

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES ARC SUD BRETAGNE



DATE de CONVOCATION  
10 DECEMBRE 2020

DATE d'AFFICHAGE  
18 DECEMBRE 2020

NOMBRE de CONSEILLERS :  
En exercice : 38  
Présents : 36  
Votants : 36

L'an deux mille vingt,

le 15 décembre à dix-huit heure trente,

Le Conseil Communautaire dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire à l'Espace du Lenn à Ambon en séance publique sous la présidence de Monsieur Bruno LE BORGNE, Président de la Communauté de Communes Arc Sud Bretagne.

Etaient Présents : Mme Laurence BAUDAIS, - MM. Patrick BEILLON, - Christian BILLY, Mme Anne-Cécile BLANCHARD, - - MM. Jean-François BREGER, - Patrick BUESSLER-MUELA, - Mmes Marie-Thérèse CABON, - Muriel CLERY, - MM. Michel CRIAUD, - Jean-Paul DANIEL, - Guy DAVID, - Mmes Béatrice DENIGOT, - Annie DRENO, - MM. Samuel FERET, - Guillaume FREDET, - Patrick GERAUD, - Alain GUIHARD, - Gérard GUILLOTIN, - Alain HALIMI, - Denis HILLAIREAU, - Bruno HUBERT, - Mme Nicole KORN, - M. Jean-Marie LABESSE, - Mme Valérie LAFAURIE-LE DIVELLE, - M. Bruno LE BORGNE, - Mmes Christine LE CADRE, - Geneviève LE GOUALLEC, - MM. Denis LE RALLE, - Eric LIPPENS, - Mmes Mireille LUCAS, - Muriel MALNOE, - M. Noël PAUL, - Mme Odile PROVOST, - MM. Patrice RENARD, - Bertrand ROBERDEL, - Mme Isabelle SIRLIN.

Etaient Absents Excusés : Mmes Jocelyne PHILIPPE, - Régine ROSSET.

Formant la majorité des membres en exercice.

Mme Nicole KORN a été élue Secrétaire.

**DELIBERATION N°151-2020 – RESSOURCES HUMAINES - INSTAURATION DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

Monsieur Guy DAVID, Vice-président en charge des ressources humaines, rappelle que, par délibération n°29-2013 du 26 mars 2013 le Conseil Communautaire a instauré au 1<sup>er</sup> janvier 2013 un régime indemnitaire pour les agents de la collectivité. Il est également rappelé qu'après la parution de plusieurs décrets permettant la prise en compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à certains cadres d'emplois, le Conseil Communautaire a adopté par délibération n°154-2016 du 13 décembre 2016 un ajustement de son régime indemnitaire afin d'actualiser les bases juridiques et les sémantiques. Toutefois, cette délibération n'apportait aucun changement en matière de montants attribués ou de modalités de versement.

M. Guy DAVID informe que la Communauté de Communes Arc Sud Bretagne s'est faite accompagnée par le Centre de Gestion du Morbihan. Il précise également que cette nouvelle délibération n'a pas pour objet d'opérer une refonte globale du régime indemnitaire, mais de l'adapter compte tenu des évolutions de la réglementation, des constats opérés sur l'ancien dispositif et de la prise en compte d'ajustements nécessaires.

Il rappelle que l'évolution du régime indemnitaire, telle que proposée, repose sur les objectifs suivants :

- Appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) aux nouveaux cadres d'emplois concernés et ainsi, se mettre en conformité avec le cadre réglementaire,

- Mieux prendre en compte les fonctions dans l'attribution du régime indemnitaire en s'éloignant d'une logique basée sur le grade et en basant la cotation sur un fléchage de poste,
- Mieux valoriser la manière de servir et l'engagement professionnel dans l'attribution du régime indemnitaire.

Il est rappelé que le RIFSEEP comprend deux parts, l'une liée aux fonctions : l'Indemnité de Fonctions de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et l'autre liée aux résultats dénommée Complément Indemnitaire Annuel (CIA). L'IFSE tient compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées. Le CIA tient compte des résultats de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

M. Guy DAVID rappelle également que cette délibération s'inscrit dans le respect de la réglementation en vigueur, notamment :

- Le Code Général des Collectivités Territoriales,
- La loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,
- La loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,
- 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,
- 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,
- Le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,
- Les arrêtés ministériels des corps de référence dans la Fonction Publique de L'Etat,
- La délibération n°29-2013 du 26 mars 2013 relative à l'institution d'un nouveau régime indemnitaire et n°154-2016 du 13 décembre 2016 relative à l'instauration du RIFSEEP,
- La délibération n°160-2011 du 8 novembre 2011 relative à la prime SIVOM,
- L'avis favorable à l'unanimité du Comité Technique en date du 19 novembre 2020,

M. Guy DAVID rappelle que l'organe délibérant fixe le régime indemnitaire et les plafonds applicables à chacune des deux parts du RIFSEEP (IFSE et CIA) et en fixe les critères d'attribution, sans que la somme des deux parts ne dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État. Afin de mieux prendre en compte les fonctions en lien avec les modalités actuelles d'exercice des activités, les responsabilités, les expertises et les contraintes en présence, en s'éloignant de la prise en compte du grade de l'agent dans l'attribution du régime indemnitaire et considérant que l'organe délibérant peut décider du maintien à titre individuel du montant de régime indemnitaire antérieur, il est proposé la révision du régime indemnitaire de la Communauté de Communes Arc Sud Bretagne.

M. Guy DAVID rappelle que le RIFSEEP, au regard du principe de parité, est transposable aux cadres d'emplois présents dans la collectivité.

## **A. Détermination des critères d'appartenance aux groupes de fonctions**

L'IFSE est versée automatiquement à l'agent occupant le niveau de fonctions lui permettant d'y prétendre.

Les niveaux de fonctions sont établis à partir d'une cotation des postes en groupes de fonctions sur la base des trois critères suivants :

**Responsabilité** : Encadrement, coordination, pilotage ou conception

**Technicité** : Expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions

**Contraintes** : sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de poste au regard de son environnement extérieur ou de proximité

La combinaison des critères permet de coter le niveau de fonctions de l'emploi considéré, à l'aide d'une grille de cotation des emplois.

Ces critères sont déclinés en trois niveaux d'importance décroissante, par catégorie (A, B et C). Le fléchage de poste est pris en compte pour déterminer la catégorie utilisée pour la cotation. Le grade de l'agent occupant réellement le poste n'est pas pris en compte. A titre d'exemple, un agent de catégorie C exerçant des missions de catégorie B (fléchage de poste B) appartiendra à un des groupes de fonctions de catégorie B.

La notion de grade est toutefois prise en compte pour s'assurer du respect du principe de parité.

La cotation est réalisée par l'autorité territoriale en utilisant la grille de cotation établie dans la présente délibération, elle détermine les montants d'IFSE pour chaque poste.

Neuf groupes de fonctions sont établis dont un groupe composé de deux sous-groupes. → **Grille de cotation - Annexe n° 1**

## **B. Montants IFSE et CIA fixés par groupe de fonctions**

Le montant de chacun des groupes est fixé selon le niveau de fonctions exercé, dans le respect des montants plafonds réglementaires.

Les montants individuels annuels bruts sont établis comme suit – sur une base temps complet :

| Catégorie du fléchage de poste | Groupe de Fonctions | Cadres d'emplois susceptibles d'être concernés   | IFSE (montant mensuel brut, base temps complet) | CIA (montant plafond annuel brut)     |
|--------------------------------|---------------------|--|---|---------------------------------------|
| A                              | A1                  | Attaché  | 780 €   | 800 €                                 |
|                                | A2                  | Attaché – Ingénieur – rédacteur  | 680 €   | 700 €                                 |
|                                | A3                  | Attaché – Ingénieur – Rédacteur  | 580 €   | 600 €                                 |
| B                              | B1                  | Rédacteur – Technicien – Educateur des APS Adjoint administratif   | 480 €   | 600 €                                 |
|                                | B2                  | Rédacteur – Technicien – Educateur des APS Agent de maîtrise Adjoint administratif Opérateur des APS Adjoint technique | 400 €   | 600€ (responsable de service)<br>500€ |
|                                | B3                  | Rédacteur – technicien Agent de maîtrise Adjoint administratif   | 320 €   | 500€                                  |
| C                              | C1                  | Adjoint administratif – Agent de maîtrise – Adjoint technique – Agent social Adjoint d'animation                       | 240 €   | 500€                                  |
|                                | C2-a                | Adjoint administratif – Agent de maîtrise – Adjoint technique –  | 200 €   | 500 €                                 |
|                                | C2-b                | Adjoint d'animation – Agent social   | 180 €   | 400€                                  |
|                                | C3                  | Adjoint technique – agent social - Adjoint administratif   | 120 €   | 400 €                                 |

### C. Majorations de l'IFSE

#### L'IFSE « régie »

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part IFSE « régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Cette part IFSE « régie » permet de prendre en compte dans le régime indemnitaire les responsabilités et les contraintes liées à la tenue d'une régie.

L'IFSE « régie » est incluse dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de l'IFSE. Les montants annuels d'IFSE « régie » sont fixés comme suit, l'IFSE « régie » est versée mensuellement.

| RÉGISSEUR D'AVANCES                                | RÉGISSEUR DE RECETTES                               | RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES   | MONTANT du cautionnement (en euros) | MONTANT annuel de la part IFSE régie (en euros) |
|--|---|--|-------------------------------------|---|
| Montant maximum de l'avance pouvant être consentie | Montant moyen des recettes encaissées mensuellement | Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement |                                     |   |
| Jusqu'à 1 220                                      | Jusqu'à 1 220                                       | Jusqu'à 2 440  | -                                   | 110   |
| De 1 221 à 3 000                                   | De 1 221 à 3 000                                    | De 2 441 à 3 000   | 300                                 | 110   |
| De 3 001 à 4 600                                   | De 3 001 à 4 600                                    | De 3 000 à 4 600   | 460                                 | 120   |
| De 4 601 à 7 600                                   | De 4 601 à 7 600                                    | De 4 601 à 7 600   | 760                                 | 140   |
| De 7 601 à 12 200                                  | De 7 601 à 12 200                                   | De 7 601 à 12 200  | 1 220                               | 160   |
| De 12 200 à 18 000                                 | De 12 201 à 18 000                                  | De 12 201 à 18 000   | 1 800                               | 200   |
| De 18 001 à 38 000                                 | De 18 001 à 38 000                                  | De 18 001 à 38 000   | 3 800                               | 320   |
| De 38 001 à 53 000                                 | De 38 001 à 53 000                                  | De 38 001 à 53 000   | 4 600                               | 410   |
| De 53 001 à 76 000                                 | De 53 001 à 76 000                                  | De 53 001 à 76 000   | 5 300                               | 550   |
| De 76 001 à 150 000                                | De 76 001 à 150 000                                 | De 76 001 à 150 000  | 6 100                               | 640   |
| De 150 001 à 300 000                               | De 150 001 à 300 000                                | De 150 001 à 300 000   | 6 900                               | 690   |
| De 300 001 à 760 000                               | De 300 001 à 760 000                                | De 300 001 à 760 000   | 7 600                               | 820   |
| De 760 001 à 1 500 000                             | De 760 001 à 1 500 000                              | De 760 001 à 1 500 000   | 8 800                               | 1 050   |
| Au-delà de 1 500 000                               | Au-delà de 1 500 000                                | Au-delà de 1 500 000   | 1 500 par tranche de 1 500 000      | 46 par tranche de 1 500 000                     |

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

#### **L'IFSE « responsabilités, expertise ou contraintes spécifiques » :**

L'IFSE peut être majorée dans les situations suivantes :

- Lorsque la grille de cotation ne permet pas de valoriser une évolution de missions ou un niveau de responsabilité,
- Lorsque qu'un surcroît exceptionnel de travail est observé, sans que celui-ci ne donne déjà lieu à la possibilité de récupérer ou de rémunérer des heures supplémentaires ou complémentaires,
- Lorsqu'une rareté de l'expertise est observée sur le poste.

Afin de pouvoir valoriser ces niveaux de responsabilités, d'expertise ou de contraintes particuliers, une part d'IFSE supplémentaire peut être accordée.

Le montant individuel est fixé par l'autorité territoriale dans le respect du principe de parité et selon les critères définis ci-dessus. Le montant total d'IFSE attribué au titre du groupe de fonctions et des majorations éventuelles, maintien à titre individuel compris, respectera les plafonds réglementaires fixés par grade.

### **LES MODALITES DE VERSEMENT**

#### **A. Modulation du complément indemnitaire annuel**

L'attribution du CIA dépend de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle est déterminée d'après les résultats de l'évaluation individuelle de son engagement professionnel (*entretien professionnel*) et selon la manière de servir.

Les montants versés au titre du CIA annuel n'ont pas vocation à être reconduits automatiquement d'une année sur l'autre. Cette part est versée annuellement en une seule fois au regard de la fiche d'évaluation issue de l'entretien professionnel.

Le montant individuel fait référence à un niveau de responsabilités (de 1 à 5) et à un niveau de contribution (D'exceptionnelle à insuffisant) dans les conditions suivantes :

| Contribution      | Groupe de fonctions |     |   |                   |           |
|-------------------|---------------------|-----|---|-------------------|-----------|
|                   | A1                  | A2  | A3 / B1 / B2<br>(B2 si responsable<br>de service) | B2 / C1 /<br>C2-a | C2-b / C3 |
| Exceptionnelle    | 800                 | 700 | 600   | 500               | 400       |
| Très satisfaisant | 560                 | 480 | 400   | 320               | 240       |
| Satisfaisant      | 360                 | 300 | 240   | 180               | 120       |
| A développer      | 180                 | 150 | 120   | 90                | 60        |
| Insuffisant       | 0                   | 0   | 0   | 0                 | 0         |

Si les objectifs n'ont pas été atteints du fait de l'EPCI et non du fait de la manière de servir de l'agent, le CIA n'est alors pas impacté.

Le niveau de contribution est évalué sur la base des critères suivants :

- les faits marquants de l'année,
- l'exercice des missions,
- l'appréciation générale de la manière de servir,
- l'atteinte des objectifs.

#### B. Les bénéficiaires

| Catégorie de bénéficiaires  | IFSE   | CIA   |
|---|--|---|
| Fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels de droit public sur emplois permanents  | Attribution dès l'entrée dans la collectivité. | Versement à compter d'une durée minimum de service consécutive de 6 mois si agent présent sur la période des entretiens professionnels. |
| Agents contractuels recrutés en qualité de travailleurs reconnus handicapés   |  |   |
| Agents contractuels en CDI  |  |   |
| Agents contractuels sur emploi permanent recrutés sur les motifs de recrutements suivants : <ul style="list-style-type: none"> <li>- Faire face à la vacance temporaire d'un emploi à la suite d'une candidature infructueuse n'ayant pas permis de recruter un fonctionnaire (article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)</li> <li>- En l'absence d'un cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions (article 3-3, 1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)</li> <li>- Pour pourvoir un emploi lorsque la nature des</li> </ul> |  |   |

|  |                                |  |
|--|--------------------------------|--|
| fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (article 3-3, 2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)                                   |                                |  |
| Agents contractuels de droit public en situation de remplacement temporaire de fonctionnaires ou d'agents contractuels (article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)                                 |                                |  |
| Agent contractuel sur emploi non permanent recruté dans le cadre d'un contrat de projet ou recruté pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (art. 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984) |                                |  |
| Agents contractuels recrutés temporairement sur des emplois non permanents pour faire face à un accroissement saisonnier (art. 3 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)                                    | Absence de régime indemnitaire |  |

Conformément au cadre réglementaire, les agents recrutés sous contrat de droit privé sont exclus du RIFSEEP.

### C. La périodicité du versement

|               |   |
|---------------|---|
| <b>L'IFSE</b> | Versement mensuel.  |
| <b>Le CIA</b> | Versement annuel à l'issue de l'évaluation individuelle de l'agent permettant d'apprécier sur l'année passée ses résultats et sa manière de servir.<br>Le versement intervient au mois de janvier de l'année N+1 au titre des résultats évalués pour l'année N.<br>En cas de départ d'un agent en cours d'année, le versement peut avoir lieu en cours d'année, à proportion de la durée de présence au sein de l'EPCI pour l'année considérée et après la tenue d'un entretien individuel faisant le point sur l'engagement professionnel et la manière de servir. |

### D. Modalités de versement liées à l'indisponibilité physique

Les modalités suivantes s'appliquent :

|  | <b>Modulation de l'IFSE</b>  | <b>Modulation du CIA</b>   |
|--|--|--|
| <b>Congé maladie ordinaire<br/>Maladie professionnelle<br/>imputable au service<br/>/accident de service</b> | Suspension après 3 mois d'absence réalisée de façon consécutive ou non, sur une période glissante de référence d'un an précédant la date à laquelle la situation de l'agent est étudiée. | Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année.                              |
| <b>Congé de longue ou grave maladie<br/>Congé de longue durée</b>  | Suspension de l'IFSE (sans reversement, de la part de l'agent, relatif la période de maintien en   | Le CIA est proratisé au temps de présence de l'agent sur l'année puis supprimé lorsque l'agent |

|  |   |  |
|--|---|--|
|  | maladie ordinaire [3 mois] dans l'attente de l'avis du comité médical). | est absent sur une année complète.   |
| <b>Congé maternité/paternité/adoption/</b> | Maintien de l'IFSE en totalité.   | L'agent est évalué sur la période travaillée uniquement (pas de prorata temporis appliqué au CIA). |
| <b>Temps partiel thérapeutique</b>         | Proratisation à la quotité de temps de travail.                         | Proratisation à la quotité de temps de travail.  |

#### E. Modalités de versement liées au temps de travail

|   |   |
|---|---|
| <b>Absence de service fait (= absence non justifiée)</b>                          | Le régime indemnitaire, au même titre que tous les éléments composant la rémunération, est retenu en cas d'absence de service fait, au prorata de la durée d'absence. |
| <b>Temps non complet, Temps partiel (de droit et sur autorisation)</b>            | Proratisation du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire brut.   |
| <b>Autorisations spéciales d'absences</b>   | Maintien du régime indemnitaire sur présentation des justificatifs.   |
| <b>Suspension de fonctions - Maintien en surnombre (en l'absence de missions)</b> | Suspension de versement du régime indemnitaire.   |
| <b>Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale</b>            | Le régime indemnitaire est maintenu.  |

#### F. Conditions de réexamen du montant d'IFSE

Conformément à l'article 3 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fait l'objet d'un réexamen :

- 1° En cas de changement de fonctions,
- 2° Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- 3° En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Ce principe de revalorisation, non automatique, prendra en compte l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques.

#### LES CUMULS POSSIBLES AVEC LE RIFSEEP

Le RIFSEEP peut être cumulé, le cas échéant, avec les IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires), la prime de responsabilité, les remboursements de frais engagés au titre des fonctions exercées, les avantages collectivement acquis (prime SIVOM), les indemnités d'astreinte, la GIPA, ...

##### A. La prime annuelle SIVOM de la Roche Bernard

Au titre des avantages acquis au SIVOM de la Roche Bernard, avant la loi n°84-53 de 1984, la prime annuelle d'un montant annuel fixe de 1 000 € est maintenue à titre individuel aux agents qui en bénéficiaient avant la fusion. Pour les agents concernés, elle reste donc cumulable avec le RIFSEEP. Cette prime étant maintenue à titre individuel, elle n'est attribuée à aucun autre agent d'Arc Sud Bretagne (présent actuellement ou futurs recrutés).



Les modalités de versement restent inchangées.

### B. La prime de responsabilité

Une prime de responsabilité est attribuée à l'agent occupant l'emploi fonctionnel de Direction générale des services, au taux de 15 % du traitement indiciaire soumis à retenue sur pension. Cette prime reste cumulable avec le RIFSEEP. Elle est versée mensuellement.

Les modalités de versement restent inchangées.

### CAS PARTICULIER

En vertu de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 :

*"Les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire."*

Ainsi, les agents connaissant une perte de régime indemnitaire liée à la mise en place du RIFSEEP, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

Cette part étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent ou est modulée à la baisse sous l'effet d'une augmentation de l'IFSE, liée à un changement de fonctions.

Cette part est modulée dans les mêmes conditions que les autres parts d'IFSE.

### MONTANTS DU REGIME INDEMNITAIRE

|   | <b>Crédit global<br/>annuel brut</b> |
|---|--------------------------------------|
| IFSE                                    | 244 668 €                            |
| IFSE « régie »                          | 640 €                                |
| Indemnité différentielle                | 13 258 €                             |
| CIA (montant maximal)                   | 32 975 €                             |
| <b>Enveloppe globale annuelle brute</b> | <b>291 541 €</b>                     |

Les montants globaux renseignés ci-dessus correspondent aux montants calculés le 15 décembre 2020.

Les crédits alloués dans le cadre de l'IFSE « responsabilités, expertise ou contraintes spécifiques » s'ajouteront aux montants exposés ci-dessus.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget. Ils pourront être amenés à évoluer dans le futur compte-tenu notamment des évolutions des effectifs, des modifications de groupes de fonctions, des changements de quotité de temps de travail, etc.

Au vu des éléments exposés ci-dessus, le Conseil Communautaire, après en avoir délibéré (**34 voix pour, 1 contre : Mme Valérie LAFAURIE-LE DIVELLEC et 1 abstention : Mme Anne-Cécile BLANCHARD**) :

- **ABROGE** les mentions des délibérations antérieures liées au régime indemnitaire exceptées celles relatives aux primes cumulables avec le RIFSEEP,
- **INSTAURE** ce régime indemnitaire, composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), au bénéfice des membres des cadres d'emplois susvisés à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2021,
- **VALIDE** les critères et montants tels que définis ci-dessus,
- **PREVOIT** et **INSCRIT** au budget les crédits correspondants.

Pour Extrait Certifié Conforme,

A Muzillac, le 18/12/2020

Le Président,

