



**Extrait du registre des délibérations de Conseil
d'administration de l'Agence technique
départementale « Lot-et-Garonne Ingénierie »**

Séance du 12 juin 2024

Date de la convocation : 6 juin 2024

Présidente : Sophie BORDERIE

Délibération n°2024-CA-013

Nombre de représentants pour le quorum (collèges 1 et 2)	21
Nombre de présents	18
Pouvoirs	3
Nombres de votants	21

Objet : Régime indemnitaire des agents

L'an deux mille vingt-quatre, le 12 juin à 14h37, les administrateurs de l'Agence technique départementale « Lot-et-Garonne Ingénierie » se sont réunis à Agen, dûment convoqués par mail du 6 juin 2024 sous la présidence de Madame Sophie BORDERIE.

Pour le 1^{er} collège – conseillères et conseillers départementaux

NOM – Prénom	Fonction	Présent	Excusé	Pouvoir le cas échéant à
BORDERIE Sophie	Présidente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
BILIRIT Jacques	Vice –président	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Sophie BORDERIE
DEVILLIERS Arnaud	Conseiller départemental	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Danielle DHELIAS	Vice-présidente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
GONZATO-ROQUES Christine	Vice-présidente	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Nathalie FOUANUD-VEYSSET
Nicolas LACOMBE	Vice-président	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
MESSINA-VENTADOUX Annie	Vice-présidente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
MIRANDE Jean-Jacques	Conseiller départemental	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PAILLARES Marylène	Vice-présidente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
TONIN Valérie	Vice-présidente	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
BORIE Daniel	Vice-président	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
CAPELLE Laurent	Conseiller départemental	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DALLIES Vanessa	Conseillère départementale	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DELBREL Christian	Conseiller départemental	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Pour le 2^{ème} collège - représentantes / représentant des communes, syndicats et EPCI adhérents

NOM – Prénom	Fonction	Présent	Excusé	Pouvoir le cas échéant à
CAMINADE Didier	Président de la CC Fumel Vallée du Lot	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DAILLEDOUZE François	Maire de Caudecoste	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
FOUNAUD VEYSSET Nathalie	Maire de Monflanquin	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
PEZZUTTI Christian	Vice-président de Val de Garonne Agglomération	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
POULIQUEN Guillaume	Maire d'Agnac	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	Marie-France SALLES
RIVETTA Françoise	Maire de Sauméjan	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
SALLES Marie-France	Maire d'Engayrac	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Assistaient également :

- Laurent DELRUE
- Aurélie LESPES-TORTUL
- Jean-Luc GIORDANA
- Yoann SOULACROIX
- Marie GULLAUMIN
- Sabine ESPINASSE

Vu les articles L. 5511-1 et R. 2313-3 du CGCT ;

Vu le code général de la fonction publique ;

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° 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 ;

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 l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

Vu les arrêtés pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 aux corps équivalents de la fonction publique de l'Etat fixant les plafonds de l'indemnité de fonctions de sujétions et d'expertise.

Les agents de l'Agence technique relèvent de la fonction publique territoriale. Leur rémunération est donc composée d'un traitement de base mais aussi d'un régime indemnitaire. Depuis 2014, les lois et règlements applicables imposent qu'en cas de mise en place d'un régime indemnitaire dans une collectivité ou un établissement public, les primes sont liées aux fonctions occupées, aux sujétions particulières ou encore à l'expérience et à l'engagement professionnel (RIFSEEP). Dans le cadre de la mise en place des moyens nécessaires à une agence opérationnelle dès le 1^{er} juillet 2024, le présent

rapport a pour objectif de mettre en place ce nouveau régime indemnitaire et d'en fixer les principes et les modalités.

Exposé des motifs :

Dans le cadre de la création de l'Agence technique Lot-et-Garonne Ingénierie, il est nécessaire de proposer au vote du Conseil d'administration les éléments cadres permettant de doter l'Agence de moyens humains. Après avoir validé le nombre de postes nécessaires au fonctionnement de l'Agence dans le cadre du tableau des effectifs (rapport CA-2024-12), il est nécessaire de poser les principes et modalités de rémunérations et notamment le régime indemnitaire qui est propre à chaque établissement.

Le présent rapport a pour objectif de mettre en place le Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP), sur la base de celui mis en place pour la fonction publique de l'Etat qui sert de référence à la fonction publique territoriale. Il se compose :

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

Lot-et-Garonne Ingénierie a mené une réflexion visant à établir le régime indemnitaire des agents dans les conditions prévues par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 (article 88) et son décret d'application (décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié).

Les objectifs fixés sont les suivants :

- prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes,
- reconnaître l'expertise des postes liée à l'objet même de l'agence : l'ingénierie au profit des territoires,
- reconnaître l'expérience des agents,
- susciter l'engagement des collaborateurs.

1- Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

a) Rappel du principe

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part sur une formalisation précise de critères professionnels, d'autre part sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

§ Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,

§ Technicité, expertise, polyvalence, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,

§ Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Chaque poste est caractérisé par une cotation basée sur les critères énoncés ci-dessus.

b) Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

c) La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de l'Agence sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de l'établissement public est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés. L'IFSE maximum proposée est pour chaque catégorie d'emploi divisée en IFSE part Fonction, liée aux responsabilités et sujétions du poste et en IFSE Expérience, modulable, qui permet de tenir compte du parcours de l'agent concerné. L'IFSE expérience représente 30 % de l'IFSE part fonction. De par la fonction particulière du Directeur et sa quotité de travail, seule une part IFSE fonction est proposée.

Au total, il est proposé de **créer 3 groupes** au sein de l'agence :

- **Le groupe 1 : direction et encadrement**
- **Le groupe 2 : secrétariat général / fonctions administratives polyvalentes**
- **Le groupe 3 : experts.**

Voici la répartition des emplois en fonction des groupes et sous-groupes mais aussi des cadres d'emploi avec la proposition d'IFSE :

Cotation										
Groupe	Poste	Catégories	IFSE Part fonction	IFSE part Expérience Montant plafond	IFSE total Montant plafond	Technicité- expertise	Encadrement/ Responsabilité	Polyvalence	Sujétions particulières- degré d'exposition du poste	Total
G1 : direction et encadrement	Directeur	A	28 650,00 €	-	28 650 €	+	+++	+++	+++	10
	Directeur délégué		15 757,50 €	4 727,25 €	20 485 €	++	++	+++	+++	10
	Responsable des études, adjoint direction		13 370,00 €	4 011,00 €	17 381 €	++	+	+++	+++	+++
G2 : secrétariat général et fonctions administratives polyvalentes	Secrétaire générale	B	6 651,60 €	1 995,48 €	8 647 €	+	-	+++	-	4
G3 : experts	Chargé de projet polyvalent	A, B ou C	8 117,50 €	2 435,25 €	10 553 €	++	-	++	+	5
	Chargé de projet spécifique	A, B ou C	8 117,50 €	2 435,25 €	10 553 €	+++	-	+	+	5

Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

Le présent tableau prend en compte l'expérience professionnelle et l'expertise. La part expérience de l'IFSE pourra être modulée en fonction de celle-ci, en prenant en compte la technicité, l'expertise, l'expérience ou la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- le parcours professionnel de l'agent,
- la valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes, dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent,
- les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir, voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire ; ces acquis de l'expérience professionnelle vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » et peuvent également être reconnus.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
3. au moins tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, etc.).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de la part fonction de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants plafond définis dans la présente délibération.

d) Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE :

Sauf dans le cas où les textes instituant les primes et indemnités peuvent fixer des conditions particulières de modulation ou de suppression durant les congés de maladie, le système suivant sera appliqué pour les agents titulaires et agents publics :

Application du décret de n°2010-997 du 26/08/2010 institué pour les agents de l'Etat :

- En cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, accident de service ou congé pour maladie professionnelle, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE est suspendu.

e) Périodicité de versement de l'IFSE :

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

2- Détermination du complément indemnitaire lié à l'engagement professionnel et la manière de servir (CIA)

a) Le principe

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

b) Les bénéficiaires

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est attribué selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

c) La détermination des montants maxima du CIA

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- la valeur professionnelle,
- l'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,
- le sens du service public,
- la capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail.

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Le montant du CIA pourra donc varier d'une année à l'autre.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

Groupe	Poste	Catégories	CIA de référence	CIA Plafond
G1 : Direction et encadrement	Directeur	A	1 350,00 €	2 115,00 €
	Directeur délégué		742,50 €	1 325,25 €
	Responsable des études, adjoint direction		630,00 €	1 179,00 €
G2 : Secrétariat général et fonctions administratives polyvalentes	Secrétaire générale	B	248,40 €	682,80 €
G3 : Experts	Chargé de projet polyvalent	A, B ou C	382,50 €	857,25 €
	Chargé de projet spécifique	A, B ou C	382,50 €	857,25 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Les critères de détermination individuelle du complément indemnitaire annuel se fondent sur une synthèse de l'évaluation individuelle annuelle, soit :

Réalisation des objectifs fixés par la hiérarchie au cours de l'année précédente					
Non remplis ou partiellement remplis	0	Remplis	1	Dépassés	2
Environnement de travail					
Favorable	0	Normal	1	Dégradé	2
Engagement professionnel					
Faible	0	Normal	1	Supérieur aux attentes	2

Cette synthèse produite annuellement est examinée à chaque échelon de la hiérarchie de l'agence, harmonisée et soumise à l'approbation de l'autorité territoriale. La synthèse de l'évaluation annuelle porte sur l'année précédente, comme l'évaluation annuelle elle-même.

Les résultats chiffrés correspondent à :

Résultat chiffré obtenu	Montant du CIA
0	0,7 x montant de référence
1	0,8 x montant de référence
2	0,9 x montant de référence
3	Montant de référence
4	1,1 x montant de référence
5	1,2 x montant de référence
6	1,3 x montant de référence

d) La périodicité du versement du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le CIA sera versé annuellement en une seule fois au mois de juin.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

e) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA :

Sur rapport circonstancié de la hiérarchie, l'autorité territoriale peut décider de ne pas allouer de CIA pour l'année à un agent à raison de son comportement au regard des attendus de la collectivité.

Le montant de CIA versé aux agent nouvellement recruté est, jusqu'à leur évaluation, le montant du CIA de référence.

3- Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2024.

**Après en avoir délibéré,
le conseil d'administration, à l'unanimité :**

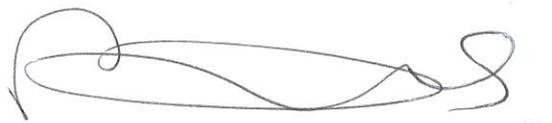
- instaure le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel versé selon les modalités définies ci-dessus,
- autorise la Présidente à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'IFSE et du CIA, dans le respect des principes définis ci-dessus,
- prévoit et inscrit au budget les crédits nécessaires au Chapitre 012.

La Présidente,
Certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte,
Informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter des formalités de publication et de transmission en Préfecture

Télétransmission le

Publication le

**Fait et délibéré, les, jour, mois et an que dessus
Pour extrait conforme,
La Présidente**



Sophie BORDERIE



