertise
- Connaissance requise/niveau attendu sur le poste
- Autonomie
- Préparation et animation de réunions
- Actualisation des connaissances
- Dimension relationnelle

### **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel**

- Vigilance
- Risque de blessure, d'accident
- Itinérance/déplacements
- Variabilité des horaires
- Sujétions horaires : travail normal le weekend end/dimanche et jours fériés/travail en horaire décalé
- Contraintes météorologiques
- Prise de congés annuels
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement de la responsabilité financière
- Respect des délais légaux
- Acteur de prévention vis-à-vis des métiers à risque ou sensibles nécessitant le port d'EPI
- Accueil du public : impact du poste sur l'image de la collectivité pour les concitoyens et élus

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en **annexe 1** de la présente délibération.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

- **ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DE L'IFSE**

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie par la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant en **annexe 1** de la présente délibération.

Ce montant individuel peut être modulé selon les dispositifs suivants :

### **EXPERIENCE PROFESSIONNELLE**

Une modulation de l'IFSE est possible grâce à la prise en compte de l'expérience professionnelle. L'expérience professionnelle permet ainsi d'opérer une distinction entre agents relevant du même groupe de fonction.

On entend par expérience professionnelle « la connaissance acquise par la pratique professionnelle ».

L'ancienneté (matérialisée par les avancements d'échelon) ainsi que l'engagement et la manière de servir (valorisés au titre du complément indemnitaire annuel) ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le dispositif de prise en compte de l'expérience professionnelle est adapté aux fonctions exercées, et notamment:

## - **Encadrement supérieur**

Groupes concernés par ce dispositif : A1.1, A 1.2, A1.3, A 2.1, A 2.2, A 3.1, B1.1

Sont pris en compte pour la valorisation de l'expérience professionnelle les critères suivants :

- Approfondissement, élargissement et consolidation des savoirs techniques et des pratiques, montée en compétence : Capacité à exploiter l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel
- Progression de l'autonomie dans la conduite de projet
- Approfondissement, élargissement et consolidation des savoirs techniques et des pratiques, montée en compétence : Capacité à exploiter l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel
- Pratiques managériales: progression des méthodes de management
- Missions exercées
- Reconnaissance de la hiérarchie

La modulation au titre de l'expérience professionnelle peut être sollicitée tous les 2 ans par le Responsable hiérarchique. Un rapport détaillé argumentant cette demande sera à transmettre au plus tard le 31 décembre de l'année N pour une prise en compte en février de l'année N+1. Une commission d'attribution présidée par le Président de ARCHE Agglo analysera les demandes et déterminera les bénéficiaires et les montants attribués.

### **Voir Annexe 2 pour les montants**

## - **Tout autre emploi**

Sont pris en compte pour la prise en compte de l'expérience professionnelle les critères suivants :

- L'approfondissement des savoirs techniques et la montée en compétences favorisée par l'expérience pro
- Progression dans les missions en matière de: autonomie, variété, complexité, polyvalence, multi compétences transversalité
- Pratiques managériales : progression des méthodes de management
- Reconnaissance de la hiérarchie

La modulation au titre de l'expérience professionnelle peut être sollicité tous les 3 ans par le Responsable hiérarchique sur présentation d'un rapport simplifié à transmettre à la DRH au plus tard le 31 décembre de l'année N pour une prise en compte en février de l'année N+1.

La modulation au titre de l'expérience professionnelle permettra la revalorisation à hauteur de 5% de l'IFSE métier détenu par l'agent.

## **RECRUTEMENT METIERS EN TENSION/EXPERTISE RARE**

L'IFSE peut être majorée au moment du recrutement de métiers en tension, ou dans le cadre de la recherche d'un profil d'expert, dans la limite des plafonds prévus par délibération. Le recours à ce dispositif peut être mobilisé dans les cas suivants :

- Métier en tension (difficulté de recrutement ou suite à plusieurs recrutements infructueux)
- Rareté de l'expertise
- Bagage et profil rare
- Profil avec expérience significative indispensable pour le poste

## **REGIE DE RECETTE**

Les montants de l'IFSE peuvent être augmentés dans la limite des plafonds prévus par délibération pour les agents exerçant des fonctions de régisseur de recette.

REGISSEUR DE RECETTES Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros)	MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Jusqu'à 1220	110
De 1.221 à 3.000	110
De 3.001 à 4.600	120
De 4.601 à 7.600	140
De 7.601 à 12.200	160
De 12 201 à 18.000	200
De 18 001 à 38.000	320
De 38.001 à 53 000	410
De 53.001 à 76.000	550
De 76.001 à 150.000	640
De 150.001 à 300.000	690
De 300.001 à 760.000	820
De 760.001 à 1.500.000	1050
Au-delà de 1.500.000	46 (par tranche de 1.5 millions suppl)

### TRAVAIL INSALUBRE

L'IFSE peut être majorée dans la limite des plafonds prévus par délibération pour les agents confrontés à des risques spécifiques liés aux travaux et aux tâches pour lesquelles des incommodités (travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants) subsistent.

La majoration d'un montant de 1.03€ par demi-journée réalisée dans un contexte de travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants sera versée sur état déclaratif du responsable de service.

Travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants : travaux de collecte et d'élimination des immondices, travail en contact avec des eaux usées, stagnantes, insalubres (risque biologique).

### MISSION EXCEPTIONNELLE

L'IFSE peut être majorée pour une durée limitée pour les agents exerçant des missions exceptionnelles sur demande de leur hiérarchie.

Le versement de cette majoration ne peut pas excéder la période de 6 mois renouvelable 1 fois. Les missions exceptionnelles doivent être exercées de façon continue pendant 1 mois minimum.

Le montant de la majoration ne peut pas excéder 60% de l'IFSE de son bénéficiaire (hors indemnités de maintien) et dans la limite des plafonds autorisés par cette délibération.

### INDEMNITE DE MAINTIEN

Lors du passage au RIFSEEP, les agents concernés par une baisse du montant indemnitaire, ont pu bénéficier à titre individuel du maintien du montant indemnitaire qu'ils percevaient antérieurement.

### SALAIRE MINIMUM EQUIPE DE DIRECTION

Une majoration d'IFSE peut être appliquée à l'équipe de direction d'ARCHE Agglo si la rémunération mensuelle (tout élément de rémunération confondu hors SFT et participation à la mutuelle) n'atteint pas le montant brut minimum de :

Agents titulaires : environ 3 651€ brut

Agents non titulaires : environ 3 722 € brut

Ces montants sont calculés sur la base des montants des charges en vigueur en janvier 2020. Ils peuvent éventuellement varier en fonction des évolutions réglementaires des charges salariales.

### **PRIME ATTRACTIVITE EAJE**

En complément de l'IFSE métier, tout le personnel travaillant dans une structure d'accueil de la petite enfance bénéficie d'une IFSE dite d'attractivité EAJE permanente, versée au prorata du temps de travail.

Les bénéficiaires et les montants **en annexe 3**

Elle sera versée mensuellement.

### **BONUS AGENT TITULAIRE PRIME EAJE**

Un bonus permanent sera versé à tout agent titulaire ou stagiaire travaillant dans une structure d'accueil petite enfance. Ce bonus sera versé au prorata du temps de travail et suivra les mêmes règles de versement que le bonus attractivité petite enfance

### **BONUS AGENT CONTRACTUEL PRIME EAJE**

Un bonus permanent sera versé à tout agent contractuel de droit public travaillant dans une structure d'accueil petite enfance. Ce bonus sera versé au prorata du temps de travail et suivra les mêmes règles de versement que le bonus attractivité petite enfance

### **BONUS ATTRACTIVITE**

Une majoration d'IFSE peut être appliquée à l'ensemble des agents ARCHE Agglo (en dehors des agents bénéficiaires de la prime attractivité EAJE) en fonction des crédits budgétaires définis annuellement par l'assemblée délibérante sur proposition de l'Autorité territoriale.

Cette majoration est versée annuellement, au prorata du temps de travail de l'agent.

## **ARTICLE 3- Le REEXAMEN de l'IFSE**

Le montant individuel d'IFSE attribué à chaque agent fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ;
- Au maximum tous les 3 ans à défaut de changement de fonctions ou de grade et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent conformément aux critères figurant dans la présente délibération.

### **• PÉRIODICITÉ ET MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'IFSE**

L'IFSE est versée selon un rythme mensuel. Des majorations d'IFSE versées annuellement sont possibles.

## ARTICLE 4 – LE CIA

### • LE PRINCIPE

Le Complément Indemnitare Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel annuel.

### • LA DÉTERMINATION DES GROUPES DE FONCTIONS ET DES MONTANTS MAXIMA DU CIA

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale. Le montant individuel du CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

L'enveloppe consacrée au CIA des agents ARCHE Agglo est établie chaque année. Cette enveloppe sera ré distribuée aux agents en fonction de l'entretien. Le versement du CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, appréciés au moment de l'entretien professionnel. Pour moduler le versement du CIA sont utilisés tout ou partie de critères utilisés pour l'entretien professionnel.

Le montant individuel maximum de CIA est identique pour tous les agents ARCHE Agglo, indépendamment des groupes de fonction.

Le montant de CIA versé par arrêté à l'agent sera compris entre 0% et 120% du montant maximal fixé.

Le versement du CIA est strictement lié à l'entretien professionnel et notamment :

- Evaluation des compétences professionnelles (50%)
- Réalisation des objectifs (50%)
- Un ajustement (jusqu'à 20% supplémentaire) pourra être attribué pour reconnaître et valoriser l'exceptionnel niveau d'implication et d'engagement de l'agent.

La réalisation des entretiens individuels a lieu entre mi-juillet et mi-novembre de l'année N. Le CIA est versé sur la paie du mois de mars de l'année N+ 1.

#### **Les bénéficiaires :**

Peuvent bénéficier du CIA les agents :

- titulaires et stagiaires à temps complet (temps plein ou temps partiel), à temps non complet,
- contractuels de droit public à temps complet (temps plein ou temps partiel), à temps non complet recrutés sur des emplois permanents ou non permanents et dont la fonction est prévue dans le répertoire des fonctions Arche Agglo.

Le CIA est versé au prorata de leur temps de travail hebdomadaire et au prorata du temps de présence à ARCHE Agglo (durée du contrat sur l'année, disponibilité, congé de présence parentale, congé parental).

Le CIA sera versé annuellement.

Le conseil d'Agglomération délibèrera chaque année, sur l'enveloppe à consacrer au CIA.

Comme indiqué par le décret sur le RIFSEEP « les fonctionnaires peuvent bénéficier d'un complément indemnitare annuel qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans les conditions fixées en application de l'article 55 de la loi du 11 janvier 1984 », c'est-à-dire dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le CIA « complet » sera versé si l'agent peut justifier d'un entretien professionnel avec l'évaluation des compétences et des objectifs.

Le CIA « non complet » sera versé si l'agent peut justifier uniquement de l'évaluation sur les compétences professionnelles.

En effet, si les objectifs ne sont pas évaluables, l'entretien prendra en compte uniquement la partie « évaluation des compétences professionnelles », et notamment :

- Un agent arrive à ARCHE Agglo après la campagne des entretiens professionnels : au moment de son évaluation sur l'année N il ne dispose pas d'un entretien professionnel établi sur l'année N - 1. Il pourra être évalué uniquement sur les compétences professionnelles. Il percevra ainsi uniquement la part de CIA correspondante à cette évaluation (50% du montant maximum). De plus, un prorata sur le temps de travail et le temps de présence à ARCHE Agglo sera appliqué.
- Un agent part d'ARCHE Agglo après la campagne des entretiens professionnels de l'année N-1 mais avant celle de l'année N. Une évaluation tenant compte uniquement des compétences professionnelles sera effectuée. Il percevra ainsi uniquement la part de CIA correspondante à cette évaluation (50% du montant maximum). De plus, un prorata sur le temps de travail et le temps de présence à ARCHE Agglo sera appliqué.

## ARTICLE 5 - MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU RIFSEEP

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE		MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DU CIA
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	Le CIA est versé à tous les agents titulaires et contractuels, sans notion d'ancienneté à ARCHE Agglo. En cas de maladie ordinaire, maternité, accident de travail, maladie professionnelle, aucun prorata ne sera appliqué du fait de l'absence des agents.  Le CIA est modulé en fonction des critères exposés dans l'article 3 de la présente délibération (engagement professionnel et manière de servir des agents et résultats professionnels obtenus)".
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement	
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir. Il appartient à l'évaluateur de l'agent (N+1) d'établir, lors de l'entretien professionnel annuel, si le congé a eu un impact sur les résultats à atteindre, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir.
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	Si l'évaluateur n'est pas en mesure d'évaluer les objectifs, il effectuera une évaluation uniquement sur les compétences. L'agent bénéficiera ainsi de la seule part de CIA relative à celui-ci.
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas d'accident de service et maladie professionnelle. Dans les autres cas, maintenue dans les mêmes proportions que le traitement pendant les 3 premiers mois, ensuite proratisation en fonction du temps de travail.	

Congés annuels	Maintenue	
----------------	-----------	--

\* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

**Pour que l'on puisse procéder au versement du CIA de l'année N, l'entretien professionnel doit parvenir à la Direction des Ressources Humaines avant le 10 février de l'année N+1.**

## ARTICLE 6 - CUMUL

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) ;
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT) ;
- Les indemnités liées aux travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

Il est, en revanche, cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreinte, etc...)
- Certaines indemnités spécifiques attachées à certains emplois (prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction, indemnité d'itinérance pour les postes de pool)

## ARTICLE 7 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 et 2 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessus.

Tous les membres présents ont signé au registre.

Pour extrait certifié conforme,

Mercuriol-Veaunes, le 11 juillet 2024.

Signé électroniquement par : Frédéric SAUSSET

Date de signature : 16/07/2024

Qualité : Le président ArcheAgglo

**ANNEXE 1 - IFSE**

**RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS**

**MONTANTS PLANCHER et MAXIMUMS ANNUELS POSSIBLES**

GROUPES FONCTIONS	REGROUPEMENT MÉTIERS	RÉFÉRENCE ORGANIGRAMME	IFSE Métier Brut mensuel Plancher	PLAFONDS IFSE + CIA sans logement
A 1.1	Emplois fonctionnels	Emplois fonctionnels	A la discrétion de l'AT	42 600,00 €
A 1.2	Directeurs	Directeurs	1 100,00 €	40 000,00 €
A 1.3	Responsables d'unité	Responsables d'unité	800,00 €	40 000,00 €
	Adjoints de direction	Adjoints de direction		
	Responsable SI	Responsable SI		
A 2.1	Responsables de service 1	Responsables de service 1	700,00 €	30 000,00 €
	Adjoints unité	Adjoints unité		
A 2.2	Responsables de service 2	Responsables de service 2	650,00 €	25 000,00 €
A 3.1	Chargé de mission liée à une politique transversale	Chargé de mission	585,00 €	
A 3.2	Responsable d'équipement social, médico-social ou culturel	Directrice de crèche	520 €	20 000,00 €
		Directeur de site école de musique		
		Référent équipement culturel		
		Responsable escale répit		
		Chargé de GEPU		
		Chargé de communication 360		
A 4.1	Coordinateur habitat PIG SPPEH	Conseiller prévention	400 €	17 000,00 €
		Coordinateur habitat PIG SPPEH		
		Chargé de mission (junior)		
		Responsable animatrice RPE		
		Adjointe de crèche / EJE		
		Gestionnaire LEADER 1		

GROUPES FONCTIONS	REGROUPEMENT MÉTIERS	RÉFÉRENCE ORGANIGRAMME	IFSE Métier Brut mensuel Plancher	PLAFONDS IFSE + CIA <i>sans logement</i>
B 1.1	Responsable de service 3	Responsable de service 3	650,00 €	20 000,00 €
B 1.2	Réfèrent secteur	Adjoint responsable de service avec encadrement	520 €	
		Chargé de support utilisateurs et parc informatique		
		Responsable secteur enfance		
		Référente paye carrière		
	Chargé de création graphique	Chargé de création graphique		
	Technicien rivière	Technicien rivière		
	Gestionnaire contrat exploitation et énergie	Gestionnaire contrat exploitation et énergie		
	Technicien SI systèmes et réseaux	Technicien SI systèmes et réseaux		
	Technicien voirie et réseaux divers	Technicien voirie et réseaux divers		
	Chargé d'affaire travaux	Chargé d'affaire travaux		
Gestionnaire marchés publics	Gestionnaire marchés publics			



GROUPES FONCTIONS	REGROUPEMENT MÉTIERS	RÉFÉRENCE ORGANIGRAMME	IFSE Métier Brut mensuel Plancher	PLAFONDS IFSE + CIA <i>sans logement</i>
C 1.1	Référént technique terrain	Chef d'équipe	400 €	12 000,00 €
		Référént technique		
C 1.2. A	Agent de déchetterie pool	Agent de déchetterie pool	340 €	12 000,00 €
		Agent technique informatique		
		Agent d'entretien rivières		
		Agent technique avec intérim		
		Agent exploitation eau et assainissement		
		Agent de déchetterie		
C 1.2. B	Gestionnaire administratif (sans référence)	Gestionnaire comptable	320 €	12 000,00 €
		Encadrement saisonnier champs		
		Assistant administratif 1		
		Adjoint ALSH		
		Technicien SPANC		
		Assistante petite enfance pool		
		Agent accueil		
C 1.3	Assistante petite enfance pool	Agents API	290 €	10 000,00 €
		Assistant administratif 2		
C 2.1	Animateurs EPN	Animateurs EPN	280 €	10 000,00 €
		Assistante petite enfance		
		Agent de soutien technique		
		Agent polyvalent gestion des déchets		
		Agent liaison intersites		
C 2.2	Aide agent technique	Agent restauration crèches	240 €	10 000,00 €
		Aide agent technique		
		Animateur ALSH		
		Agent d'entretien		
C 2.3	Agent d'entretien		210 €	

## ANNEXE 2 – PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE- Encadrement supérieur

Revalorisation de l'expérience professionnelle par l'attribution d'un montant compris dans les fourchettes ci-dessous.

Montants bruts, au prorata du temps de travail.

GRUPE	FONCTIONS	EXPERIENCE PRO
A 1.1	Emplois fonctionnels	A discrétion de l'AT
A 1.2	Directeurs	0€-275€
A 1.3	Responsables d'unité	0€-200€
	Adjoints de direction	
	Responsable SI	
A 2.1	Responsables de service 1	0€-175€
	Adjoints unité	
A 2.2	Responsables de service 2	0€-165€
A 3.1	Chargé de mission	0€-145€
B 1.1	Responsable de service 3 (cat B)	0€-165€

**ANNEXE 3 – IFSE ATTRACTIVITE EAJE**

*IFSE permanente – attractivité EAJE - Montants bruts, au prorata du temps de travail*

GROUPES FONCTIONS	REGROUPEMENT MÉTIERS	RÉFÉRENCE ORGANIGRAMME	PRIME ATTRACTIVITE EAJE/mois
A 3.2	Responsable d'équipement social, médico-social ou culturel	Directrice de crèche	60,00 €
A 4.1	Adjointe de crèche / EJE	Adjointe de crèche / EJE	50,00 €
B 2.2	Auxiliaire de puériculture Pool	Auxiliaire de puériculture pool	20,00 €
B 2.3	Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	30,00 €
C 1.3	Assistante petite enfance pool	Assistante petite enfance pool	30,00 €
C 2.1	Assistante petite enfance	Assistante petite enfance	30,00€
C 2.2	Agent restauration crèches	Agent restauration crèches	30,00 €
C 2.3	Agent d'entretien	Agent d'entretien	20,00 €

\* EAJE

*IFSE permanente – complément attractivité EAJE- Montants bruts, au prorata du temps de travail*

GROUPES FONCTIONS	REGROUPEMENT MÉTIERS	RÉFÉRENCE ORGANIGRAMME	COMPLEMENT ATTRACTIVITE EAJE CNRACL	COMPLEMENT ATTRACTIVITE EAJE IRCANTEC
A 3.2	Responsable d'équipement social, médico-social ou culturel	Directrice de crèche	5,00 €	20,00 €
A 4.1	Adjointe de crèche / EJE	Adjointe de crèche / EJE	5,00 €	20,00 €
B 2.2	Auxiliaire de puériculture Pool	Auxiliaire de puériculture pool	5,00 €	20,00 €
B 2.3	Auxiliaire de puériculture	Auxiliaire de puériculture	5,00 €	20,00 €
C 1.3	Assistante petite enfance pool	Assistante petite enfance pool	5,00 €	20,00 €
C 2.1	Assistante petite enfance	Assistante petite enfance	5,00 €	20,00 €
C 2.2	Agent restauration crèches	Agent restauration crèches	5,00 €	20,00 €
C 2.3	Agent d'entretien	Agent d'entretien	5,00 €	20,00 €

\* EAJE