



DELIBERATION N° 82/2020/CACL

DE LA SEANCE PLENIERE DU MERCREDI 14 OCTOBRE 2020 A 09H00
AU SIEGE SOCIAL DE LA COMMUNAUTE D'AGGLOMERATION DU CENTRE LITTORAL

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

Nombre de Conseillers en exercice : 48
Nombre de Conseillers Présents : 31
Nombre de Procuration : 1
Date de convocation : lundi 05 octobre 2020

Nombre de suffrages exprimés : 32
Vote :
Pour : 32 Contre : 0 Abstention : 0

L'an deux mille vingt, le mercredi 14 octobre 2020 à neuf heures, les membres du Conseil de la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral, se sont réunis en présentiel et en téléconférence pour la tenue d'une séance plénière au siège social de la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral sous la Présidence de Marie-Laure PHINERA-HORTH.

Étaient présents en présentiel (salle de délibérations) :

Marie-Laure PHINERA-HORTH, Présidente ; Gilles ADELSON, 2^{ème} vice-Président ; Nestor GOVINDIN, 2^{ème} membre du Bureau ; Julner BELIZAIRE ; Claire CHINON ; Sergine CHOU-TIAM ; Christian FAUBERT ; KHAN Farah ; Chester LEONCE ; Roland LOE-MIE ; Mylène MAZIA ; Hélène PAUL ; Rolande SILEBER ; Didier SILIGHINI ; Eliodore TORVIC ; Patricia VICTOR ; Serge BAFU, 6^{ème} vice-Président ; Anne-Michèle ROBINSON ; Dominique BERTONI ; Ruth BIDIU CEPRIKA ; Xavier CLERVAUX ; Michel DUBOUILLE ; Hugues EDWIGE ; Patrick LECANTE 1^{er} vice-président ; Louis-Mike CALUMEY

Étaient présents en téléconférence (y compris salle de commissions) :

Guerline LOUIS ; Mikaël MANCEE ; Axel RINO ; Magali ROBO-CASSILDE ; Corinne SIGER ; Claude PLENET

Étaient absents excusés :

Monique AZER procuration à Monsieur Gilles ADELSON, 2^{ème} vice-président ; Raphaël RABORD, 4^{ème} vice-Président

Étaient absents :

Andrée BABOUL ; Roland LEANDRE ; Tineffa NAISSO ; Bernard PERDRIX ; David RICHE, 3^{ème} vice-Président ; Roger ARON, 5^{ème} vice-Président - Gabriel SERVILLE ; Georgette TJONATJOOI-MITH ; Sandra TROCHIMARA ; Kenny CHEN-TUNG ; Jean-Pierre ROUMILLAC ; Rodolphe SORPS ; Corine DIMANCHE ; Jocelyne PRUDENT ; Jean GANTY

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Farah KHAN

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales ;

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

Vu la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État ;

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment l'article 88 ;

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 06 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;

Vu le 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 ;

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

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;

Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils 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'État ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'État relevant du ministre de l'intérieur 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'État ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'État ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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'État ;

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale 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'État ;

Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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'État ;

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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'État ;

Vu l'arrêté du 14 février 2019 pris pour l'application aux agents du corps des ingénieurs des ponts, eaux et forêts des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 ;

Vu la circulaire ministérielle du 03 avril 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la Fonction Publique Territoriale ;

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret du 20 mai 2014 susvisé ;

Vu les avis du Comité Technique en date du 30 septembre 2020 ;

Vu le tableau des effectifs ;

Entendu l'avais favorable du Bureau réuni en sa séance du 12 octobre 2020

Entendu le Rapport N° 82/2020/CACL relatif au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

Sur la base de l'exposé des motifs qui précise que :

- Le régime indemnitaire des fonctionnaires territoriaux obéit au principe de parité indemnitaire entre la Fonction Publique d'Etat et la Fonction Publique Territoriale.
- Dès lors que les corps (cadres d'emplois dans la FPT) de la FPE bénéficient du RIFSEEP institué par le décret n°2014-513, les collectivités territoriales doivent

mettre en œuvre cette réforme du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois équivalents.

- Cette réforme repose sur la volonté de clarifier l'écosystème indemnitaire en harmonisant et simplifiant son architecture à travers la mise en place d'un régime commun à chaque cadre d'emplois.
- Le présent rapport a ainsi pour objectif de préciser les modalités d'application du RIFSEEP au sein de la Communauté d'Agglomération du Centre Littoral.

Il est rappelé, les principes suivants :

I. La mise en œuvre du RIFSEEP

A. La réglementation à mettre en œuvre

Conformément à l'article 88 de la loi n°84-53, les collectivités doivent délibérer afin de mettre en œuvre ce nouveau régime indemnitaire.

La délibération doit prendre en compte les plafonds et les conditions d'attribution du RIFSEEP qui se compose d'une part, d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fixée selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions (IFSE) et d'autre part, d'un complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. La somme des deux parts, qui sont cumulables, ne doit pas excéder le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat selon le principe de parité.

Les bénéficiaires sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels, si dans ce dernier cas, la délibération le prévoit expressément.

Au préalable, la mise en œuvre de ce régime indemnitaire implique la réalisation d'un état des lieux du régime indemnitaire existant dans la collectivité.

B. Etat des lieux du régime indemnitaire

La réglementation préconise que la mise en œuvre du RIFSEEP fasse en amont l'objet d'un travail approfondi sur l'état des ressources humaines de la collectivité : organigramme, politique indemnitaire par catégorie, examen des fiches de poste, politique de recrutement, etc.

La situation des primes et indemnités au sein de la communauté d'agglomération est la suivante au 01/04/2020 (*les montants affichés s'entendent mensuellement*) :

Primes	A	B	C	Total en €
IEMP		2 076,97	14 711,99	16 788,96
IAT		526,01	7 639,15	8 165,16
IFTS		1 522,14		1 522,14
PFR Fonction	19 867,09			19 867,09
PFR Résultat	5 131,33			5 131,33
PSR	2 404,46	168,33		2 572,79
ISS	13 774,52	716,56		14 491,08
IFS	2 593,75			2 593,75

Accusé de réception en préfecture
973-249730045-20201016-82-2020-AP-DE
Date de télétransmission : 30/10/2020
Date de réception préfecture : 30/10/2020

Prime Resp.	375,82			375,82
ICC		853,48		853,48
IPF Fonction	2 100			2 100
IPF performance	1 071			1 071
Total	47 317,97	5 863,49	22 351,14	75 532,6

II. L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE constitue une part fixe versée selon une périodicité définie par le conseil communautaire (au niveau de l'Etat la périodicité est mensuelle) dont le montant est octroyé à chaque agent au regard des fonctions qu'il exerce et de son expérience professionnelle.

Pour rappel, l'IFSE, fixée individuellement, est fondée sur la nature des fonctions exercées (sujétions et technicité particulière, responsabilités managériales, etc.).

La détermination de la nature des fonctions exercées doit tenir compte :

- De la fonction : niveau hiérarchique du poste ;
- De l'expertise et de l'expérience. Par expertise, on entend par exemple la technicité particulière requise par le poste ou bien encore le niveau de maîtrise conceptuelle ou pratique élevé. L'expérience s'entend quant à elle comme la dextérité acquise sur le poste, la connaissance de l'environnement professionnel du fait d'un parcours professionnel antérieur particulièrement riche et diversifié, les formations en cours de carrière de nature à maintenir le niveau de compétences ou à l'accroître, la gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir de nouvelles compétences ou d'approfondir les acquis antérieurs. Elle ne doit pas être confondue avec l'ancienneté dans la mesure où deux agents travaillant sur un même poste depuis le même nombre d'années peuvent présenter des niveaux de dextérité différents, résultant de leurs talents personnels, de leur aptitude à apprendre, de leur appétence pour le poste, etc.
- Des sujétions : exposition du poste à des contraintes (travail de nuit, risque sanitaire, etc.).

Sur la base de ces trois critères, chaque poste est classé dans un groupe de fonctions. Chaque groupe voit son montant d'IFSE plafonné.

Pour assigner à chaque poste un groupe de fonction, la CACL a procédé en deux temps :

- Dans un premier temps, elle a classé chaque poste dans un groupe de fonction en tenant compte de la catégorie du poste (A, B ou C) et de son niveau hiérarchique ;
- Dans un second temps, elle a pris en compte les expertises, l'expérience et les sujétions. Ainsi, si un poste justifie d'une expertise rare ou de sujétions très contraignantes, il est placé dans le groupe de fonctions supérieur. Il s'agit là du principe de surclassement.

Ainsi, à date, la CACL a d'ores et déjà formalisé une nomenclature permettant d'assigner à chaque poste un groupe de fonction dont découlera un niveau d'IFSE associé.

Les postes de catégorie A comprennent 4 groupes de fonction, lesquels peuvent le cas échéant être subdivisés en sous-groupes de fonction :

1. Direction Générale

1.1. Directeur Général des Services : Il dirige l'ensemble des services et en coordonne l'organisation. Il pilote les orientations stratégiques de la collectivité.

1.2. Directeur Général Adjoint : Il seconde le Directeur Général de Services et peut le suppléer le cas échéant.

2. Directeur : Il participe à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques de son périmètre. Il assure le pilotage d'un ou de plusieurs services.

3. Responsable

3.1. Responsable de service : Le poste de responsable de service peut être défini comme un poste d'encadrement intermédiaire, tant du point de vue opérationnel que managérial.

3.2. Responsable de cellule : Le poste de responsable de cellule est à dominante administrative. Il ne comporte pas nécessairement une dimension d'encadrement.

4. Chargé de projet complexe/mission

4.1. Chargé de projet complexe : Il s'agit d'un chargé de mission disposant de l'expertise "Gestion de projet complexe".

4.2. Chargé de mission : Le poste de chargé de mission peut être défini comme un poste destiné à pallier un besoin particulier, ponctuel et plus ou moins stratégique. Les missions confiées au chargé de mission sont spécifiées dans sa fiche de poste. Elles peuvent varier en fonction de la stratégie et des besoins des services. Le poste de chargé de mission correspond à un besoin d'expertise (technique, juridique, financière, etc.) poussée et spécifique sur un sujet donné. Il nécessite donc le recrutement d'un profil adéquat.

Les postes de catégorie B comprennent également 4 groupes de fonction :

1. Responsable de service : Le poste de responsable de service peut être défini comme un poste d'encadrement intermédiaire, tant du point de vue opérationnel que managérial.

2. Chef d'équipe : Il est le référent en charge de la coordination des activités au sein d'une équipe donnée.

3. Responsable de cellule : Le poste de responsable de cellule est à dominante administrative. Il ne comporte pas nécessairement une dimension d'encadrement.

4. Agent d'exécution : Il s'agit des adjoints administratifs et des adjoints techniques.

Les postes de catégorie C comprennent également 4 groupes de fonction :

1. Responsable de service : Le poste de responsable de service peut être défini comme un poste d'encadrement intermédiaire, tant du point de vue opérationnel que managérial.

2. Chef d'équipe : Il est le référent en charge de la coordination des activités au sein d'une équipe donnée.

3. Responsable de cellule : Le poste de responsable de cellule est à dominante administrative. Il ne comporte pas nécessairement une dimension d'encadrement.

4. Agent d'exécution : Il s'agit des adjoints administratifs et des adjoints techniques.

Par la suite, la CACL a défini, pour chaque poste, un niveau d'expertise et de sujétions. Ainsi, si un poste justifie d'une expertise rare ou de sujétions très contraignantes, il est placé dans le groupe de fonctions supérieur. Il est alors surclassé. Par exemple, un poste d'assistant de direction technique de catégorie C, initialement coté agent d'exécution, a été surcoté en responsable de cellule car il remplit 6 des 8 critères d'expertise et de sujétions : autonomie, savoir-être, expertise très poussée, prise d'initiative, relais sur un autre poste et gestion des deniers publics. Par ailleurs, en ce qui concerne les postes de catégorie A, seuls les postes de chargé de mission peuvent faire l'objet d'un surclassement sur le poste de chargé de projet complexe.

Pour chaque catégorie ont donc été définis les niveaux d'expertise et de sujétions pouvant justifier un surclassement et ainsi le passage au groupe de fonction supérieur.

Pour les postes de catégorie A, l'expertise à détenir pour pouvoir justifier d'un surclassement est la gestion de projets complexes. Ainsi, un poste de chargé de mission détenant l'expertise gestion de projets complexes est surclassé dans le groupe de fonction supérieur à savoir chargé de projets complexes.

Pour qu'un poste de catégorie B soit surclassé, il faut qu'il remplisse au moins trois des cinq critères ci-dessous, parmi lesquels figurent trois critères d'expertise et deux critères de sujétions :

- Expertise :
 - Capacités spécifiques d'animation et de communication
 - Multidisciplinarité et transversalité
 - Expertise très poussée

- Sujétions :
 - Horaires atypiques
 - Gestion des deniers publics

Pour qu'un poste de catégorie C soit surclassé, il faut qu'il remplisse au moins cinq des huit critères ci-dessous, parmi lesquels figurent cinq critères d'expertise et trois critères de sujétions :

- Expertise :
 - Autonomie
 - Savoir-être
 - Expertise très poussée
 - Prise d'initiative
 - Relais sur un autre poste

- Sujétions :
 - Horaires atypiques
 - Exposition aux risques sanitaires
 - Gestion des deniers publics

Ainsi, la répartition des postes dans un groupe de fonction est la suivante :

Répartition des postes par groupe de fonction selon le nombre de critères requis pour un surclassement

Groupe de fonction	Catégorie	Nombre de postes par fonction après cotation
Direction Générale <i>DGS</i> <i>DGA</i>	A1 <i>A 1. 1</i> <i>A 1. 2</i>	4 2 2
Direction de services	A2	8
Responsable <i>Responsable de service</i> <i>Responsable de cellule</i>	A3 <i>A 3. 1</i> <i>A 3. 2</i>	20 14 6
Chargé de projet/mission <i>Chargé de projet complexe</i> <i>Chargé de mission</i>	A4 <i>A 4.1</i> <i>A 4.2</i>	23 3 20

Groupe de fonction	Catégorie	Nombre de postes par fonction après cotation
Responsable de Service	B1	0
Chef d'Equipe	B2	2
Responsable de cellule	B3	4
Agent d'Execution	B4	3

Groupe de fonction	Catégorie	Nombre de postes par fonction après cotation
Responsable de Service	C1	1
Chef d'Equipe	C2	3
Responsable de cellule	C3	2
Agent d'Execution	C4	69

Au regard de ces informations, il est proposé de fixer les régimes indemnitaires annuels suivants par groupe de fonction:

Pour les agents de catégorie A+ :

ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX				
Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
A1	Direction Générale			
A 1.1	DGS	18 000,00 €	44 400,00 €	0,00 €
A 1.2	DGA	12 000,00 €	30 000,00 €	
A2	Direction de services	9 600,00 €	24 000,00 €	0,00 €
A3	Responsable			
A 3.1	Responsable de service	5 400,00 €	19 200,00 €	0,00 €
A 3.2	Responsable de cellule	3 600,00 €	15 600,00 €	
A4	Chargé de projet complexe/mission			
A 4.1	Chargé de projet complexe	4 800,00 €	15 600,00 €	0,00 €
A 4.2	Chargé de mission	3 600,00 €	14 400,00 €	0,00 €
B1	Responsable de service	2 100,00 €	13 200,00 €	0,00 €
B2	Chef d'équipe	1 500,00 €	12 000,00 €	0,00 €
B3	Responsable de cellule	900,00 €	9 600,00 €	0,00 €
B4	Agent d'Exécution	0,00 €	8 700,00 €	0,00 €
C1	Responsable de service	1 800,00 €	10 800,00 €	0,00 €
C2	Chef d'équipe	1 200,00 €	10 200,00 €	0,00 €
C3	Responsable de cellule	600,00 €	9 000,00 €	0,00 €
C4	Agent d'exécution	0,00 €	8 400,00 €	0,00 €

INGENIEURS EN CHEFS TERRITORIAUX				
Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
A1	Direction Générale			
A 1.1	DGS	18 000,00 €	44 400,00 €	0,00 €
A 1.2	DGA	12 000,00 €	30 000,00 €	0,00 €
A2	Direction de services	9 600,00 €	24 000,00 €	0,00 €
A3	Responsable			
A 3.1	Responsable de service	5 400,00 €	19 200,00 €	0,00 €
A 3.2	Responsable de cellule	3 600,00 €	15 600,00 €	0,00 €
A4	Chargé de projet complexe/mission			
A 4.1	Chargé de projet complexe	4 800,00 €	15 600,00 €	0,00 €
A 4.2	Chargé de mission	3 600,00 €	14 400,00 €	0,00 €

Pour les agents de catégorie A :

ATTACHES TERRITORIAUX				
Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
A1	Direction Générale			
A 1.1	DGS			
A 1.2	DGA	12 000,00 €	30 000,00 €	0,00 €
A2	Direction de services	9 600,00 €	24 000,00 €	0,00 €
A3	Responsable			
A 3.1	Responsable de service	5 400,00 €	19 200,00 €	0,00 €
A 3.2	Responsable de cellule	3 600,00 €	15 600,00 €	0,00 €
A4	Chargé de projet complexe/mission			
A 4.1	Chargé de projet complexe	4 800,00 €	15 600,00 €	0,00 €
A 4.2	Chargé de mission	3 600,00 €	14 400,00 €	0,00 €

INGENIEURS TERRITORIAUX				
Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
A1	Direction Générale			
A 1.1	DGS			
A 1.2	DGA	12 000,00 €	30 000,00 €	0,00 €
A2	Direction de services	9 600,00 €	24 000,00 €	0,00 €
A3	Responsable			
A 3.1	Responsable de service	5 400,00 €	19 200,00 €	0,00 €
A 3.2	Responsable de cellule	3 600,00 €	15 600,00 €	0,00 €
A4	Chargé de projet complexe/mission			
A 4.1	Chargé de projet complexe	4 800,00 €	15 600,00 €	0,00 €
A 4.2	Chargé de mission	3 600,00 €	14 400,00 €	0,00 €

Pour les agents de catégorie B :

REDACTEURS TERRITORIAUX				
Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
B1	Responsable de service	2 100,00 €	13 200,00 €	0,00 €
B2	Chef d'équipe	1 500,00 €	12 000,00 €	0,00 €
B3	Responsable de cellule	900,00 €	9 600,00 €	0,00 €
B4	Agent d'Exécution	0,00 €	8 700,00 €	0,00 €

TECHNICIENS TERRITORIAUX

Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
B1	Responsable de service	2 100,00 €	13 200,00 €	0,00 €
B2	Chef d'équipe	1 500,00 €	12 000,00 €	0,00 €
B3	Responsable de cellule	900,00 €	9 600,00 €	0,00 €
B4	Agent d'Exécution	0,00 €	8 700,00 €	0,00 €

Pour les agents de catégorie C :

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
C1	Responsable de service	1 800,00 €	10 800,00 €	0,00 €
C2	Chef d'équipe	1 200,00 €	10 200,00 €	0,00 €
C3	Responsable de cellule	600,00 €	9 000,00 €	0,00 €
C4	Agent d'exécution	0,00 €	8 400,00 €	0,00 €

AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX

Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
C1	Responsable de service	1 800,00 €	10 800,00 €	0,00 €
C2	Chef d'équipe	1 200,00 €	10 200,00 €	0,00 €
C3	Responsable de cellule	600,00 €	9 000,00 €	0,00 €
C4	Agent d'exécution	0,00 €	8 400,00 €	0,00 €

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX

Catégorie	Groupe de fonction	Montant annuel minimum de l'IFSE (plancher)	Montant annuel maximum de l'IFSE (plafond)	Plafond annuel CIA
C1	Responsable de service	1 800,00 €	10 800,00 €	0,00 €
C2	Chef d'équipe	1 200,00 €	10 200,00 €	0,00 €
C3	Responsable de cellule	600,00 €	9 000,00 €	0,00 €
C4	Agent d'exécution	0,00 €	8 400,00 €	0,00 €

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. L'IFSE est versée mensuellement à l'agent selon un coefficient qui ne peut excéder 100% du montant du plafond du groupe de fonctions dont il dépend.

Il est à noter que le plafond maximal d'IFSE défini pour chaque groupe de fonction sera pris en compte au cours du processus de recrutement et ne pourra pas être dépassé. Dans les faits, dès le début de la phase de recrutement, l'agent responsable de la procédure devra assigner au poste une catégorie et un groupe de fonction et prendre connaissance de la fourchette d'IFSE associée. Cette fourchette permettra à l'agent en charge du recrutement de savoir ce que la Collectivité est en mesure de proposer au candidat et si les prétentions salariales de ce dernier sont en ligne avec la fourchette d'IFSE associée au poste à pourvoir.

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

- au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois
- en cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe
- en cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert
- en cas de manquements en termes de conduite de projets
- en cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre
- en cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale
- en cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel

III. Le Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est la seconde part du régime indemnitaire. Il a un caractère facultatif et tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. La circulaire ministérielle du 3 avril

2017 précise néanmoins que si cette part est facultative, les collectivités restent dans l'obligation de l'instaurer afin de ne pas méconnaître le principe de parité.

L'appréciation de la manière de service repose sur l'entretien annuel d'évaluation et l'octroi du CIA peut être lié à la réalisation d'objectifs quantitatifs ou qualitatifs fixés au moment de cet entretien. Le montant du CIA est modulable.

La part de CIA ne doit pas excéder celle de l'IFSE, les deux parts cumulées ne devant pas excéder à leur tour, le plafond global des primes attribuées aux agents de l'Etat.

Il est à noter que les plafonds de CIA sont pour l'instant fixés à 0 €.

La procédure d'allocation du CIA sera la suivante :

- **Phase 1 : Détermination de l'enveloppe du CIA par les élus**

Au moment du vote du budget, les élus détermineront l'enveloppe annuelle plafond allouée au CIA. Cette enveloppe sera à la fois globale et déclinée par catégorie d'agent (A, B ou C). Ainsi, il sera alors possible de déterminer un montant plafond de CIA par catégorie d'agent.

- **Phase 2 : Allocation de l'enveloppe de CIA aux Directions par l'exécutif**

L'enveloppe globale sera ensuite allouée par l'exécutif de la CACL sur proposition du Directeur Général des Services à chacune des Directions. L'enveloppe dévolue à chaque Direction sera calculée en fonction du nombre d'agents de catégories A, B ou C y travaillant. La phase 1 aura en effet permis de déterminer, par catégorie d'agent, le plafond maximal du CIA pouvant être attribué. Ce principe de répartition arithmétique permettra d'assurer l'équité entre agents d'une même catégorie entre Directions.

- **Phase 3 : Evaluation annuelle des agents**

Chaque agent sera évalué par son supérieur hiérarchique sur la base d'une grille d'évaluation reposant sur des critères communs et adaptée à chacune des catégories d'agents. A l'issue de son évaluation annuelle, l'agent se verra attribuer une note globale sous forme de lettre : A (très satisfaisant), B (satisfaisant), C (moyennement satisfaisant), D (peu satisfaisant), E (insatisfaisant).

- **Phase 4 : Harmonisation des évaluations annuelles par les Directeurs et détermination des niveaux de CIA attribués par note (A, B, C, D et E)**

Une fois la campagne d'évaluation terminée, les évaluations effectuées par l'ensemble des managers de proximité d'une Direction seront transmises au Directeur, lequel déterminera les niveaux de CIA attribués en fonction des notes obtenues :

Agent noté A : 100 % du plafond du CIA pour sa catégorie

Agent noté B : 85 % du plafond du CIA pour sa catégorie

Agent noté C : 65 % du plafond du CIA pour sa catégorie

Agent noté D : 45 % du plafond du CIA pour sa catégorie

Agent noté E : 25 % du plafond du CIA pour sa catégorie

Les enveloppes allouées à chaque catégorie d'agent par Direction seront non fongibles, chaque catégorie d'agents (A, B, C) ayant un budget propre alloué.

- **Phase 5 : Analyse par la Direction des Ressources Humaines**

Les niveaux de CIA par Direction et par catégorie d'agent seront centralisés par la Direction des Ressources Humaines qui en livrera une première analyse ainsi qu'une série de recommandations afférentes à la Direction Générale des Services. La Direction des Ressources Humaines calculera notamment le pourcentage moyen de l'enveloppe plafond de CIA accordé par catégorie d'agent et par Direction. Si elle constate de fortes disparités dans l'allocation du CIA entre catégories d'agents et entre Directions, elle pourra formuler des recommandations à la DGS afin d'assurer une cohérence globale.

- **Phase 6 : Harmonisation par la Direction Générale des Services**

La Direction Générale des Services arbitrera et proposera à l'Exécutif les niveaux de CIA à allouer par agent.

- **Phase 7 : Attribution du CIA**

Une fois les niveaux de CIA pour l'année, à allouer par agent, arrêtés par l'Exécutif, les montants de CIA seront définitifs et pourront alors être versés en une fois aux agents pour l'année considérée.

Il est à noter que pour les agents ayant intégré la Collectivité depuis moins de 6 mois, aucun CIA ne sera versé au terme de la première évaluation annuelle ; la CACL estimant qu'elle ne dispose pas encore d'éléments suffisants pour être en mesure d'évaluer de manière pertinente la manière de servir de l'agent.

Pour les agents arrivés depuis plus de 6 mois, le montant de CIA attribué découlera de l'entretien annuel et sera proratisé en fonction du temps passé dans la collectivité.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Après en avoir délibéré à l'unanimité :

DONNE ACTE à la Présidente de son **Rapport N° 82/2020/CACL** relatif au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP).

APPROUVE l'application, à compter du 1^{er} janvier 2021, du dispositif indemnitaire créé par le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dit régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux agents permanents et non permanents appartenant aux cadres d'emplois éligibles, selon les modalités détaillées dans le rapport annexé.

AUTORISE la Présidente à fixer par arrêté individuel le montant perçu par les agents permanents et non permanents éligibles au dispositif pour la part indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et pour la part complément indemnitaire annuel (CIA) dans le respect des principes et selon les critères décrits dans le rapport annexé.

AUTORISE la Présidente à signer toutes les pièces afférentes à ce dossier.

AUTORISE la Présidente à imputer les dépenses afférentes à la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P au chapitre globalisé de l'exercice en cours.

AUTORISE la Présidente sur ces bases, à solliciter les partenaires institutionnels et à signer tous les documents administratifs et comptables, à intervenir dans la conduite de cette opération et à entreprendre toutes les démarches qui seront nécessaires au règlement de cette affaire.

Fait et délibéré à Matoury, en séance publique,
Le 14 octobre 2020

POUR EXTRAIT ET CERTIFIE CONFORME

LA PRESIDENTE DE LA COMMUNAUTE
D'AGGLOMERATION DU CENTRE LITTORAL

Marie-Laure PHINERA-HORTH