



DELIBERATION N°DCP2020_0585

LA COMMISSION PERMANENTE DU CONSEIL REGIONAL DE LA REUNION

s'est réunie le mardi 27 octobre 2020 à 09 h30
à l'Hôtel de Région - Pierre LAGOURGUE

sous la présidence de :
Monsieur DIDIER ROBERT, Président du Conseil Régional

Nombre de membres
en exercice : 14

Présents :

ROBERT DIDIER
RIVIERE OLIVIER
COSTES YOLAINNE
PAYET VINCENT
PICARDO BERNARD
ABOUBACAR BEN VITRY FAOUZIA
FOURNEL DOMINIQUE
K'BIDI VIRGINIE
ANNETTE GILBERT
PROFIL PATRICIA
HOARAU JACQUET

Représenté(s) :

PATEL IBRAHIM
MOUTOUCOMORAPOULE SYLVIE

Nombre de membres
présents : 11

Absents :

VIENNE AXEL

Nombre de membres
représentés : 2

Nombre de membres
absents : 1

Le Président,
Didier ROBERT

RAPPORT /DRH / N°109214

MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP)



Séance du 27 octobre 2020
Délibération N°DCP2020_0585
Rapport /DRH / N°109214

Délibération de la Commission Permanente du Conseil Régional

MISE EN ŒUVRE DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE (RIFSEEP)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

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 d'État,

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

Vu le budget de l'exercice 2021,

Vu la délibération N° DAP 2018_0006 en date du 16 février 2018 portant délégation d'attribution du Conseil Régional à la Commission Permanente, complétée par délibération N° DAP 2018_0037 du 19 décembre 2018,

Vu le rapport N° DRH / 109214 de Monsieur le Président du Conseil Régional,

Vu l'avis favorable émis par le Comité Technique réuni le 15 octobre 2020,

Vu l'avis de la Commission des Affaires Générales et Financières du 22 octobre 2020,

Considérant,

- qu'il convient, en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, de mettre en œuvre à la Région Réunion un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

La Commission Permanente du Conseil Régional de La Réunion,

Après en avoir délibéré,

Décide, à l'unanimité,

- d'adopter le dispositif de régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) joint en annexe, applicable à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
 - d'autoriser le Président à signer les actes administratifs y afférents, conformément à la réglementation en vigueur.

Le Président,
Didier ROBERT

DISPOSITIF DE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) DE LA REGION REUNION

Contexte

La collectivité Région Réunion compte près de 2 900 agents permanents et non permanents, répartis sur différentes filières, catégories, cadres d'emplois et grades.

Le régime indemnitaire actuel des agents de la Région Réunion est basé sur l'attribution mensuelle des primes réglementaires afférentes à chaque grade et d'un versement de primes, modulable semestriellement, en fonction de la manière de servir des agents. Le régime indemnitaire, dans sa partie mensuelle, a été élaboré selon une approche par grades.

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 « portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat » (RIFSEEP), est progressivement transposable à la fonction publique territoriale entre 2015 et 2020.

La Région Réunion souhaite ajuster l'architecture de son régime indemnitaire, en poursuivant un double objectif :

- Lier davantage le régime indemnitaire aux fonctions occupées, afin de reconnaître et d'encourager les prises de responsabilité ;
- Connecter de manière plus formalisée la part de régime indemnitaire liée à l'engagement professionnel avec l'entretien professionnel, dans le respect des dispositions du décret « relatif à l'entretien professionnel dans la fonction publique territoriale ».

Dans un souci de préserver la situation individuelle des agents, les montants des primes actuellement attribués aux agents en poste seront à minima maintenus.

- pour la filière administrative : l'IPTS et l'IAT, L'IEM
- pour la filière technique : l'IAT, l'IEM, l'ISS, la PSR
- pour la filière culturelle : l'IAT, l'IPTS, l'ISO
- pour la filière sportive et animation : l'IAT et l'IPTS
- pour la filière médico-sociale : l'IAT
- l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires

La mise en place du RIFSEEP sera réalisée, pour chaque grade, après la transposition à la fonction publique territoriale du nouveau régime indemnitaire instauré à l'Etat.

Le cadre législatif et réglementaire

- De la Loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires
- Art 33 et 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique territoriale
- 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 d'Etat
- Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'Etat ;
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale

Les principes de bases encadrant le nouveau régime indemnitaire

Le principe de parité : Le régime indemnitaire ne peut pas être plus favorable que celui des fonctionnaires de l'Etat.

Le principe de libre administration : La collectivité régionale peut adapter ses règles propres d'attribution du régime indemnitaire dans le cadre du respect et de la parité avec la fonction publique d'Etat.

Le principe d'égalité : deux agents occupant la même fonction dans la même situation doivent être traités de la même manière, sans distinction entre les fonctionnaires et les contractuels. Ceci implique une attribution du nouveau régime indemnitaire aux agents qui n'en bénéficient pas actuellement.

Comparatif ancien et nouveau système

Système de prime actuelle

- Régime indemnitaire lié au grade de l'agent et le cas échéant à la manière de servir de l'agent
- Régime souvent uniforme entre agents de même grade

Système du RIFSEEP

- Déconnexion du régime indemnitaire du grade de l'agent au profit de la fonction occupée
- Possibilité de lier le RIFSEEP au profil professionnel de l'agent et de sa manière de servir

C'est donc un changement important de philosophie sur le sens du régime indemnitaire qui nécessite une communication adaptée vis-à-vis des agents.

Les composantes RH à prendre en compte

La masse salariale globale et la situation financière de la collectivité : Un arbitrage sur l'impact du coût financier induit par la démarche est impératif.

L'équilibre interne de la collectivité : sentiment de justice, d'équité et de transparence conditionnent le climat social.

La motivation des agents, la responsabilisation et l'implication des encadrants.

La réalisation du RIFSEEP passe par la mise en œuvre de deux déma dispositif :

1 - Une cotation des métiers afin de les regrouper dans des « emplois ou fonctions types » selon des critères objectifs. Un groupe de travail au sein de la Direction des Ressources Humaines a effectué ce travail de classification des postes en 2019.

Le choix des critères spécifiques répond aux trois critères généraux définis par le décret (encadrement, technicité, sujétions). Chaque poste analysé se voit attribuer un nombre de points qui permet le classement des fonctions dans les différents groupes de fonctions.

La méthode de la cotation (système de points pour classer les fonctions dans les groupes de fonctions) a été privilégiée par rapport à celle de la hiérarchisation compte tenu de la structure de l'organisation régionale.

2 - Le respect de l'architecture du régime indemnitaire tenant compte des montants attribués actuellement en les transposant dans le nouveau régime indemnitaire. Ce régime indemnitaire transposera l'ensemble des diverses indemnités perçues actuellement à un montant unique dans un régime indemnitaire mensualisé. Les montants des primes et indemnités actuellement versés au personnel de la collectivité seront à minima intégralement maintenus.

II - Le projet de refonte du régime indemnitaire de la Région Réunion

Le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale rend désormais éligible au RIFSEEP l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale.

Le nouveau régime indemnitaire comporte deux éléments, tenant compte à la fois, du niveau de fonction occupé par l'agent, du grade détenu, de l'expérience professionnelle et du résultat individuel :

1. Une indemnité de fonction, sujétions, expertise (IFSE), forfaitaire en fonction du niveau de fonction occupé.

Un décret fixe pour chaque cadre d'emplois le nombre de groupes de fonctions dans lesquels seront rattachés les postes selon des critères professionnels (encadrement, pilotage, expertise, sujétions...).

C'est aussi une possibilité au sein de chaque groupe de fonction de valoriser individuellement l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

2. Un complément individuel facultatif (CIA) (partie facultative) lié à la manière de servir, telle qu'évaluée lors des entretiens annuels, et dont le montant ne pourra dépasser un certain pourcentage de l'IFSE.

La transposition de ce nouveau régime indemnitaire permettra de renforcer la cohérence et la pertinence de son régime indemnitaire, avec les préoccupations suivantes :

- Mettre en place un régime indemnitaire hiérarchisé de grade modulé par fonction, en identifiant les fonctions accessibles à chaque grade afin de valoriser et d'encourager les prises de responsabilité ;
- Reconnaître le niveau de responsabilité, de l'encadrement d'une équipe ou d'un service ;
- Reconnaître les technicités et sujétions particulières de certains métiers ;

La Région Réunion souhaite ainsi mettre en place une nouvelle architecture de régime indemnitaire tenant compte des missions exercées, de l'investissement personnel et des compétences individuelles.

Mise en place d'une indemnité de fonction, sujétions, expertises, ...

La Région Réunion a ainsi établi une grille de fonctions permettant d'évaluer les métiers au regard de critères professionnels et d'établir une hiérarchie de responsabilités.

Il s'agit à la fois :

- d'analyser les métiers identifiés ;
- de déterminer des critères pertinents permettant de les regrouper au regard de caractéristiques professionnelles communes ;
- d'établir une grille de niveaux de responsabilité et de définir chaque niveau de responsabilité ;
- d'analyser la pertinence du rattachement des postes aux fonctions et de veiller particulièrement à la cohérence pour les métiers transversaux et entre les directions.
- de déterminer les grades « cibles » par fonction.

A chaque niveau de fonction sera modulé un montant de régime indemnitaire, en fonction des plafonds édictés dans la réglementation, des montants actuellement attribués et des contraintes budgétaires de la collectivité.

Détermination des groupes de fonctions, suivant la nature des fonctions

Conformément à l'article 2 du décret du 20 mai 2014, l'appartenance à un groupe de fonctions pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire. Bien que le poste occupé par le fonctionnaire doive correspondre à son grade, les groupes sont déconnectés du grade.

La circulaire du ministère de la Fonction Publique du 5 décembre 2014 prévoit 4 groupes de fonctions en catégorie A, 3 en catégorie B, et 2 en en catégorie C. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 est réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Le régime indemnitaire proposé repose sur une reconnaissance des métiers à travers les critères professionnels définis par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014

Il a été donc déterminé les groupes de fonctions suivants :

Cat.	Groupe	Niveau de responsabilité
A	A1	- la direction générale des services
	A2	- la direction générale adjointe des services
	A3	- la direction d'un service
	A4	- La responsabilité d'un service, d'une cellule - Responsable de pole, responsable d'Antenne - Responsable de subdivision - des sujétions ou des responsabilités particulières sans encadrement
	A5	- Chargé de mission - autres fonctions avec des sujétions ou des responsabilités particulières sans encadrement
B	B1	- la direction d'un service - la responsabilité d'un service
	B2	- la coordination d'un service - l'encadrement ou la coordination d'une équipe
	B3	- de l'expertise, la maîtrise d'une compétence rare - de l'encadrement de proximité
C	C1	- Fonctions avec des sujétions ou des responsabilités particulières - l'encadrement ou la coordination d'une équipe technique - la maîtrise d'une compétence rare
	C2	- fonctions opérationnelles, d'exécution nécessitant des compétences particulières
	C3	- Autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe C2

L'ensemble des emplois seront classés dans les différents groupes de fonctions en tenant compte des principales missions réalisées.

Les montants bruts annuels

Les montants bruts annuels maximaux d'IFSE et du CIA par cadre d'emplois sont alignés sur ceux déterminés par les arrêtés ministériels applicables aux corps de la Fonction publique d'Etat servant de référence. Ils sont listés par cadre d'emplois et par groupe de fonctions en annexe 1 du présent rapport.

Le montant minimal de l'IFSE affecté à chaque niveau de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi positionné sur ce niveau de fonction.

Le montant de l'IFSE et du CIA que pourra percevoir chaque agent par niveau de fonction ne pourra être supérieur au montant maximal réglementaire applicable à chaque grade.

La colonne « Montant mensuel IFSE socle » indique pour chaque niveau de responsabilités le montant minimal auquel les agents de la collectivité pourront prétendre au titre de l'IFSE.

Les montants d'IFSE des postes des groupes A1 et A2, à savoir les emplois dont l'activité est réglementée par l'ordonnance n° 84-53 du 26 janvier 1984 sont fixés par l'ordre ministériel du 26 juillet 1984. Ces montants sont déterminés dans la limite des plafonds réglementaires des grades. Il faut par référence au grade d'Administrateur territorial.

Envoyé en préfecture le 02/11/2020
Reçu en préfecture le 02/11/2020
Affiché le 02/11/2020
SLOW
ID : 974-239740012-20201027-DCP2020_0585-DE

Pour les agents logés pour nécessité absolue de service, l'IFSE sera versée conformément aux textes législatifs et réglementaires s'y rapportant.

Indemnité de Fonction, Sujétions, Expertise (IFSE)

Principes généraux de la détermination et de la composition de l'IFSE

Composition de l'IFSE

La partie IFSE du RIFSEEP se compose de trois parties :

LA PART FONCTION - IFSE SOCLE

- Une Part Fixe (IFSE Socle) liée à la nature première et niveau de chaque mission à l'intérieur de chaque groupe de fonctions ;

Chaque fonction est affectée à une famille de fonctions correspondant à un niveau de responsabilités dans l'organisation de la collectivité.

Le montant minimal de l'IFSE affecté à chaque niveau de fonction est garanti à tous les agents occupant un emploi positionné sur le même niveau de fonction.

LA PART VARIABLE - IFSE Expertise & Sujétions particulières

- Une Part Variable (IFSE – Expertise & Sujétions particulières) liée aux sujétions particulières des missions (Encadrements, sujétions, expertise) de l'agent ;

Le montant minimal d'IFSE versé à l'agent pourra être bonifié au regard des missions assumées, des niveaux de sujétions et d'expertises inhérents à l'exercice de ses fonctions dans les conditions suivantes.

L'attribution individuelle d'un montant d'IFSE bonifié par rapport au montant minimal prévu pour la fonction peut venir valoriser les particularités du poste selon les trois critères suivants : Ces trois critères peuvent être cumulatifs.

- L'encadrement d'un nombre important d'agents (+ de 30 agents)
- La technicité, l'expertise exceptionnelle
- L'exposition aux risques financiers et juridiques
- Les sujétions particulières exceptionnelles (Ex : travaux dangereux)

Les agents affectés dans des lycées.

Suite à de nombreux échanges, l'attribution de titres restaurants aux agents des lycées avait été décidée et validée par délibération de la CPERMA. Des difficultés de mise en œuvre sont apparues et ont mis en évidence l'impossibilité d'appliquer le dispositif en raison de l'organisation du temps de travail des agents.

Afin de rétablir une équité de traitement entre les agents affectés aux lycées et les autres agents de la collectivité, il est attribué une majoration mensuelle à hauteur de 50 € brut de l'IFSE servie aux fonctions des agents affectées dans les lycées.

Les agents exerçant les missions d'«agents d'exploitations des routes ».

Des discussions ont été engagées depuis 2019 avec les personnels d'exploitations des routes afin de prendre en compte les risques liés à leurs missions.

Conformément aux engagements pris par la collectivité, il est attribué une majoration mensuelle à hauteur de 50 € brut le montant de l'IFSE des agents exerçant les fonctions d'Agents d'exploitation des routes.

LA PART VARIABLE - IFSE Expérience professionnelle

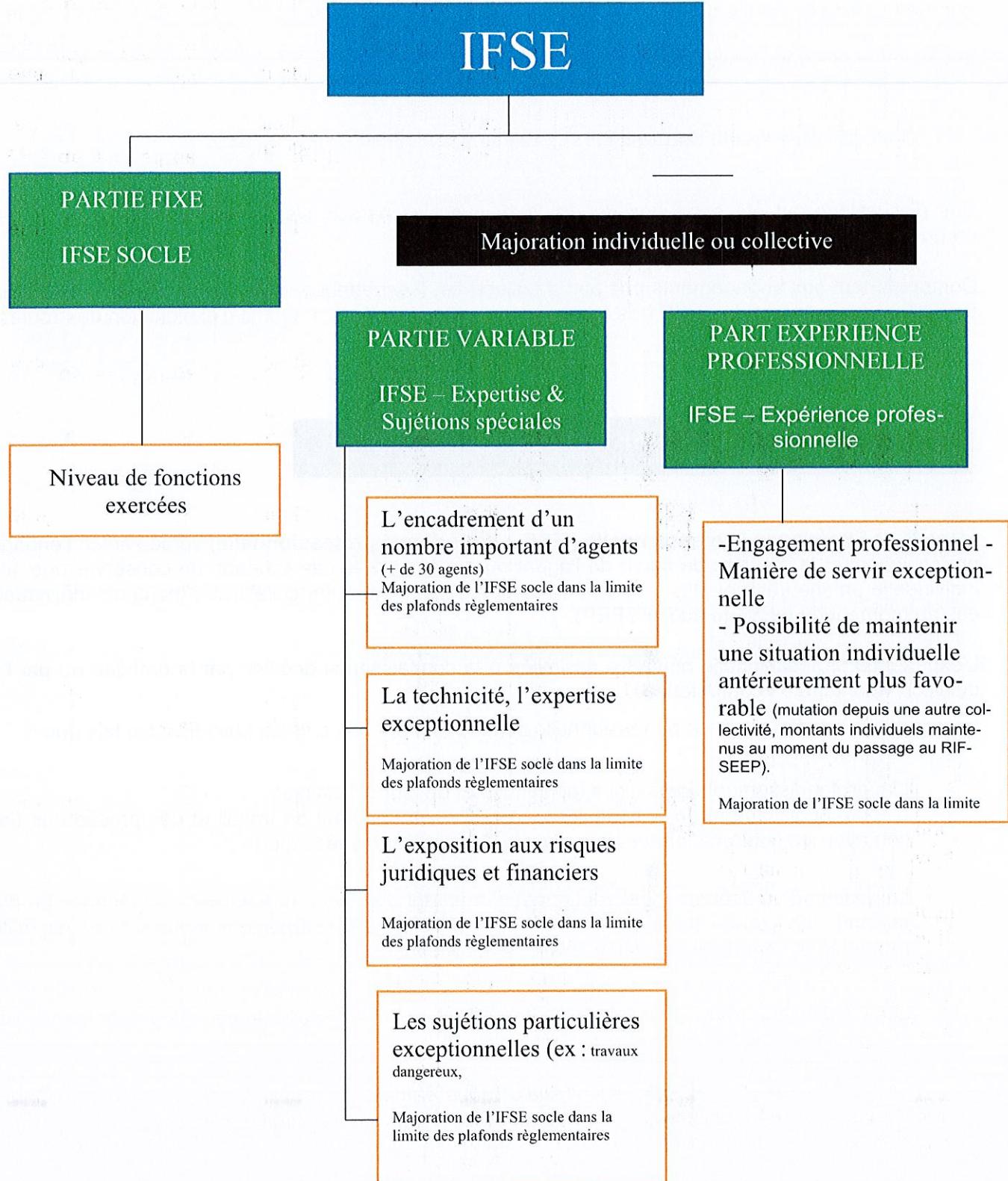
- Une Part Expérience Professionnelle (IFSE – Expérience professionnelle) versée selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent ou qui permet, le cas échéant, de conserver une situation individuelle antérieurement plus favorable (mutation depuis une autre collectivité, montants individuels perçus au moment du passage au RIFSEEP).

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique ou par l'acquisition volontaire de compétences.

La valorisation de l'expérience professionnelle doit reposer sur des critères objectivables tels que :

- L'approfondissement des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- L'approfondissement de la connaissance de l'environnement de travail et des procédures (interaction avec les différents partenaires, connaissance des risques, etc.)
- La gestion d'un événement exceptionnel permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis : participation à un projet sensible et/ou stratégique induisant une exposition renforcée et prolongée et/ou des sujétions nouvelles.
- Les conditions à réunir pour reconnaître à l'agent un seuil d'expérience acquise sont cumulatives :
 - l'ancienneté réelle de l'agent sur la fonction ;
 - l'expérience acquise par l'agent sur d'autres emplois de même niveau ;
 - l'expérience acquise par l'agent sur d'autres emplois de même niveau et de même contenu dans une autre collectivité, administration, ou organisme de droit public ou privé ;
 - la validation par le responsable d'une maîtrise du poste.

Schéma de la composition de l'IFSE



Peuvent bénéficier du RIFSEEP les agents de droit public suivants :

- agents titulaires
- agents contractuels de droit public (CDI & CDD) recrutés sur des postes permanents dont les contrats prévoient le versement du régime indemnitaire.

Ne sont pas concernés les agents recrutés :

- pour un acte déterminé (vacataires)
- agents contractuels de droit public (CDD) recrutés sur des postes non permanents
- sur la base d'un contrat de droit privé (CAE, Emploi d'Avenir, contrat d'apprentissage ...)

Les agents bénéficiant d'une concession de logement pour nécessité absolue de service peuvent percevoir le RIFSEEP dans la limite des plafonds réglementaires

Temps partiel / temps non complet : Le montant du RIFSEEP est proratisé en fonction de la quotité de travail de l'agent.

En cas de recrutement au sein de la collectivité, le montant de l'IFSE est susceptible d'être maintenu sur décision expresse de l'autorité afin de prendre en compte l'expérience professionnelle de l'agent en lien avec le nouveau poste occupé.

Réexamen de l'IFSE : Les règles du dispositif s'appliquent suivant les cas ci-dessous :

- En cas de changement de fonctions :

Contexte du changement de fonction	Régime appliqué
Mobilité volontaire	
Mobilité ascendante (changement de poste conduisant à un groupe de fonctions supérieures)	Versement de l'IFSE socle du groupe de fonction du nouvel emploi dans les limites des plafonds réglementaires du cadre d'emploi de l'agent
Mobilité descendante (changement de poste conduisant à un groupe de fonctions inférieures)	Application de l'IFSE socle du nouveau groupe de fonction
Mobilité latérale (changement de poste sans changement de groupe de fonctions)	Maintien de l'IFSE socle du groupe de fonction
Mobilité par nécessité de service	
Mobilité ascendante (changement de poste conduisant à un groupe de fonctions supérieures)	Versement de l'IFSE socle du groupe de fonction du nouvel emploi dans les limites des plafonds réglementaires du cadre d'emploi de l'agent
Mobilité descendante (changement de poste conduisant à un groupe de fonctions inférieures)	Maintien du régime indemnitaire antérieur.

- En cas d'intérim d'un encadrant (agent réalisant des entretiens d'

Contexte de l'intérim	Régime appliqu
Vacance d'emploi ou attente d'un recrutement : <ul style="list-style-type: none"> - Intérim de plus de trois mois 	Versement de l'IF Versement de l'emploi vacant dans les limites des plafonds réglementaires du cadre d'emploi de l'agent assurant l'intérim – note d'affectation validée par la direction générale
Absence temporaire (maladie, maternité...) : <ul style="list-style-type: none"> - Intérim de plus de deux mois 	Versement de l'IFSE socle du groupe de fonction de l'emploi vacant dans les limites des plafonds réglementaires du cadre d'emploi de l'agent assurant l'intérim – note d'affectation validée par la direction générale

- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent.
- En cas de changement de grade à la suite à une promotion ou un concours

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. (Modulation maladie et absences)

Le maintien du régime indemnitaire ne peut pas être plus favorable que pour les agents de la Fonction Publique d'Etat.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés, le régime indemnitaire sera appliqué pour les cas suivants :

<i>Nature de l'indisponibilité</i>	<i>Effet sur le versement du régime indemnitaire</i>
Congé de maladie ordinaire <i>Congé de longue maladie – agents fonctionnaires</i> <i>Congé de longue durée - Agents fonctionnaires</i> <i>Congé de grave maladie –Agents contractuels</i>	<i>Maintien du régime indemnitaire</i>
Accident de travail et maladie professionnelle– <i>agents fonctionnaires</i>	<i>Maintien du régime indemnitaire</i>
Accident de travail et maladie professionnelle– <i>Agents contractuels</i>	<i>Maintien du régime indemnitaire</i>
Congés pour maternité, paternité, adoption	<i>Maintien du régime indemnitaire</i>
Temps partiel thérapeutique	<i>Maintien du régime indemnitaire</i>
Absences sans motifs, grèves	<i>Régime indemnitaire suit le sort du traitement</i>
Décharges syndicales totales ou partielles de services pour activités syndicales	<i>Maintien du régime indemnitaire</i>
Suspension à titre conservatoire	<i>Pas de versement du régime indemnitaire</i>

A la date d'entrée en vigueur du RIFSEEP et en référence à l'article 6 du RIFSEEP, les équivalents individuels mensuels actuellement versés seront conservés au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Dérogations

Maintien d'un régime indemnitaire plus favorable d'un agent nouvellement recruté

Périodicité de versement

L'IFSE est versée par 1/12ème mensuellement. Son montant est proratisé en fonction de la quotité du temps de travail et versé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, assistantes, Indemnités de Sujétions Horaires ...),

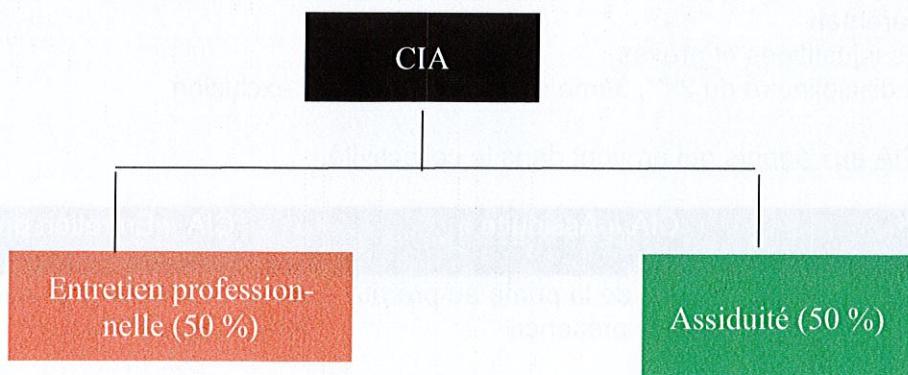
Le Complément Individuel Annuel (CIA)

Mise en place d'un complément individuel annuel -partie facultative-

Il s'agit de la partie complémentaire de l'IFSE. Le CIA valorise l'engagement professionnel et la manière de servir au vu notamment de l'entretien professionnel de l'année N-1 et pourra être versé semestriellement en N.

L'enveloppe budgétaire actuelle des primes semestrielles (1 900 000 €) financera le versement du CIA (moyenne de 392 € brut par semestre par agent – maxi de 510 €)

Il est proposé d'adosser le CIA d'une part à l'entretien professionnel N-1 et d'autre part à l'assiduité N-1 et de moduler le versement comme suit :



Eligibilité aux CIA

Peuvent bénéficier du CIA, les agents rémunérés sur des postes permanents

Envoyé en préfecture le 02/11/2020

Reçu en préfecture le 02/11/2020

Affiché le 02/11/2020

SLO

ID : 974-239740012-20201027-DCP2020_0585-DE

Les modalités et conditions de versement du CIABarème de la part du CIA relative à l'entretien professionnel.

Le CIA de la part relative à l'entretien professionnel pourra être versé aux agents ayant bénéficié d'un entretien professionnel à la Région au cours de l'année N-1.

Le versement du CIA de la part relative à l'entretien professionnel se fera au mois de décembre.

Résultat de l'entretien professionnel	Pourcentage à verser - quote- part du CIA liée à l'entretien professionnelle
Résultat exceptionnel	130 %
Résultat supérieur aux attentes et objectifs	115 %
Résultat conforme aux attentes et objectifs	100 %
Résultat à améliorer	75 %
Résultat non conforme aux attentes et objectifs	0 %

Barème de la part du CIA relative à l'assiduité

Le CIA de la part relative à l'assiduité pourra être versé aux agents présents tout ou une partie de l'année N-1. Le CIA sera calculé au prorata du temps de présence de l'année N-1.

Le versement du CIA de la part relative à l'assiduité se fera au mois de juin.

Situations	Effet sur le versement de la part relative à l'assiduité
Absences inférieures à 10 jours	120 %
Absences entre 10 jours et 20 jours	100 %
Absences entre 20 jours et 40 jours	80 %
Absences entre 40 jours et 60 jours	60 %
Absences entre 60 jours et 180 jours	40 %
Absences supérieures à 180 jours	0%

Les absences prises en compte sont :

- Congé de maladie ordinaire
- Congé de longue maladie
- Congé de longue durée
- Congé de grave maladie
- Congé de formation professionnelle
- Disponibilité
- Détachement (extérieur)
- Congé parental
- Absences injustifiées et grèves
- Sanction disciplinaire du 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} groupe avec exclusion

Versement du CIA aux agents qui arrivent dans la collectivité

Situations	CIA « Assiduité »	CIA « Entretien professionnel »
Arrivée avant le 1 ^{er} juillet N	Base 100 % de la prime au prorata du temps de présence	Base 100 % de la prime au prorata du temps de présence
Arrivée après le 1 ^{er} juillet N	Pas de versement	Base 100 % de la prime au prorata du temps de présence

De manière exceptionnelle, il sera demandé aux directeurs/responsables de services d'émettre un avis sur la manière de service de l'agent concerné. La prime sera calculée au prorata du temps de présence de l'agent.

Exemples :

Situations	CIA « Assiduité »	CIA « Entretien professionnel »
	Sur le dernier mois rémunéré	Au plus tard M+2 après le dernier mois de paye
Départ en retraite, mutation avant le 1 ^{er} juillet N	Calcul et versement du CIA sur les bases de l'Assiduité N-1	Prise en compte des éléments de l'entretien professionnel N-1 ou au défaut du rapport exceptionnel
Départ en retraite, mutation après 1 ^{er} juillet N	Pas de versement du CIA (CIA déjà versé en juin)	

Clause de revoyure

Un bilan sera présenté au Comité Technique un an après la mise en place du dispositif afin de permettre à ce dernier de disposer de l'ensemble des éléments pour apprécier les éventuels ajustements.

IV Les incidences financières

L'IFSE

L'incidence financière annuelle immédiate du versement de l'IFSE est évaluée à 1 574 000 €.

Afin de maîtriser l'impact budgétaire des demandes de révisions de l'IFSE (majoration de l'IFSE socle sur les parties variables ou sur l'expérience professionnelle), un budget prévisionnel annuel pourrait être fixé à 300 000 € soit environ 0.2 % de la masse salariale.

Le CIA

Le coût annuel des versements du CIA sera imputé sur l'enveloppe budgétaire actuelle des primes semestrielles, ce qui n'entraîne pas de coût supplémentaire pour la collectivité.

Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2021.

Les délibérations instaurant les régimes indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget de la collectivité.

MONTANTS DETAILLÉS DE L IFSE -Groupes de fonctions & fonctions

Groupes de fonctions	Fonctions
A	
A1	Directeur Général des services
A2	Directeur Général Adjoint
A3	Directeur
A4	Chef de service Collaborateur du DGS Conseiller technique Responsable subdivision
A5	Assistant de communication Chargé de mission, chargé de projet, instructeur technique Chargé de communication Chargé opérations / Surveillant travaux Gestionnaire Instructeur de dossier
B	
B1	Chef de service Responsable subdivision
B2	Adjoint au responsable de subdivision Assistant d'enseignement artistique Chef d'équipe technique
B3	Agt. de maintenance polyvalent Archiviste Assistant de communication Chargé de mission, chargé de projet, instructeur technique Chargé de communication Chargé opérations / Surveillant travaux Gestionnaire Gestionnaire comptable Instructeur de dossier
C	
C1	Chef d'équipe technique Encadrant proximité d'équipe technique ou administrative
C2	Agent prévention et sécurité Assistant de communication Assistant informatique Chargé opérations, Surveillant travaux Dessinateur projeteur Entretien & exploitation route Gestionnaire Gestionnaire comptable Instructeur de dossier
C3	Agent d'accueil Agent de logistique Agent des espaces verts Assistant Administratif ou tech. Assistante de direction Assistante de documentation Pupitre