



Département de l'Ardèche

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL D'AGGLOMERATION

Séance du 9 octobre 2024

Nombre de membres	
Afférent au CC	En exercice
70	70
Présent	Votant
45	53

Date de convocation

3 octobre 2024

Ressources Humaines – Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Ajustement du bonus attractivité

**N° de la délibération
2024-588**

Secrétaire de séance :
Laëtitia BOURJAT

Le 9 octobre 2024 à dix-huit heures trente,

Le Conseil de la Communauté d'Agglomération ARCHE Agglo s'est réuni à la salle Georges Brassens à Tournon-sur-Rhône sous la présidence de Monsieur Frédéric SAUSSET.

Présents : MM. Xavier ANGELI, Pascal BALAY, Paul BARBARY, Laurent BARRUYER, Mme Véronique BLAISE, MM. David BONNET, Jean-Louis BONNET, Mme Laëtitia BOURJAT, M. Michel BRUNET, Mme Liliane BURGUNDER, MM. Patrick CETTIER, Pascal CLAUDEL, Thierry DARD, Serge DEBRIE, Yann EYSSAUTIER, Bruno FAURE, Gilles FLORENT, Mme Béatrice FOUR, M. Claude FOUREL, Mme Annie FOURNIER, MM. Michel GAY, Michel GOUNON, Emmanuel GUIRON, Mmes Laurence HEYDEL-GRILLERE, Elisabeth JUNIQUE, Marie-Claude LAMBERT, Danielle LECOMTE, MM. Gilbert LA RUSSA, Jean-Michel MONTAGNE, Jean-Louis MORIN, Mmes Stéphanie NOUGUIER, Sandrine PEREIRA, M. Jacques POCHON, Mmes Isabelle POUILLY, Nathalie RAZE, MM. Gérard ROBERTON, Frédéric SAUSSET, Mme Anne SCHMITT, MM. Pascal SEIGNOVERT, Bruno SENECLAUZE, Marc SIMONEL, Jean-Paul VALLES, Roger VOSSIER, Jean-Christophe WEIBEL, Jean-Louis WIART.

Excusés : M. Pascal BIGI (pouvoir à M. Jean-Christophe WEIBEL), Mme Delphine COMTE (pouvoir à M. Frédéric SAUSSET), Mme Valina FAURE (pouvoir à M. Paul BARBARY), M. Denis DEROUX (représenté par son suppléant M. Marc SIMONEL), Mme Muriel FAURE (pouvoir à M. Michel GOUNON), Mme Isabelle FREICHE (pouvoir à Béatrice FOUR), Mme Annie GUIBERT (pouvoir à M. Bruno SENECLAUZE), M. Laurent MAILLARD (pouvoir à Mme Nathalie RAZE), M. Régis REYNAUD (représenté par son suppléant M. Gilbert LA RUSSA), Mme Ingrid RICHIOUD (pouvoir à M. Bruno FAURE), M. Xavier AUBERT, M. Guy CHOMEL, Mme Christèle DEFRANCE, Mme Amandine DEYGAS, Mme Mélanie DONGEY, Mme Myriam FARGE, Mme Christiane FERLAY, M. Patrick FOURCHEGU, M. Pierre GUICHARD, Mme Isabelle GUILLIAUMET, M. Fabrice LORIOT, M. Pierre MAISONNAT, Mme Christelle MARION, Mme Agnès OREVE, M. Charles-Henri RIMBERT, M. Vincent ROBIN, M. Alain SANDON.

- 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 Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel est composé des deux parts suivantes :

Envoyé en préfecture le 11/10/2024
Reçu en préfecture le 11/10/2024
Publié le 
ID : 007-200073096-20241009-DELIB_2024_588-DE

- 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 ci-après ;

Vu la délibération 2024-376 du 11 juillet 2024 instaurant le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, de l'expertise et de l'engagement professionnel

Vu l'instruction numéro C 2024-096 du 9 mai 2024 de la CAF instaurant une revalorisation **nette** de 100€ financée à 66%, pour le personnel travaillant dans les EAJE


Considérant la nature nette de cette revalorisation et la nécessité de moduler le montant brut en fonction des charges spécifique de chaque profil salarial

Considérant qu'il est proposé de modifier l'Annexe 3 Complément ATTRACTIVITE EAJE et d'instaurer un montant minimum égal à 0 et un montant maximum égal à 30€.

Considérant l'avis favorable du bureau du 3 octobre 2024 ;

Après en avoir délibéré à :

- 53 Voix pour
- 0 Voix contre
- 0 Abstention

<p>Envoyé en préfecture le 11/10/2024 Reçu en préfecture le 11/10/2024 Publié le ID : 007-200073096-20241009-DELIB_2024_588-DE</p>	
---	---

Le Conseil d'Agglomération :

- ADOPTE 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 venant apporter des précisions à la délibération déjà en vigueur depuis juillet 2024.

ARTICLE – 1 BÉNÉFICIAIRES

Bénéficiaire 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,

- *Les adjoints techniques,*
- *Filière animation :*
 - *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 le 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 Indemnitaire 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 indemnitaire 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 évaluable, 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 professionnel : 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	<p>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.</p> <p>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)".</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>
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 *)	
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)	
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.

- Les crédits correspondants à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de l'établissement.

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 9 octobre 2024.

Signé électroniquement par : Frédéric SAUSSET

Date de signature : 11/10/2024

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

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 Chargé de support utilisateurs et parc informatique Responsable secteur enfance Réfèrente paye carrière					
	Chargé de création graphique				Chargé de création graphique		
	Technicien rivière				Technicien rivière	520 €	18 200,00 €
	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>
B 2.1	Gestionnaire technico-administratif	Technicien RH	400 €	16 000,00 €
		Gestionnaire comptable ressources		
		Gestionnaire site touristique		
		Gestionnaire LEADER 2		
		Conseiller technique habitat OPAH-RU		
		Réfèrent petite enfance		
		Instructeur ADS réfèrent		
		Réfèrent ANC avec encadrement		
		Gestionnaire développement économique		
		Adjoint au responsable de service sans encadrement		
		Assistantes de direction		
		Directeur ALSH		
		Enseignants musique / Intervenants milieu scolaire		
		Chargé de mission technique		
Gestionnaire technique	Gestionnaire aménagement et gestion des VRD des ZA	340 €	11 000,00 €	
	Contrôleur transport			
	Coordinateur déchèteries			
Coordinateur logistique prestataire déchets	340 €	11 000,00 €		
B 2.2	Auxiliaire de puericulture Pool	Auxiliaire de puericulture pool	340 €	11 000,00 €
B 2.3	Auxiliaire de puericulture	Auxiliaire de puericulture	320 €	11 000,00 €
	Instructeur ADS (sans référence)	Instructeur ADS (sans référence)	320 €	11 000,00 €

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

GROUPE	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 et IRCANTEC
A 3.2 ; A 4.1 B 2.2 ; B.2.3 C 1.3 ; C 2.1 C 2.2 ; C 2.3	Responsable d'équipement social, médico-social ou culturel Adjointe de crèche / EJE Auxiliaire de puériculture Pool Auxiliaire de puériculture Assistante petite enfance pool Assistante petite enfance Agent restauration crèches Agent d'entretien	Directrice de crèche Adjointe de crèche / EJE Auxiliaire de puériculture pool Auxiliaire de puériculture Assistante petite enfance pool Assistante petite enfance Agent restauration crèches Agent d'entretien	0 € – 30€