

DÉPARTEMENT
DES
BOUCHES-DU-RHÔNE

ARRONDISSEMENT
D'ARLES

N° 158/2022

Objet : Modification du régime indemnitaire du RIFSEEP - Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA)

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
LIBERTÉ - ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
TERRE DE PROVENCE

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL DE COMMUNAUTÉ

SÉANCE DU 17 NOVEMBRE 2022

L'an deux mil vingt-deux, le 17 novembre 2022, à dix-huit heures trente, le Conseil de Communauté de TERRE DE PROVENCE AGGLOMÉRATION, dûment convoqué s'est réuni à la salle des fêtes de Barbentane, au nombre prescrit par la loi en séance ordinaire sous la présidence de Mme Corinne CHABAUD
Date de convocation du Conseil de Communauté : 10 novembre 2022.

PRÉSENTS :

Pour la commune de Barbentane : DAUDET Jean-Christophe, BIANCONE Edith, BLANC Michel.

Pour la commune de Cabannes : MOURGUES Gilles, CHEILAN François.

Pour la commune de Châteaurenard : MARTEL Marcel, PONCHON Solange, JARILLO Adélaïde, MARTIN Pierre-Hubert, ANZALONE Marie-Laurence, SEISSON Jean-Pierre, LUCIANI-RIPETTI Marina, AMIEL Cyril, REYNÈS Bernard, DIET-PENCHINAT Sylvie.

Pour la commune d'Eyragues : GAVANON Michel, POURTIER Yvette, DELABRE Éric.

Pour la commune de Graveson : PECOUT Michel, CORNILLE Annie.

Pour la commune de Maillane : LECOFFRE Éric, MARÈS Frédérique.

Pour la commune de Mollégès : CHABAUD Corinne.

Pour la commune de Noves : JULLIEN Georges, LANDREAU Edith, FERRIER Pierre, REY Christian.

Pour la commune d'Orgon : PORTAL Serge, YTIER CLARETON Angélique.

Pour la commune de Plan d'Orgon : LEPIAN Jean Louis, COUDERC-VALLET Jocelyne.

Pour la commune de Rognonas : PICARDA Yves, MONDET Cécile, ALIZARD Dominique.

Pour la commune de Saint-Andiol : ROBERT Daniel.

Pour la commune de Verquières : MARTIN-TEISSÈRE Jean-Marc.

ABSENTS AYANT DONNÉ POUVOIR :

Pour la commune de Cabannes : HAAS-FALANGA Josiane (absente ayant donné pouvoir à MOURGUES Gilles).

Pour la commune de Châteaurenard : CHAUVET Éric (absent ayant donné pouvoir à PONCHON Solange), SALZE Annie (absente ayant donné pouvoir à MARTIN Pierre-Hubert).

Pour la commune de Graveson : DI FÉLICE Jean-Marc (absent ayant donné pouvoir à CORNILLE Annie).

Pour la commune de Mollégès : MARCON Patrick (absent ayant donné pouvoir à CHABAUD Corinne).

Pour la commune de Saint-Andiol : CHABAS Sylvie (absente ayant donné pouvoir à ROBERT Daniel).

Secrétaire de séance : DAUDET Jean-Christophe.

Mme la Présidente expose que par délibération n° 74/2016 en date du 23 juin 2016, la communauté d'agglomération Terre de Provence a mis en place le RIFSEEP pour les agents communautaires. Ce régime indemnitaire était composé des deux parts suivantes :

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

Bien que le CIA ait été adopté depuis cette date, ce complément indemnitaire n'a jamais été mis en place de manière effective au bénéfice des agents communautaires.

L'objectif de la mise en place du CIA et de la démarche ainsi initiée à Terre de Provence est de :

- valoriser l'exercice des fonctions ;
- faire de ce complément de rémunération un véritable outil managérial ;
- assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes ;
- valoriser l'engagement et l'implication professionnels des agents ;

Sans préjudice des textes relatifs à chacun des cadres d'emplois concernés et des plafonds arrêtés au niveau national, il est proposé de créer des groupes de fonction hiérarchisés en fonction :

- des responsabilités attachées aux fonctions (niveau hiérarchique ; encadrement plus ou moins important, gestion de projet ...),
- de la technicité et de l'expertise liées aux fonctions occupées,
- des sujétions particulières auxquelles certains agents ont à faire face du fait de leur fonction (travail en équipe/équipage, en horaires décalés, le week-end, jours fériés, salissant ...).

Les assiettes individuelles susceptibles d'être appliquées aux agents communautaires varieraient ainsi en fonction de ces groupes.

Les assiettes (montants par groupe de fonction) seraient par ailleurs proratisées en fonction du temps de travail et de la quotité de temps de travail effective au sein des services de Terre de Provence Agglomération pour l'année de référence.

Il est proposé de décomposer la base individuelle de chaque agent en deux parties dont l'importance, c'est à dire la pondération va varier au regard du groupe de fonction dans lequel il a été classé, à savoir :

- la part engagement personnel, dont le seul critère est l'absence,
- la part mérite basée sur les résultats professionnels, dont le seul critère est l'atteinte des objectifs, sachant que différents types d'objectifs peuvent être assignés aux agents en fonction de la nature de leurs missions et des services dans lesquels ils sont positionnés, par exemple :
 - des objectifs de structure (à l'échelle de TPA),
 - des objectifs de service ou Pôle,
 - des objectifs individuels.

L'intérêt de faire varier la répartition entre ces deux composantes du CIA en fonction du groupe de fonction est de faire varier la part « objectifs » (part résultats professionnels) et la part absentéisme en fonction du degré de responsabilité des agents et de la nécessité de les remplacer en cas d'absence pour assurer la continuité du service.

Le montant global du CIA ferait cependant l'objet de deux versements, par moitié, le premier en juin de l'année N +1 et le second en novembre de l'année N+1.

Considérant l'avis favorable du comité technique réuni le 8 novembre, il est donc proposé d'instaurer le CIA et d'en approuver les conditions et les modalités d'application conformément au projet de règlement annexé.

LE CONSEIL DE COMMUNAUTÉ

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU le Code général de la fonction Publique et notamment ses articles L714-4 à L714-13 relatifs au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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

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'État,

VU la circulaire 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 les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de l'Etat

VU la délibération 74/2016 du 23 juin 2016 par laquelle le RIFSEEP a été mis en place au sein de la communauté d'agglomération terre de Provence,

VU les délibérations n° 62/2018 et 63/2018 du 12 avril 2018, 70/2019 du 20 juin 2019 ayant étendu la mise en place du RIFSEEP aux agents de la filière animation et de la filière technique en poste à Terre de Provence,

VU l'avis du Comité Technique en date du 8 novembre 2022 relatif à la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) dans le cadre 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 :

- 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 que lors de la mise en place en 2017 du RIFSEEP au sein de la communauté d'agglomération, les plafonds du CIA ont été votés sans que celui-ci ne soit mis en application de manière effective,

CONSIDÉRANT la volonté politique de mettre en place le CIA de manière effective, sous forme de règlement faisant mention des agents bénéficiaires, des montants par groupe de fonction, des modalités de composition et de calcul, des critères et des conditions d'attribution du CIA, de la périodicité du versement,

CONSIDÉRANT que l'objectif de la mise en place du CIA et de la démarche ainsi initiée à Terre de Provence est de valoriser l'exercice des fonctions ; de faire de ce complément de rémunération un véritable outil managérial ; d'assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes et de valoriser l'engagement et l'implication professionnels des agents,

CONSIDÉRANT qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat,

AYANT OUI l'exposé du rapporteur et après en avoir délibéré,

DECIDE d'instaurer le CIA,

DÉCIDE d'approuver le cadre d'application de celui-ci au sein de la Communauté d'agglomération Terre de Provence tel qu'annexé à la présente délibération, étant entendu que celui-ci s'inscrit dans le respect des principes prévus par le législateur, tout en étant conforme aux spécificités de l'établissement ;

APPROUVE et VALIDE les critères, les conditions d'attribution et les montants tels que définis dans le règlement ci-annexé ;

DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet à la date de transmission de cette dernière au contrôle de légalité ;

DIT QUE les crédits correspondants sont inscrits au budget

AUTORISE Madame La Présidente à signer les arrêtés attributifs du CIA pour cette année et les années à venir.

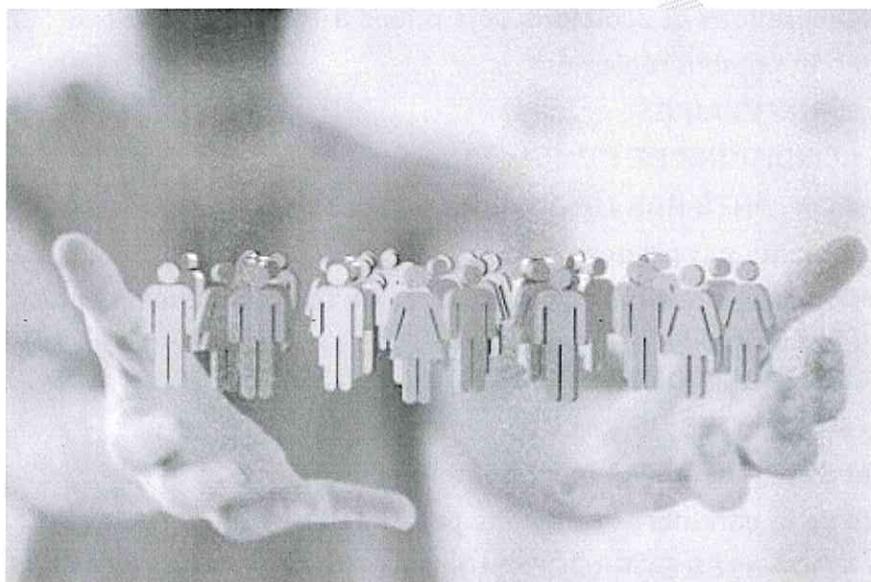
Membres en exercice : 42
Votants : 42
Votes pour : 42
Votes contre : 0
Abstentions : 0

Ainsi fait et délibéré en séance, les jour, mois et an susdits.

Fait à Eyragues, le 17 novembre 2022

Pour Extrait Conforme,
La Présidente,
Corinne CHABAUD

Terre
de
Provence
agglomération



COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL
REGLEMENT - REFERENTIEL

Table des matières

PREAMBULE - REFERENCES ET DEFINITION	3
P.1 - Le RIFSEEP et le CIA – Définition et contexte	3
P.2 - Les références juridiques	3
P.3 - Les délibérations et décisions déjà prises à Terre de Provence	4
P.4 – L’objet du présent règlement	4
ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES	4
ARTICLE 2 - CONDITIONS DE CUMUL	5
ARTICLE 3 - MONTANTS PAR GROUPE DE FONCTIONS ET PRORATISATION	5
3.1 – Les montants par groupe de fonction	5
3.2 – La proratisation des montant au regard du temps de travail et de à l’indisponibilité physique	7
ARTICLE 4 – COMPOSITION ET REPARTITION	7
ARTICLE 5 - MODALITES DE CALCUL	8
5.1 – Calcul de la part engagement personnel (PEP)	8
5.2 – Calcul de la part mérite (résultats professionnels)	9
ARTICLE 6 - MODALITES ET PROCESSUS D’ATTRIBUTION INDIVIDUELLE	10
6.1 - Déroulement du processus d’attribution	10
6.2 - Outils mis à disposition pour l’attribution	11
6.3 - Exemple	11
ARTICLE 7 - MODALITES , PERIODICITE ET CONDITIONS DE VERSEMENT	11
.....	12
ARTICLE 8 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES	12

PREAMBULE - REFERENCES ET DEFINITION

P.1 - Le RIFSEEP et le CIA – Définition et contexte

Le régime indemnitaire est une des composantes de la rémunération des agents territoriaux. Il constitue le seul élément de rémunération sur lequel les organes délibérants et les autorités territoriale disposent d'une marge d'autonomie, qui est cependant encadrée par des règles de base s'imposant localement.

Suite à un bilan de la prime de Fonction et de résultats (PFR), il est apparu nécessaire de poursuivre les objectifs de simplification et d'harmonisation du paysage indemnitaire des agents publics. Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a donc créé un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat, régime transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Face aux nombreuses primes existantes au sein de la fonction publique, ce nouveau régime indemnitaire a pour but de se substituer aux primes existantes liées à la manière de servir et à l'engagement professionnel. Il a vocation à devenir l'outil indemnitaire de référence pour les trois fonctions publiques.

Le RIFSEEP se compose de deux éléments :

- 1/ une **indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)**,
- 2/ un **complément indemnitaire annuel** facultatif tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

P.2 - Les références juridiques

- Ordonnance n° 2021-1574 du 24 novembre 2021 portant partie législative du code général de la fonction publique,
- Code général de la fonction publique et notamment ses articles L.313-2, L.313-3 et L. 714-4 à L.714-8
- 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 ;
- Décret n°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et 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
- Décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale
- Arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021 et du 8 mars 2022 ;
- Circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre de ce nouveau régime indemnitaire dans la FPE.

P.3 - Les délibérations et décisions déjà prises à Terre de Provence

Dans le cadre de la modernisation et de la restructuration de son administration, Terre de Provence Agglomération a conduit ces derniers mois une réflexion visant à mettre en place le CIA voté en 2016 en même temps que l'instauration du RIFSEEP, avec notamment pour objectif d'en faire un réel outil de management afin de susciter l'engagement et l'investissement des agents.

Plusieurs délibérations concernant le RIFSEEP ont d'ores et déjà été prises, à savoir :

- délibération n° 74/2016 du 23 juin 2016 sur la mise en place du RIFSEEP pour la filière administrative,
- délibération n° 62/2018 du 12 avril 2018 sur la mise en place du RIFSEEP pour la filière animation,
- délibération n° 63/2018 du 12 avril 2018 sur la mise en place du RIFSEEP pour la filière technique,
- délibération n° 70/2019 du 20 juin 2019 sur la mise en place du RIFSEEP pour les ingénieurs chefs.

P.4 – L'objet du présent règlement

Il s'agit par le présent règlement et la délibération qui l'approuve de venir compléter et modifier les délibérations sur le RIFSEEP en ce qui concerne la partie CIA (modification des plafonds, périodicité de versement ...) pour mettre en place ce dernier et pour fixer en conséquence le cadre d'application de celui-ci au sein de Terre de Provence d'agglomération.

L'objectif de la mise en place du CIA et de la démarche ainsi initiée à Terre de Provence est de :

- valoriser l'exercice des fonctions ;
- faire de ce complément de rémunération un véritable outil managérial ;
- assurer des conditions de modulation indemnitaire transparentes ;
- valoriser l'engagement et l'implication professionnels des agents.

ARTICLE 1 - BENEFICIAIRES

Sans préjudice des dispositions réglementaires en vigueur, le présent référentiel est applicable à l'ensemble des agents en activité effective au sein de la Communauté d'agglomération ce qui comprend :

- les agents titulaires et stagiaires qu'ils soient à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel.
- les contractuels de droit public et de droit privé,
- les agents mis à disposition de Terre de Provence,
- les agents détachés au sein de Terre de Provence Agglomération.

En revanche sont exclus du bénéfice du CIA les agents de Terre de Provence détachés ou mis à disposition auprès d'une autre collectivité ou d'un autre établissement public dont la Régie des eaux.

ARTICLE 2 - CONDITIONS DE CUMUL

Le CIA comme l'IFSE sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Par conséquent, le RIFSEEP ne peut se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (PSR),
- L'indemnité spécifique de service (ISS).

L'arrêté du 27 août 2015 précise, pour la fonction publique de l'Etat, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- Indemnité compensant un travail de nuit
- Indemnité pour travail du dimanche
- Indemnité pour travail des jours fériés
- Indemnité d'astreinte
- Indemnité d'intervention
- Indemnité de permanence
- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires
- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Dispositifs d'intéressement collectif
- Dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA).

ARTICLE 3 - MONTANTS PAR GROUPE DE FONCTIONS ET PRORATISATION

3.1 – Les montants par groupe de fonction

Sans préjudice des textes relatifs à chacun des cadres d'emplois concernés et des plafonds arrêtés au niveau national, les bases/assiettes individuelles susceptibles d'être appliquées aux agents communautaires sont arrêtées par délibération communautaire et figurent ci-dessous.

Les groupes de fonction sont hiérarchisés en fonction :

- des responsabilités attachées aux fonctions (niveau hiérarchique, encadrement plus ou moins important, gestion de projet ...),
- de la technicité et de l'expertise liées aux fonctions occupées,
- des sujétions particulières auxquelles certains agents ont à faire face du fait de leur fonction (travail en équipe/équipe, en horaires décalés, le week-end, jours fériés, salissant ...).

Cette cotation s'inscrit dans le respect des principes prévus par le législateur et elle est conforme aux spécificités de l'établissement. Elle vient donner un cadre clair de fonctionnement du régime indemnitaire pour la partie CIA.

Les plafonds ci-dessous sont établis et déclinés par groupe. Les montants sont annuels et sont exprimés en montants bruts, pour un agent travaillant à temps plein.

N° du Groupe	Type/Nature de fonctions	Métiers	Montant plafond
Groupe 1	Fonctions d'encadrement importantes avec responsabilités	<ul style="list-style-type: none"> - DGS - Directeur de pôle - Directeur (plus d'un service) - Chef de service avec encadrement > à 10 agents 	1260
Groupe 2	Fonctions avec responsabilités humaines ou opérationnelles (encadrement d'un service de moins de 10 personnes, adjoint à la direction, autonomie de travail - personne seule à gérer une mission, un projet ou des opérations)	<ul style="list-style-type: none"> - Chargé de mission ou de projet - Chargé de communication - Conducteur d'opérations - Chef de service < à 10 agents - Administrateur (informatique/SIG) - Adjoint de directeur de pôle 	1140
Groupe 3	Fonction de chauffeur/conducteur avec responsabilité d'un équipage et/ou d'un équipement de valeur	<ul style="list-style-type: none"> - Chauffeur/conducteur 	1140
Groupe 4	Fonctions avec technicité	<ul style="list-style-type: none"> - Coordonnateur (éclairage, voirie, espaces verts) - Assistante de pôle et de direction - Préventeur - CEP - Chargé de développement local (tourisme, agricole, social ..) - Instructeur (marché, urbanisme,) - Gestionnaire (carrière, paie, comptable, parc auto, magasin) - Chargé de prévention de proximité - Chargé CTG 	1000
Groupe 5	Fonctions d'exécution	<ul style="list-style-type: none"> - Assistante - Agent d'accueil - Ambassadeur de tri - Ripeur - Agent déchèterie - Agent espaces verts - Conseiller numérique - animateur/médiateur - Agent de maintenance - Agent d'entretien 	880

En cas de changement de groupe en cours d'année résultant d'une évolution de fonctions ou d'un changement de poste, l'agent se verra appliquer les règles et le montant correspondant au groupe au sein duquel il aura passé le plus de temps dans le courant de l'année.

Par exemple un agent qui a été affecté comme agent d'accueil jusqu'au 1^{er} mai et qui devient chargé de développement touristique à compter du 1^{er} juin pourra prétendre à un CIA plafonné à 1000 euros car il aura passé 7 mois de l'année dans des fonctions du groupe 4.

3.2 – La proratisation des montants au regard du temps de travail et de l'indisponibilité physique

Les assiettes (montants par groupe de fonction) sont proratisées en fonction du temps de travail et de la quotité de temps de travail effective au sein des services de Terre de Provence Agglomération pour l'année de référence.

Temps partiel (de droit ou sur autorisation) et temps non complet	Proratisation du CIA dans les mêmes conditions que le traitement
Congés de formation	Proratisation du CIA au regard du temps de présence au sein de la collectivité pour l'année de référence
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du CIA
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Absence de versement du CIA
Temps partiel thérapeutique	Versement du CIA au prorata de la durée effective du service
Congés parental	Proratisation du CIA au regard du temps de présence au sein de la collectivité pour l'année de référence
Congés proche aidant	Proratisation du CIA au regard du temps de présence au sein de la collectivité pour l'année de référence

La mise en disponibilité quelle qu'en soit la cause ne sera pas incluse dans le temps de travail effectif, elle est donc considérée comme du temps de travail non effectif. Elle servira donc à calculer la proratisation.

Par exemple pour 1 agent en dispo 4 mois sur 12, son CIA sera proratisé à hauteur de 2/3, puisque l'agent aura été présent uniquement les 2/3 de l'année.

ARTICLE 4 – COMPOSITION ET REPARTITION

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel. Dès lors, le montant individuel du CIA variera en fonction des critères ci-dessous, appréciés au vu de l'évaluation de l'année prenant en considération :

- l'absentéisme,
- la réalisation des objectifs.

La base individuelle de chaque agent est donc répartie en deux parties dont l'importance, c'est à dire la part va varier en fonction du groupe de fonction dans lequel il a été classé, à savoir :

- la part engagement personnel, dont le seul critère est l'absence,
- la part mérite basée sur les résultats professionnels, dont le seul critère est l'atteinte des objectifs, sachant que différents types d'objectifs peuvent être assignés aux agents en fonction de la nature de leurs missions et des services dans lesquels ils sont positionnés, par exemple :
 - des objectifs de structure (à l'échelle de TPA),
 - des objectifs de service ou de pôle,
 - des objectifs individuels.

Les objectifs de structure seront déterminés en début d'année avec l'autorité territoriale et déclinés ensuite par pôle. Les objectifs assignés doivent être précis et, dans la mesure du possible, quantifiables.

L'intérêt de faire varier la répartition entre les deux composantes du CIA en fonction du groupe de fonction est de faire varier la part « objectifs » (part résultats professionnels) et la part absentéisme en fonction du degré de responsabilité des agents et de la nécessité de les remplacer en cas d'absence pour assurer la continuité du service.

N° du Groupe	Type/Nature de fonctions	Part Engagement personnel basée sur l'assiduité	Part mérite basée sur les résultats professionnels
Groupe 1	Fonctions d'encadrement importantes avec responsabilités	1/4	3/4
		315 €	945 €
Groupe 2	Fonctions avec responsabilités humaines ou opérationnelles (encadrement d'un service de moins de 10 personnes, adjoint à la direction, autonomie de travail - personne seule à gérer une mission, un projet ou des opérations)	1/3	2/3
		380 €	760 €
Groupe 3	Fonction de chauffeur/conducteur avec responsabilité d'un équipage et/ou d'un équipement de valeur	1/2	1/2
		570 €	570 €
Groupe 4	Fonctions avec technicité	1/3	2/3
		333 €	667 €
Groupe 5	Fonctions d'exécution	1/2	1/2
		440 €	440 €

ARTICLE 5 - MODALITES DE CALCUL

5.1 – Calcul de la part engagement personnel (PEP)

L'absence constitue le seul indicateur de référence. La PEP est accordée de plein droit à taux plein (100 %) à tout bénéficiaire, avec une ventilation par tranche liée à la durée (nombre de jours d'absence calendaires annuels) ou à la fréquence (nombre d'absences annuelles).

Les éléments pris en compte pour déterminer la tranche varie selon la nature de l'absence, un barème spécifique étant mis en place pour les pathologies lourdes définies par la sécurité sociale.

Seul le critère (durée cumulée des absences, ou fréquence des absences, c'est à dire nombre d'absences sur l'année) le plus prononcé dans l'absentéisme de l'agent est considéré dans la détermination du montant de la PEP.

Par exemple :

- pour 1 agent en disponibilité 4 mois sur 12, ne seront déduites que les absences existantes sur les 8 mois restants de l'année ; une fois les critères calculés, son CIA sera en revanche proratisé à hauteur de 2/3,
- pour un agent absent 10 jours à 8 reprises, il est pris en compte le nombre d'absences ce qui donne lieu à l'attribution de la PEP à hauteur de 50 %,

- pour un agent absent 17 jours mais à 2 reprises uniquement, il est pris en compte le nombre de jours d'absences, ce qui donne lieu à l'attribution de la PEP à hauteur de 75 %.

Durée	Fréquence	% de CIA
De 0 à 15 jours	De 0 à 2 absences	100 % du CIA - PEP
De 16 à 30 jours	De 3 à 5 absences	75 % du CIA - PEP
De 31 à 60 jours	De 6 à 8 absences	50 % du CIA - PEP
De 61 à 90 jours	De 9 à 11 absences	25 % du CIA - PEP
Au-delà de 90 jours	Au-delà de 11 absences	0 % du CIA - PEP

Spécificités pour les pathologies lourdes (selon la liste de la sécurité sociale) :

Durée	Fréquence	% de CIA
De 0 à 60 jours (2 mois)	De 0 à 5 absences	100 % du CIA - PEP
De 60 à 90 jours (de 2 à 3 mois)	De 5 à 10 absences	75 % du CIA - PEP
De 90 à 120 jours (de 3 à 4 mois)	De 10 à 15 absences	50 % du CIA - PEP
De 120 à 180 jours (de 4 à 6 mois)	De 15 à 20 absences	25 % du CIA - PEP
Au-delà de 180 jours (6 mois)	Au-delà de 20 absences	0 % du CIA - PEP

Les absences prises en compte et exclues pour le calcul de la PEP sont listées dans le tableau ci-dessous.

Absences prises en compte	Absences non prises en compte
- Absence injustifiée	- Maternité/paternité/adoption
- Maladie ordinaire	- ASA syndicale
- Maladie professionnelle	- Accident du travail avec tiers
- Congés longue maladie ou longue durée	- Motifs civiques (juré d'assises, gendarme réserviste et pompier volontaire)
- Accident du travail sans tiers	- Décharges pour activités syndicales
- Exclusion temporaire (sanction de suspension)	- ASA décès / ASA mariage / ASA maladie grave ou hospitalisation
- Grève	
- ASA garde d'enfants malades	

La part engagement personnel (PEP) sera due à tous les agents y compris les agents quittant la collectivité ou ceux étant recrutés au sein de la communauté d'agglomération en cours d'année. Ces derniers seront admis au bénéfice de la PEP du CIA au prorata de leur temps de présence dans l'année.

Par exemple, pour un agent qui est muté le 1^{er} juillet dans une autre collectivité, la PEP de son CIA sera proratisée à hauteur de moitié, puisqu'il aura été présent au sein de Terre de Provence que la moitié de l'année et inversement un agent qui arriverait au 1^{er} août de l'année d'évaluation percevra la part mérite du CIA à hauteur de 5/12^{ème}.

5.2 – Calcul de la part mérite (résultats professionnels)

Les critères d'appréciation de la part mérite sont les résultats professionnels et la réalisation des objectifs fixés.

L'appréciation professionnelle de l'atteinte des objectifs et des résultats obtenus par l'agent fait donc l'objet d'un échange entre l'agent et son supérieur hiérarchique, dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation de l'année de référence.

Il est précisé que les objectifs assignés lors de l'entretien pourront être reconsidérés en cours d'année pour diverses raisons (projet abandonné, priorités politiques revues, nouveaux objectifs prioritaires liés à un événement exceptionnel ...)

Sur la base de cet entretien et de son compte-rendu et en concordance avec les appréciations annotées, une fiche de liaison (confère annexe) sera remplie par l'évaluateur qui expliquera quel pourcentage il propose d'attribuer à son agent au regard des objectifs assignés (atteints, partiellement atteints, atteints avec difficulté, non atteints, abandonnés, évaluation de la réalisation des objectifs en qualité et en quantité) et des circonstances/ contexte de travail dans lesquels ces objectifs ont été atteints ou pas. Ce pourcentage sera proposé à partir d'une appréciation globale de l'ensemble des objectifs. Le supérieur hiérarchique devra justifier de son choix sur cette fiche de liaison.

La part mérite du CIA pour l'année de référence (année N) sera due uniquement aux agents ayant effectué une année pleine au sein de la collectivité. Il en résulte donc que les agents arrivant en cours d'année ou quittant la collectivité en cours d'année et n'étant plus en poste à l'agglomération au 1^{er} janvier de l'année suivante, c'est-à-dire de l'année de versement (année N+1), ne percevront pas la part mérite du CIA.

5.3 Agrégation :

Le montant final proposé sera calculé sur la base du montant cumulé attribué pour chacune des deux parts.

ARTICLE 6 - MODALITES ET PROCESSUS D'ATTRIBUTION INDIVIDUELLE

6.1 - Déroulement du processus d'attribution

La fiche de liaison remplie par le N+1 proposera un pourcentage global d'attribution du CIA.

Le montant individuel définitif attribué au titre du CIA est défini in fine par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel, sur la base de la proposition faite par l'évaluateur et dans la limite des plafonds déterminés par l'assemblée délibérante selon les conditions prévues dans le présent règlement. Ainsi en cas de désaccord sur le montant attribué (part mérite) à l'agent entre le N+1 et le N+2, la décision définitive reviendra à l'autorité territoriale.

Il est précisé que son montant ne constitue pas un droit acquis d'une année sur l'autre. Ce montant ne sera donc pas reconduit automatiquement chaque année, il fera l'objet d'un arrêté individuel et annuel d'attribution.

6.2 - Outils mis à disposition pour l'attribution

Trois outils seront utilisés pour permettre l'attribution du CIA à chaque agent :

- le compte rendu d'entretien annuel d'évaluation,
- la fiche de liaison, et le tableau récapitulatif des absences de l'agent remis par le service RH
- l'arrêté individuel.

6.3 - Exemple

Monsieur X assistant de direction est classé dans le groupe de fonction numéro 4 : le montant maximum de CIA pouvant donc lui être attribué est donc de 1 000 euros par an.

Il cumule pour l'année de référence un total de 16 jours d'absence répartis sur 2 absences ; à l'issue de son entretien d'évaluation, son supérieur hiérarchique estime qu'il a atteint presque tous ses objectifs, seul l'un d'entre eux ayant été partiellement atteint. Son supérieur estime ainsi à 85% l'atteinte des objectifs et fixe donc à 85% la part mérite de son CIA. La présidente suit la proposition de l'évaluateur.

Au total, Mr X percevra donc un CIA d'un montant brut de 816.70 euros composé comme suit :

	PEP	Part mérite
Montant maxi	333 €	667 €
Pourcentage attribué	75 %	85 %
Montant attribué	249.75	566.95
Total	816.7 €	

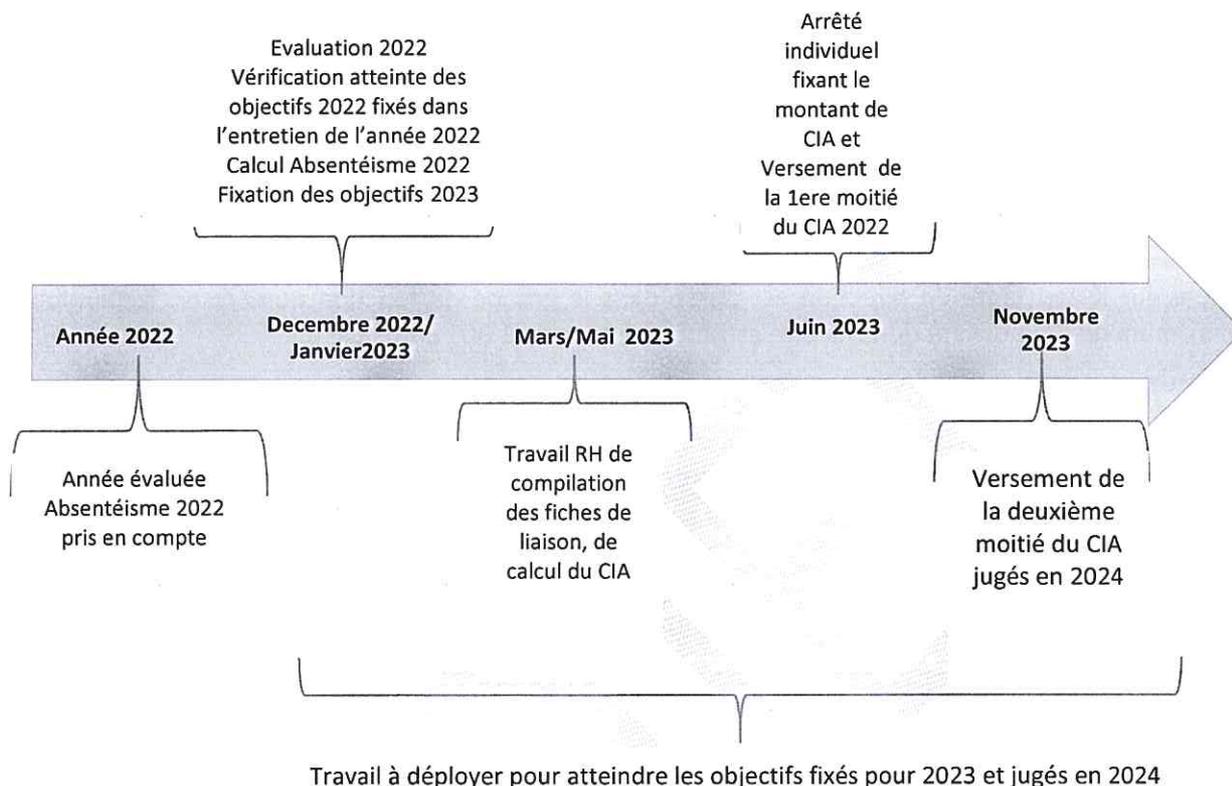
ARTICLE 7 - MODALITES, PERIODICITE ET CONDITIONS DE VERSEMENT

Tous les bénéficiaires visés à l'article 1 sont éligibles au CIA, dans les conditions de calcul propres à chacune des deux parts.

Le montant global du CIA sera fixé au regard de l'évaluation (atteinte des objectifs) et de l'absentéisme de l'année précédente c'est à dire de l'année N, au moyen d'un seul arrêté individuel pris à l'issue de la campagne d'entretiens professionnels.

Il fera cependant l'objet de deux versements, par moitié, le premier en juin de l'année N +1 et le second en novembre de l'année N+1, excepté pour les agents arrivés en cours d'année ou ayant quitté la collectivité en cours d'année pour lesquels seule la part engagement personnel sera versée au mois de juin.

Exemple pour l'année prochaine :



ARTICLE 8 - DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Il convient de retenir qu'il existera toujours une année de décalage entre l'année évaluée et l'année de versement, le CIA versé en année N étant basé sur l'absentéisme et l'évaluation de l'année N-1.

Compte tenu de ce décalage, le CIA versé en 2022 devrait être basé sur l'absentéisme de 2021 et sur l'évaluation de l'année 2021. Au regard du contexte de réorganisation, au regard des règles d'absence particulières liées au COVID 19, et dans la mesure où les règles de fonctionnement du CIA n'étaient pas connues pour la première année de référence (2021), une année de franchise sera appliquée en 2022 pour l'année de la mise en place du CIA.

Ainsi, à titre dérogatoire et exceptionnel, le CIA sera attribué à tous les agents y compris ceux arrivant ou partie en cours d'année à taux plein en 2022 (sauf proratisation) indépendamment de l'absentéisme 2021 et de l'entretien d'évaluation.

Par ailleurs compte tenu des délais, le CIA sera attribué et versé en une seule fois en décembre 2022. Pour cette première année de versement, le CIA ne sera attribué qu'aux agents présents en 2021 (année de référence), faisant encore partie des effectifs au moment de l'approbation et de la mise en place du CIA.