

Envoyé en préfecture le 29/09/2021

Reçu en préfecture le 29/09/2021

Affiché le 29/09/2021

ID : 063-200071199-20210927-CCPL_2021_138-DE



Lignes Directrices de Gestion

Version du 24 août 2021





Sommaire

Préambule	4
Rétrospective : portrait de Plaine Limagne.....	5
>> L'évolution des effectifs.....	5
>> La mise en place du RIFSEEP	7
Construire son parcours : la carrière.....	8
>> La promotion et la valorisation du parcours professionnel.....	8
>> Les évolutions possibles.....	9
La rémunération.....	13
>> La NBI et le RIFSEEP	13
>> La rémunération des agents non-titulaires	15
>> Le compte épargne-temps.....	16
Les conditions de travail.....	16
>> L'accompagnement des agents.....	16
>> La lutte contre les inégalités.....	16
>> La prévention des risques professionnels	17
Perspectives : Orientations pour Plaine Limagne.....	18
>> Les orientations générales.....	18
>> Les expérimentations.....	19
>> Le bilan et les projections.....	20
Annexes.....	22
>> Documents supports mis en place par Plaine Limagne.....	22
>> Liste des cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP.....	23
>> Fiche d'appréciation des candidats établie lors de l'entretien de recrutement.....	25

Préambule

Introduites par la loi 2019-828 du 6 août 2019 dite de Transformation de la Fonction Publique, puis complétées par le décret 2019-1265, les lignes directrices de gestion (LDG) sont un outil de gestion et de planification des ressources humaines pour l'ensemble des collectivités publiques françaises.

Avancée considérable dans la gestion publique des agents, titulaires ou contractuels, les LDG ont pour première vocation à apporter de la transparence et de la lisibilité en ancrant la gestion RH dans la pluriannualité.

Les LDG sont obligatoires depuis le 1^{er} janvier 2021 puisqu'elles fixent le cadre général en matière d'avancement (y compris avancement d'échelon à durée unique). Elles deviennent le document de référence pour la GRH de la collectivité en permettant de formaliser la politique RH de la collectivité. Actualisées régulièrement, elles permettent d'offrir une visibilité et un cap à la collectivité.

L'élaboration de ces LDG doit permettre le renouvellement du dialogue social en passant d'une approche individuelle à une approche plus collective de la gestion RH. Cela aboutira au développement de nouveaux moyens managériaux visant à améliorer l'efficacité et la réactivité de l'action publique. Dans le même temps, les LDG garantissent la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents, favorisent la mobilité et les transitions professionnelles des agents du public au privé, et renforcent l'égalité professionnelle dans la fonction publique.

Les LDG déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, notamment en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences. Elles fixent également les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels des agents. Enfin, elles doivent permettre de favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les LDG permettent de formaliser la politique RH, de favoriser certaines orientations, de les afficher et de les adapter au projet de territoire. Elles se veulent également un outil d'anticipation des impacts prévisibles ou potentiels des mesures envisagées.

Le projet 2022 de Plaine Limagne est présenté au comité technique du 7 septembre 2021. Il remplace, à compter du 1^{er} janvier 2022, les LDG adoptées par le comité technique du 2 décembre 2020.

Les lignes directrices de gestion de Plaine Limagne sont fixées pour une durée de 6 ans non renouvelable et seront révisées au maximum une fois par an sur proposition de l'autorité territoriale et après avis du comité technique.

Rétrospective : portrait de Plaine Limagne

» L'évolution des effectifs

Le tableau des effectifs permet de suivre les évolutions, année par année, des emplois de Plaine Limagne. Un fonctionnaire est titulaire de son grade et non pas de son poste. Un poste quant à lui, n'est pas toujours pourvu et s'il l'est, ne l'est pas nécessairement à temps complet.

Voici le tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2021 :

GRADES OU EMPLOIS	CATEGORIES	EMPLOIS BUDGETAIRES			EFFECTIFS POURVUS SUR EMPLOIS BUDGETAIRES EN ETP		
		EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS COMPLET	EMPLOIS PERMANENTS A TEMPS NON COMPLET	TOTAL	AGENTS TITULAIRES	AGENTS NON TITULAIRES	TOTAL
FILIERE ADMINISTRATIVE (a)		16,00	0,00	16,00	11,36	3,00	14,36
Attaché	A	4,00	0,00	4,00	1,50	2,00	3,50
Attaché Principal	A	4,00	0,00	4,00	3,00	0,00	3,00
Rédacteur	B	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Adjoint administratif territorial	C	5,00	0,00	5,00	4,00	1,00	5,00
Adjoint administratif territorial principal de 1ère classe	C	2,00	0,00	2,00	1,86	0,00	1,86
FILIERE TECHNIQUE (b)		3,00	8,00	11,00	3,34	2,54	5,88
Adjoint technique territorial	C	2,00	8,00	10,00	2,34	2,54	4,88
Adjoint technique territorial principal de 2ème classe	C	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
FILIERE MEDICO-SOCIALE (c)		6,00	7,00	13,00	10,27	0,44	10,71
Educateur de Jeunes Enfants	A	4,00	1,00	5,00	4,80	0,00	4,80
Agent social	C	1,00	3,00	4,00	2,75	0,00	2,75
Agent social principal de 2ème classe	C	1,00	2,00	3,00	2,72	0,00	2,72
Auxiliaire de puériculture principal de 2ème cl	C	0,00	1,00	1,00	0,00	0,44	0,44
FILIERE CULTURELLE (d)		3,00	0,00	3,00	3,00	0,00	3,00
Assistant de Conservation	B	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Assistant de Conservation Principal de 1ère Cl	B	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
Adjoint territorial du patrimoine principal de 2e classe	C	1,00	0,00	1,00	1,00	0,00	1,00
FILIERE ANIMATION (e)		14,00	30,00	44,00	11,87	11,99	23,86
Animateur	B	6,00	0,00	6,00	3,00	3,00	6,00
Adjoint territorial d'animation	C	5,00	28,00	33,00	6,27	8,63	14,90
Adjoint territorial d'animation principal de 2e classe	C	3,00	2,00	5,00	2,60	0,36	2,96
TOTAL GENERAL		42,00	45,00	87,00	39,84	17,97	57,81

En 2021, 87 postes étaient donc ouverts au sein de Plaine Limagne pour un total de 57,81 équivalents temps plein. Un agent peut occuper plusieurs grades ou avoir plusieurs contrats en même temps ou au contraire, peut être position d'inactivité (pour détachement, disponibilité, etc.). Cela fait donc un nombre d'agent effectivement présent égal à 72 au 1^{er} janvier 2021. Ce nombre est stable par rapport à 2020.

Durant l'année 2021, quatre agents permanents ont quitté Plaine Limagne : trois agents ont fait le choix de muter vers d'autres collectivités et un agent a choisi de quitter la fonction publique territoriale via le dispositif de rupture conventionnelle. En contrepartie, trois agents ont intégré les effectifs de Plaine Limagne : un agent de la fonction publique d'Etat a intégré les effectifs par détachement, un agent a été recruté en CDI et un agent doit encore être recruté sur un poste fixe.

Incluant les contrats temporaires et les agents occupant plusieurs emplois, le service paye a produit en moyenne 100 bulletins par mois sur l'année.

Les durées de temps de travail sont très variables (de 2/35^e jusqu'au temps plein).

Sur 5 ans, les effectifs de Plaine Limagne ont évolué de façon importante, suivant les évolutions de la collectivité :

2017	49 agents	40,49 ETP
2018	48 agents	41,89 ETP
2019	65 agents	52,7 ETP
2020	75 agents	59,04 ETP
2021	72 agents	57,81 ETP

L'évolution de l'effectif implique également une évolution de la masse salariale :

	2018	2019	2020
Masse salariale (TIB+charges patronales)	1 505 252,01	1 776 390,77	2 170 091,25
Evolution/année précédente		+ 18 %	+ 22%

En 2019, plusieurs facteurs expliquent la hausse de la masse salariale :

- passage à la semaine scolaire de 4 jours dans la majorité des communes membres du territoire augmentant le temps de travail du personnel ALSH ;
- transfert de personnel du SIAD Riom Limagne à la communauté de communes Plaine Limagne à hauteur de 6,7 ETP pour les aides à domicile ;
- mise en œuvre du protocole relatif au parcours professionnels, des carrières et des rémunérations (PPCR) prévue en 2018 a été reportée à l'année 2019. Cela a induit une refonte et revalorisation des grilles indiciaires ;
- recrutements liés à des projets structurels (FabLab, médiathèque et espace enfance jeunesse) comme celui pour la coordination du réseau de lecture publique en lien avec l'extension de la médiathèque de Randan. Plusieurs de ces postes ont bénéficié du financement par des fonds européens à hauteur de 120 000 euros (manager centre bourg, poste à la culture, Nomad numérique).

L'année 2019 a été marquée par l'organisation des élections professionnelles pour la mise en place d'un CT/CHSCT propre au cours de l'année 2020.

En 2020, plusieurs postes en accroissement temporaire ont été transformés en poste contractuel permanent. Cela a permis à ces agents de bénéficier de la mise en œuvre du RIFSEEP. Quant aux recrutements intervenus au premier trimestre 2020, ils ont été organisés pour suppléer à des départs d'agents.

L'année 2021 a vu la réorganisation du multisite pour les ALSH et la mise en œuvre de nouveaux projets de mandat comme l'espace France Service.

» La mise en place du RIFSEEP

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'encadrement, dit RIFSEEP, est un outil indemnitaire de référence instauré en octobre 2019 à Plaine Limagne pour les agents occupant des postes permanents. Ces agents sont essentiellement des fonctionnaires mais sont également parfois contractuels (CDI, CDD ou CDD permanents). Les agents occupant un poste temporaire sont exclus du dispositif.

Le RIFSEEP se compose de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui repose sur la technicité du poste, et le complément indemnitaire annuel (CIA) qui récompense la manière de servir de l'agent occupant le poste.

Evolution du volume financier correspondant au régime indemnitaire des agents :

ANNEE	Volume en euros du régime indemnitaire en valeur absolue (hors NBI)	Part du régime indemnitaire dans la masse salariale
2018	113 709,50	7,55 %
2019	122 390,22	6,89 %
2020	157 102,05	7,24 %
2021 (estimations)	157 531,74	7,18 %

En 2020, le contexte particulier lié à la situation sanitaire n'a pas permis d'évaluer la manière de servir des agents de façon individuelle. Il a donc été choisi de verser un CIA correspondant à un prorata d'IFSE pour chaque agent. Ce taux a été fixé à 5 % de IFSE réel. 7 641 euros ont donc été versés en février 2021 aux agents de Plaine Limagne au titre du CIA 2020.

Construire son parcours de carrière.

La carrière dans la fonction publique est le système qui garantit la stabilité et l'emploi des fonctionnaires, et qui protège l'administration des aléas politiques. Cette carrière est également basée sur un avancement constant. Cet avancement est lié aux échelons, aux grades et cadres d'emploi. Néanmoins, la linéarité de la carrière est de plus en plus remise en cause. Les agents peuvent bénéficier de mobilités et de la porosité de plus en plus importante avec le privé ou l'associatif. Ainsi, la carrière d'un agent est désormais un chemin sinueux fait de raccourcis, de moments de pause et de moments plus calmes.

» Promotion et valorisation du parcours professionnel

L'avancement d'échelon

L'avancement d'échelon est le passage d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur dans le même grade. Les agents titulaires bénéficient d'un avancement d'échelon automatique. Les règles d'avancement sont fixées par la loi 84-53 sur 26 janvier 84 puis par décret. L'avancement d'échelon n'a aucun effet sur les fonctions de l'agent.

L'avancement de grade

L'avancement de grade est le passage d'un grade au grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Cet avancement nécessite de remplir des conditions particulières. Les services accomplis en position d'activité, y compris à temps partiel qui est assimilé à un taux plein, sont pris en compte pour l'avancement. Il se fait au choix à l'ancienneté ou par examen professionnel et permet d'accéder au grade supérieur. Plaine Limagne a fait le choix de ne valider qu'un seul dossier par an pour un même grade si l'agent remplit les conditions.

La proposition d'avancement de grade est soumise par le supérieur hiérarchique direct à l'autorité territoriale si celui-ci remplit les conditions et remplit pleinement ses obligations et objectifs. L'autorité territoriale émet un avis, suite à l'entretien professionnel de l'agent, qui servira à apprécier la valeur professionnelle et l'engagement de ce dernier.

Voici les critères cumulatifs retenus par Plaine Limagne pour l'avancement de grade :

- Conditions statutaires remplies ;
- Avis favorable motivé du supérieur hiérarchique lors de l'entretien professionnel ;
- Avis favorable de l'autorité territoriale.

En cas de multiplicité de demandes pour l'accès à un même grade, l'autorité territoriale décidera de l'agent à inscrire au tableau d'avancement au vu des critères suivants :

- Réussite à l'examen professionnel ou au concours correspondant ; ou, à défaut, préparation et présentation à l'examen ou au concours ;
- Volonté de progresser (suivi de formations de perfectionnement) ;
- Nombre d'années de service effectuées depuis le moment où les conditions statutaires sont remplies.

Les avancements sont néanmoins conditionnés par les éléments suivants :

- Capacités financières de la collectivité ;
- Taux de promotion voté par le conseil communautaire (100 % au 1^{er} janvier 2021).

La promotion interne

Les agents occupant des fonctions pouvant être assimilables à celle d'un niveau supérieur peuvent prétendre à une promotion interne. Un seul dossier par an sera transmis au CDG pour l'accès à un même grade si l'agent remplit les conditions.

La promotion interne est une procédure exceptionnelle dans la carrière d'un agent. Elle récompense une valeur professionnelle importante et un réel investissement au quotidien dans le fonctionnement de la collectivité. La promotion interne est proposée par le supérieur hiérarchique direct au président lorsqu'un agent témoigne, sans discontinuer et durant plusieurs années, d'une réelle motivation et d'un fort engagement dans son travail. L'agent doit également montrer un intérêt pour les missions du grade supérieur et en exercer des missions, en continu ou de façon ponctuelle. Le dossier est transmis au président du CDG qui dresse la liste d'aptitude au titre de la promotion interne.

Voici les critères cumulatifs retenus par Plaine Limagne pour la promotion interne :

- Conditions statutaires remplies ;
- Avis favorable motivé du supérieur hiérarchique lors de l'entretien professionnel sur 3 années consécutives ;
- Avis favorable de l'autorité territoriale.

En cas de multiplicité de demandes pour l'accès à un cadre d'emploi, l'autorité territoriale décidera de l'agent dont le dossier sera déposé au CDG au vu des critères suivants :

- Réussite à l'examen professionnel, ou, à défaut, préparation et présentation à l'examen ;
- Volonté de progresser (suivi de formations de perfectionnement) ;
- Adéquation entre les fonctions occupées et le cadre d'emploi visé ;
- Nombre d'années de service effectuées depuis le moment où les conditions statutaires sont remplies.

La promotion est néanmoins conditionnée par les capacités financières de la collectivité et ses besoins.

» Les évolutions possibles

Pour les agents, titulaires ou contractuels, la carrière ne se limite pas à un avancement des fonctions équivalentes ou proches. Il est nécessaire de leur offrir la possibilité d'évoluer sur des missions différentes, que ce soit à Plaine Limagne ou dans d'autres structures publiques ou privées. De plus, les aléas de la vie imposent parfois à un agent de quitter son poste (pour des raisons médicales par exemple). Des dispositifs sont ainsi mis en place pour accompagner les agents dans leur évolution de carrière ou leur réorientation sur un poste différent.

La formation

La formation est un des éléments essentiels dans l'évolution de carrière des agents. Obligatoire, elle permet l'adaptation aux changements imposés, aux nouvelles méthodes de travail ou même l'intégration au poste. Facultative, elle permet de s'ouvrir à de nouvelles méthodes, de nouveaux horizons et de se préparer à des changements futurs.

Plaine Limagne offre la possibilité à tous ses agents de se former tout au long de sa carrière. Un pôle « formation » a été créé au sein du service des ressources humaines pour accompagner, orienter et conseiller les agents et les élus.

Le plan de formation adopté en 2021 a pour volonté de permettre à chaque agent de construire son parcours et de faire de Plaine Limagne le moteur des projets professionnels de chacun. Il permet également à la collectivité de mettre en avant certaines formations pour développer de nouvelles compétences en interne. Enfin, ce plan de formation a pour objectif de simplifier la démarche de formation tout au long de la vie en améliorant la lisibilité du dispositif de formation et en le rendant plus transparent pour les agents.

Les concours

Les concours sont une porte d'entrée dans la fonction publique. Une réussite au concours permet d'accéder directement à un grade spécifique en obtenant le statut de fonctionnaire stagiaire. Mais le concours peut également être perçu comme un moyen d'évoluer dans la fonction publique. En effet, un fonctionnaire ou contractuel en poste peut se servir des concours pour gravir les échelons ou réorienter sa carrière. Pour favoriser cette méthode d'évolution, des concours spécifiques, dits internes, ont été créés. Ils sont ouverts et réservés aux agents déjà en postes et proposent des épreuves moins scolaires et plus adaptés aux agents expérimentés. Pour les agents non éligibles aux concours internes mais disposant d'une solide expérience dans le public ou l'associatif, des concours spécifiques, dits « troisièmes concours » sont disponibles.

Le calendrier des concours est disponible sur le site internet du ministère en charge de la fonction publique et sur les sites internet des différents centres de gestion pour les concours territoriaux. Le référent formation du service Ressources Humaines peut également accompagner les agents qui s'intéressent au concours en les conseillant et en les orientant vers des organismes de formation spécialisés dans la préparation des concours.

Contrairement à la fonction publique de l'Etat où les listes d'aptitude débouchent sur une nomination (avec changement d'affectation éventuelle), la réussite à un concours territorial ou à la promotion interne a pour conséquence d'inscrire le candidat sur une liste d'aptitude. La liste d'aptitude ne vaut pas nomination automatique de l'agent sur ce nouveau grade. Elle fournit aux lauréats la possibilité de candidater à des postes correspondant à ce nouveau grade.

Plaine Limagne s'engage à nommer sur le nouveau grade les agents déjà en poste au sein de la collectivité et qui ne changent pas de cadre d'emploi. Pour les agents extérieurs qui candidatent auprès de Plaine Limagne, la collectivité vérifie l'inscription sur la liste d'aptitude du candidat potentiel en sollicitant une attestation par l'autorité organisatrice. Concernant les concours d'accès au cadre d'emploi supérieur, le lauréat est inscrit sur cette liste d'aptitude pour une durée de 3 ans durant lequel il peut postuler sur des postes correspondants, y compris sur des postes de Plaine Limagne si ceux-ci existent. Au-delà de cette date, et si l'agent n'a pas trouvé de poste correspondant au grade, il perd le bénéfice de son concours.

Plaine Limagne n'a aucune obligation de nommer un agent contractuel qui a réussi son concours.

La mutation

La mutation est la forme de mobilité géographique la plus courante, mais elle peut également servir de mobilité interne. Elle permet aux agents titulaires de changer d'emploi sans changer de corps ni de grade. Il s'agit d'un acte volontaire d'un agent qui souhaite changer de poste ou de lieu géographique. L'agent postule simplement sur les postes vacants via les différentes plateformes d'offre d'emploi public (Place de l'Emploi Public, Emploi territorial...) ou directement auprès des collectivités. La mutation implique l'accord de la collectivité d'accueil. La collectivité d'origine peut imposer un préavis de trois mois maximum.

La fonction publique permet une mobilité entre les filières. Ainsi, un agent peut muter en interne au sein de la collectivité sous réserve que le cadre d'emplois d'origine relève de la même catégorie statutaire et

soit de niveau comparable. Cette souplesse permet une véritable sécurité pour l'agent qui pourra ainsi conserver l'intégralité des bénéfices de ses services accomplis dans son ancien cadre d'emplois.

Afin d'accompagner les agents dans ces démarches, Plaine Limagne a nommé un référent « carrière » au sein du service des ressources humaines qui peut conseiller et assister les agents souhaitant obtenir une mutation.

Le reclassement

Si l'état de santé d'un agent ne lui permet plus d'exercer ses fonctions de façon définitive et si les nécessités de service ne permettent pas d'adapter le poste de travail, l'agent peut être reclassé dans un autre emploi du même grade.

Plaine Limagne, accompagné par le CDG, essaie de proposer aux agents en reclassement des postes en adéquation avec les incapacités de l'agent. Afin d'accompagner cette évolution de carrière subie, et sur avis du comité médical, les agents disposent d'une période de préparation au reclassement, qui est une période de transition professionnelle durant laquelle un accompagnement spécifique est apporté. Cette période d'un an est ponctuée de formations (en interne ou par des organismes spécialisés) et de périodes d'essais sur plusieurs postes si besoin. L'objectif est de trouver le poste à grade équivalent qui correspond le mieux aux compétences de l'agent et aux besoins de la collectivité. Si aucun poste ne correspond au projet de l'agent et aux besoins de la collectivité, une recherche d'emploi peut être engagée avec le référent carrière, en lien avec le CNFPT et le CDG. Une fois la période de préparation au reclassement terminée, l'agent peut intégrer le nouveau corps et occuper définitivement le poste. Il peut également choisir de rester dans son corps d'origine et occuper le nouveau poste par voie de détachement.

Afin d'accompagner les agents dans ces démarches, Plaine Limagne a nommé un référent « carrière » au sein du service des ressources humaines qui accompagne les agents tout au long de leur procédure de reclassement.

Le détachement

Les agents titulaires souhaitant faire évoluer leur carrière dans une autre administration publique, dans une entreprise ou une association assurant des missions d'intérêt général, dans une organisation internationale, dans l'armée ou dans les services de parlementaires, du défenseur des droits, de la CNIL ou du CSA, peuvent demander un détachement qui leur sera accordé sous réserve des nécessités de service. Les agents titulaires souhaitant exercer un mandat syndical, suivre une préparation de concours administratif, occuper un emploi fonctionnel, exercer un mandat électif ou exercer des fonctions de membres du gouvernement, peuvent également demander un détachement qui leur sera accordé de droit.

Le détachement est accordé pour une durée de 6 mois à 5 ans renouvelable. L'agent bénéficie alors de la double carrière.

La fin du détachement avant la fin du terme est possible. L'agent réintègre son administration dès que le poste se libère ou en surnombre si le poste n'est pas libéré ou supprimé à la date de réintégration initialement prévue. La collectivité doit donc rester vigilante quant au maintien de ces postes au tableau des effectifs.

Au terme du détachement, l'agent peut réintégrer son cadre emploi antérieur. Si l'agent souhaite poursuivre définitivement sa carrière sur son nouveau poste, il peut intégrer l'administration d'accueil sur simple demande écrite et avec avis favorable de l'administration d'origine. Cette intégration est de droit après 5 ans de détachement.

Afin d'accompagner les agents dans ces démarches, Plaine Limagne a nommé un référent « carrière » au sein du service des ressources humaines pour conseiller et accompagner les agents qui souhaiteraient obtenir un détachement ou une réintégration.

La disponibilité

La disponibilité permet à un fonctionnaire de cesser temporairement d'exercer son activité dans la fonction publique. Durant cette période, l'agent cesse de bénéficier de sa rémunération et de ses droits à avancement (sauf dans certains cas). La réintégration est possible sous conditions.

Les disponibilités sont accordées de droit pour 3 ans maximum et sont renouvelables sans limitation si l'agent continue de remplir les conditions. Ce type de disponibilité concernent les motifs suivants : élever un enfant de moins de 12 ans, donner des soins à un proche, suivre son conjoint ou mener des études ou des recherches d'intérêt général.

Une disponibilité est également accordée de droit pour une durée de 6 semaines pour adopter un enfant et pour une durée de 2 an non renouvelable pour créer ou reprendre une entreprise. Enfin, une disponibilité de droit est accordée pour les agents ayant été élu localement. Cette disponibilité est accordée pour la durée du mandat.

La disponibilité pour convenances personnelles ne peut excéder cinq années. Elle est renouvelable, mais ne peut excéder au total dix années pour l'ensemble de la carrière à la condition que l'intéressé, au plus tard au terme d'une période de 5 ans de disponibilité, ait accompli, après avoir été réintégré, au moins 18 mois de services effectifs continus dans la FPT. Le fonctionnaire en disponibilité discrétionnaire peut conserver ses droits à l'avancement sous certaines conditions.

Afin d'accompagner les agents dans ces démarches, Plaine Limagne a nommé un référent « carrière » au sein du service des ressources humaines pour conseiller et accompagner les agents qui souhaiteraient obtenir une disponibilité.

La rupture conventionnelle

Si l'évolution de carrière d'un agent le conduit à quitter définitivement la fonction publique, l'agent et la collectivité peuvent s'accorder sur les conditions de cessation définitive des fonctions. Cette disposition est ouverte aux titulaires et aux contractuels en CDI et permet d'ouvrir droit aux allocations de chômage.

Il est possible de recourir à la rupture conventionnelle jusqu'au 31 décembre 2025. Elle est à l'initiative de l'une des deux parties et doit être acceptée par l'autre. Une indemnité de rupture est ensuite négociée dans les limites fixées par le décret 2019-1596.

Afin d'accompagner les agents dans ces démarches, Plaine Limagne a nommé un référent « carrière » au sein du service des ressources humaines pour conseiller et accompagner les agents qui souhaiteraient effectuer une demande de rupture conventionnelle.

La rémunération

La rémunération des fonctionnaires est régie par l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983. Elle est composée du traitement, de la nouvelle bonification indiciaire, de l'indemnité de résidence, du supplément familial, des primes et des indemnités. Le traitement est calculé sur la base d'un indice brut puis majoré associé au cadre d'emploi et l'échelon auquel se trouve l'agent. Cet indice est ensuite multiplié par le point d'indice adopté nationalement pour aboutir au traitement brut de l'agent.

Ces éléments sont fixés aux collectivités par le ministère en charge de la fonction publique. Néanmoins, le conseil communautaire dispose d'une marge de manœuvre importante sur les indemnités, et notamment sur le RIFSEEP.

» La NBI et le RIFSEEP

Les agents titulaires et contractuels permanents (CDD permanents et CDI) sont éligibles au RIFSEEP (voir annexe 2) Ce système d'indemnité est basé sur la technicité du poste et sur la manière de servir de l'agent. La NBI, qui est indépendante du RIFSEEP est une indemnité visant à rétribuer les agents ayant des responsabilités particulières au sein de la structure.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

Celle-ci est fixée par le décret 2020-710 modifié par le décret 2015-864 et est attribuée au titulaire d'un poste. Les agents contractuels sont exclus par le statut de la NBI, quel que soit la forme du contrat. La NBI ne dépend pas du grade de l'agent mais de l'exercice à titre principal de certaines fonctions.

Au 1^{er} septembre 2021, 5 postes de Plaine Limagne sont éligibles à la NBI :

Directeur général des services	30 points
Directeur général adjoint	25 points
Directrice du multi-accueil	15 points
Régisseur des aires des gens du voyage	15 points
Agent d'accueil	10 points

L'indemnité de fonctions, sujétions et expertise (IFSE) :

Cette indemnité est versée à tous les agents éligibles au RIFSEEP (voir liste en annexe) selon les modalités adoptées par le conseil communautaire.

Le montant de cette indemnité est déterminé par groupe et par tranches. Pour positionner chaque poste de façon objective, une grille de critère permet de moduler la cotation de chaque poste en fonction du niveau d'encadrement, de pilotage, de technicité, de qualification et de sujétions. La cotation des postes est réexaminée à chaque changement significatif du poste (nouvelles missions, modification du taux d'encadrement...) dans la limite d'une fois tous les deux ans, ou, à défaut, tous les 4 ans. Cette révision n'implique pas de revalorisation automatique.

Le conseil communautaire fixe librement les critères de modulation et les plafonds annuels pour chaque groupe de fonction dans la limite des montants maxima prévus pour les agents de l'Etat. L'attribution à chaque agent se fait par arrêté individuel compte tenu des dispositions prévues dans la délibération.

Le tableau ci-dessous liste les 5 groupes de fonctions et indique, par tranche, les bornes hautes et basses d'attribution d'IFSE.

Tranches	Postes	Borne basse	Borne Haute	CIA maximal
Personnels des structures Enfance-Jeunesse et Lecture Publique				
1	Directeur de structure multisite	3 600	6 000	600
2	Directeur de structure à site unique	2 400	3 600	360
3	Agent spécialisé - Médiathécaire	1 200	2 400	200
4	Animateur - Assistant éducatif - Agent de restauration	600	1 200	120
Personnels des services sociaux et d'aide à la personne				
1	Responsable de secteur social	3 600	6 000	600
2	Aide à domicile - Conseiller numérique	2 400	3 600	360
4	Animateur France Services – Auxiliaire de vie scolaire	1 200	2 400	240
Personnels des services techniques				
1	Ingénieur - Technicien spécialisé	3 600	6 000	600
2	Gestionnaire des aires d'accueil des gens du voyage	1 800	3 600	360
3	Agent technique - Agent d'entretien général	1 200	1 800	180
4	Gardien	600	1 200	120
Personnels des services administratifs				
1	Cadre intermédiaire	3 600	7 200	720
2	Agent avec technicité - Chargé d'études - Animateur FabLab	2 400	3 600	360
3	Agent administratif	1 200	2 400	240
4	Agent d'accueil - Assistant administratifs	600	1 200	120
Personnels de direction				
1	Directeur général des services	12 000	15 600	1560
2	Directeur général adjoint	7 200	12 000	1200
3	Chef de service	3 600	7 200	720

La grille modulation permettant de coter les postes est présentée au comité technique et sert de base pour l'attribution d'un montant d'IFSE. Le président peut moduler, au vu des fonctions ou du niveau de technicité particulière, certains postes dans les limites fixées par le conseil dans le tableau ci-dessus.

Cette grille prend en compte les critères suivants :

- Capacité d'initiative et de conception
- Pilotage de projets
- Niveau d'encadrement
- Qualifications nécessaires au poste
- Niveau d'expertise
- Pénibilité physique
- Pénibilité psychologique et stress

- Contraintes horaires
- Responsabilité de régie

Le nombre de points obtenus est ensuite multiplié par un coefficient pour obtenir un IFSE base.

En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail, l'IFSE est maintenue dans les mêmes conditions que le traitement indiciaire soit :

- En congé de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois, puis réduit de moitié les 9 mois suivants)
- En congé pour accident de service ou maladie professionnelle : plein traitement
- En cas de congé longue maladie et de congé longue durée, le versement de l'IFSE est interrompu.

En cas de congé annuel, de congé de maternité, paternité ou d'adoption, l'IFSE est maintenue intégralement.

Type d'absence	Versement IFSE
Congé de maladie ordinaire Congé pour accident de service Congé pour invalidité temporaire imputable au service	IFSE suit le traitement
Congé de maternité et paternité Congé d'accueil de l'enfant Congé d'adoption Congé annuel	IFSE versé en intégralité
Congé de longue maladie Congé de longue durée Congé de grave maladie Grève, suspension, exclusion	IFSE non-versé
Temps partiel (thérapeutique ou non)	IFSE versé au prorata de la durée effective de service

Le complément indemnitaire annuel (CIA) :

Le CIA est la part variable du régime indemnitaire permettant de récompenser un agent au titre de son engagement professionnel et de sa manière de servir. Le versement du CIA est facultatif et nominatif. Le versement du CIA est déterminé par le président suite aux entretiens professionnels et au vu des critères fixés par le conseil communautaire.

Le montant du CIA est déterminé par arrêté du président dans la limite de 10 % du montant d'IFSE annuel maximal de la tranche d'appartenance du poste occupé par l'agent (voir colonne CIA maximal du tableau ci-avant).

Le maintien du niveau de rémunération (ID) :

Les agents qui remplissent les conditions pour bénéficier du RIFSEEP et dont le niveau de régime indemnitaire fixé par arrêté du président est inférieur au régime antérieur qui leur était attribué au sein de Plaine Limagne, se verront attribuer automatiquement une indemnité différentielle dont le montant est égal à l'écart entre les deux régimes. Cette indemnité différentielle est attribuée à un agent et non pas à un poste et est réservée aux agents de Plaine Limagne. Un agent venant d'une autre collectivité ou administration au sein de laquelle il bénéficiait d'un IFSE plus important que ce que propose Plaine Limagne ne saurait prétendre à une indemnité différentielle.

» La rémunération des agents non-titulaires

Les contrats de projet

Ce type de contrat est temporaire car son terme est conditionné à la réalisation d'un projet. Les agents embauchés par Plaine Limagne sur des contrats de projet négocient leur rémunération au moment de l'embauche au vu de la technicité des missions et de l'expérience. Cette rémunération est basée sur les grades et échelons des agents titulaires exerçant des missions similaires. Cette rémunération n'est pas renégociable. Le contrat de projet n'ouvre pas droit au RIFSEEP.

Les contrats à durée déterminée de droit public

Les agents embauchés par Plaine Limagne sur des contrats à durée déterminée de courte durée droit public n'ont pas de marge de négociation (ATA, remplacement d'agent). La rémunération est basée sur le premier échelon du cadre d'emploi de titulaire exerçant une fonction similaire. Ce poste n'est pas éligible au RIFSEEP.

Les agents embauchés par Plaine Limagne sur des contrats à durée déterminée pour occuper des postes permanents négocient leur rémunération au moment de l'embauche au vu de la technicité des missions et de l'expérience. Cette rémunération est basée sur des grades et échelons des agents titulaires exerçant des missions similaires. Ces postes sont éligibles au RIFSEEP.

Les contrats à durée indéterminée de droit public

Les agents embauchés par Plaine Limagne sur des contrats à durée indéterminée de droit public négocient leur rémunération au moment de l'embauche au vu de la technicité des missions et de l'expérience. Cette rémunération est basée sur les grades et échelons des agents titulaires exerçant des missions similaires. Les contrats à durée indéterminée ouvrent droit au RIFSEEP. La rémunération est renégociable tous les trois ans à la demande de l'agent.

» Le compte épargne-temps

Plaine Limagne a instauré le dispositif de compte épargne-temps afin de permettre aux agents d'épargner des droits à congé et de les utiliser ultérieurement sous différentes formes.

Au terme d'une année civile, si le nombre de jours accumulés sur le CET est supérieur à 15 :

- les 15 premiers jours ne peuvent toujours être utilisés que sous la forme de jours de congé ;
- pour les jours au-delà du quinzième, les jours peuvent être monétisés.

Pour se faire monétiser ces jours de CET, une option doit être exercée, au plus tard le 31 janvier de l'année suivante. Ces jours sont payés selon un montant forfaitaire : 75 euros/jour pour les agents de catégorie C, 90 euros pour les B et 135 euros pour les A.

Les conditions de travail

» Accompagnement des agents

L'action sociale

Plaine Limagne adhère au comité national d'action sociale (CNAS). Ce dispositif, dont le coût par agent s'élevait à 212 € en 2020, offre diverses prestations de nature sociale aux agents. Ainsi, 72 agents ont bénéficié de ce dispositif en 2021.

Plaine Limagne participe également à la protection sociale des agents sous réserve de la labellisation de l'assurance auquel l'agent adhère :

- Pour la mutuelle santé, Plaine Limagne verse directement à l'agent entre 7,00 et 13,50 euros ; environ 20 % des agents en bénéficient ;
- Pour la protection prévoyance pour le maintien de salaire, Plaine Limagne participe également pour un montant compris entre 7,00 et 12,00 euros. Lorsqu'un agent est en congé de maladie ordinaire, le fonctionnaire perçoit l'intégralité de son traitement indiciaire brut les trois premiers mois. L'adhésion à une assurance « garantie ou maintien de salaire » permet d'obtenir un complément de salaire au-delà de 3 mois de congé maladie. Environ 45 % des agents bénéficient de ce dispositif.

Plaine Limagne a nommé un référent « paye » qui est également référent pour les questions d'action sociale. Pour tout renseignement sur les dispositifs mis en place, les agents peuvent se rapprocher directement du référent.

Le maintien dans l'emploi

Lorsqu'un agent est reconnu par le comité médical comme inapte à exercer sur son poste, une période préparatoire au reclassement est proposée à l'agent. Cette période de transition permet de construire, durant un an maximum, un dispositif d'accompagnement à la reconversion professionnelle. Plaine Limagne a été cheffe de file en matière de reconversion professionnelle avec l'instauration de la période préparatoire au reclassement. La collectivité a délibéré très tôt pour accueillir des agents en reclassement en leur proposant des postes adaptés, le plus possible en interne avec une formation assurée par des agents référents.

» Lutte contre les inégalités

L'égalité des chances

Plaine Limagne assure à tous les agents un traitement égal quelque soient leurs conditions, sexe, origines ou leurs opinions.

Mme Sandrine COUTURAT, conseillère communautaire, est l'élue référente en termes d'égalité.

Ainsi, Plaine Limagne veillera à :

- organiser des jurys de recrutement mixtes lorsque cela est possible,
- porter une attention particulière à la rédaction des fiches de postes et des offres d'emplois pour déceler et supprimer les dispositions ou termes qui pourraient s'avérer porteurs de discriminations,
- élargir son vivier de recrutement,

- proposer des formations et des sensibilisations visant à lutter contre les discriminations et mettre fin aux stéréotypes de genre ,
- améliorer la communication auprès des agents pour ne pas avoir de « laissés pour compte »,
- supprimer les écarts de rémunération entre les agents à compétences et postes équivalents ,
- garantir le respect de l'égalité dans les procédures d'avancement ,
- encourager les nouvelles formes d'organisation du temps de travail au bénéfice de l'égalité professionnelle,
- favoriser l'accès au multi-accueil pour les agents de Plaine Limagne.

Lutte contre les discriminations

Depuis le 1^{er} mai 2020, chaque collectivité doit mettre en œuvre un dispositif de signalement et de traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes (décret n°2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique).

Ce dispositif sera mis en place lors du prochain rapport égalité après information du comité technique et du CHSCT.

Plaine Limagne s'engage à sanctionner systématiquement les auteurs d'actes de discrimination et à prendre toutes les dispositions nécessaires à la réduction des actes discriminatoires dans ses services.

» Prévention des risques professionnels

La prévention des risques professionnels recouvre l'ensemble des dispositions à mettre en œuvre pour préserver la santé et la sécurité des agents, améliorer les conditions de travail et tendre au bien-être au travail.

La prévention et la réduction des risques est une démarche quotidienne qui repose sur plusieurs principes :

- Supprimer au maximum les dangers ;
- Evaluer les risques pour prioriser les actions ;
- Intégrer la prévention à la source ;
- Adapter les postes aux agents ;
- Adapter la prévention aux évolutions techniques et organisationnelles ;
- Donner la priorité aux mesures de protection collectives ;
- Adapter les consignes et instructions.

Afin de mettre en place une politique de prévention et de réduction des risques professionnels, un recensement des risques poste par poste a été réalisé en 2021, aboutissant à un plan d'action compilé dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). L'assistant de prévention est ensuite chargé de mettre en œuvre les actions, en lien avec la direction des ressources humaines et les services techniques.

Le DUERP est présenté annuellement au CHSCT avec un bilan des actions réalisées dans l'année. Il est mis à jour aussi souvent que de besoin par l'assistant de prévention et la direction des ressources humaines. Chaque mise à jour donne lieu à une mention au CHSCT.

Perspectives Orientations pour Plaine Limagne

» Orientations générales

Organisation du travail

Suite à la fusion des trois communautés de communes Nord Limagne, Coteaux de Randan et Limagne Bord d'Allier, les services de Plaine Limagne se sont organisés de façon provisoire pour assurer une continuité de service. En septembre 2021, une réorganisation a été menée pour rationaliser et ordonner les services en prévision de la croissance future de la communauté de communes.

L'objectif 2022-2023 en termes d'organisation du travail sera principalement de faire aboutir la réorganisation, de finaliser les recrutements et de pérenniser les postes occupés par des agents en CDD.

Effectifs et mobilité interne

L'effectif de Plaine Limagne est actuellement suffisant en termes d'ETP au vu des compétences transférées. L'objectif à moyen terme sera donc de conserver un nombre d'ETP stable en améliorant le service rendu.

Cela implique donc de diversifier les profils, soit par des recrutements d'agents ayant des compétences nouvelles lors du départ d'un agent non remplacé sur son poste, soit par des formations pour des agents déjà en poste et dont les compétences peuvent être élargies. Plaine Limagne priorise la montée en compétence de ses agents.

Il conviendra également de travailler sur les outils et méthodes de travail pour optimiser les ETP existants. Des formations pourront être prévues pour les agents volontaires.

Lors de vacance de postes, celui-ci sera proposé en priorité aux agents de Plaine Limagne. La reconversion professionnelle ou l'évolution horizontale est encouragée et facilitée pour les agents volontaires ou contraint par des motifs médicaux. Les agents en situation d'inaptitude professionnelle sur leur poste bénéficieront en priorité de l'accès aux postes vacants pouvant correspondre à leurs compétences dans le cadre de leur PPR.

Plaine Limagne défend un cadre professionnel bienveillant et tourné vers l'épanouissement de ses agents. Chacun doit avoir l'assurance d'évoluer favorablement au sein de Plaine Limagne et ce quel que soient les aléas de la vie.

La gestion des effectifs et des compétences est donc réalisée bonus pater familias selon les besoins des services, au vu des départs d'agents et des compétences transférées.

Recrutements

Du fait de sa taille intermédiaire, Plaine Limagne se veut être un tremplin pour les débutants et fait le choix de favoriser les jeunes avec une expérience modeste lors de ses recrutements. Incubateur de talents, Plaine Limagne accompagnera les jeunes agents en leur permettant d'accéder aux concours.

Sur les postes à haute technicité, Plaine Limagne est ouverte à tout mode de recrutement pour permettre à une diversité de profil de postuler sur nos offres dans le respect des règles d'égalité des candidats. Les niveaux de rémunération seront déterminés au vu de l'expérience et des compétences du candidat. Un niveau de rémunération attractif permettra d'attirer et de conserver les agents à forte valeur ajoutée.

Rémunération

Le RIFSEEP est réformé au 1^{er} janvier 2022 pour réduire les inégalités et rendre son application plus transparente. Une grille objective permet la cotation des postes et l'attribution de l'IFSE correspondant. Le versement du CIA n'est pas automatique et est conditionnée à la reconnaissance d'un engagement particulier de l'agent durant l'année. Le supérieur hiérarchique propose ou non le versement d'un complément indemnitaire annuel à l'agent en fonction du service rendu durant l'année écoulée. Le CIA est versé sur décision du président après consultation des comptes rendus d'entretiens professionnels.

Le versement du CIA intervenant à la fin de l'année civile, il est nécessaire de respecter le calendrier de passage des entretiens professionnels. Le CIA ne sera pas versé à un agent dont le compte-rendu d'entretien serait rendu au service RH après le 30 novembre de l'année concernée (sauf cas de force majeure).

>> Expérimentations

Plaine Limagne a recours aux expérimentations avant l'application plus large et leur systématisation.

Mutualisation RH

Dans le cadre d'une mutualisation des fonctions support à l'échelle communautaire, une expérimentation du transfert de la compétence RH de la commune de Maringues à Plaine Limagne va débuter le 1^{er} janvier 2022.

Cette expérimentation de deux ans va permettre de tester la capacité de Plaine Limagne à exercer la compétence RH au-delà de ses simples services.

En cas de succès, les mairies volontaires pourront transférer, sur la base du volontariat, la gestion RH de leur personnel à Plaine Limagne. En cas d'échec, la mairie de Maringues récupérera la gestion de son personnel.

Mise à disposition de personnel

A titre exceptionnel, Plaine Limagne peut mettre à disposition certains de ses agents pour remplir des missions ponctuelles dans les communes. Ces prestations à haute technicité ou à vocation d'intérim sont un moyen de mise en commun des profils d'experts que les communes les plus modestes n'ont pas les moyens de s'offrir.

>> Bilan et projections

Tableau des départs prévisionnels

	2022	2023	2024	2025
Départs	0	1	1	1
Remplacements	0	1	1	1

Aucun départ n'est actuellement prévu pour 2022. Plusieurs départs à la retraite seront possibles dans les années suivantes. Tous ces départs seront compensés par des recrutements.

En cas de départ volontaire (mutation/démission/détachement/disponibilité) d'agents, les remplacements seront étudiés au cas par cas en fonction des besoins du service.

Tableau des variations d'effectifs prévisionnels

2022	2023	2024	2025
+2	0	+2	0

Le développement d'un réseau collaboratif de médiathèques communautaires conduit à une augmentation naturelle du nombre d'agents au sein de Plaine Limagne : deux agents vont être intégrés en 2022 du fait du transfert de la médiathèque de Maringues ; deux agents devront être recrutés en 2024 pour faire fonctionner la médiathèque de Randan.

Le recrutement d'agents en service civiques ne sont pas comptabilisés dans les variations d'effectif du fait du caractère ponctuel de leurs missions.

Concernant les ALSH, le choix a été fait d'établir des contrats permanents par année civile en fonction des périodes périscolaires et extrascolaires depuis 2020. La titularisation sera étudiée et échelonnée en concordance avec l'organisation des différents sites. Il s'agit donc d'une consolidation de l'effectif actuel sans impact sur l'effectif global.

» Annexe 1 : Documents supports mis en place à Plaine Limagne

Indicateurs conditions de travail	Documents supports
Règlement intérieur	Délibération n° 2019-134 du 24/09/2019
Régime indemnitaire	Délibération n° 2019-131 à 133 relative au régime indemnitaire en date du 24/09/2019
Formation	Plan et règlement de formation en cours d'élaboration
Autorisation spéciale d'absence	Délibération n° 2017-125 du 27/06/2017 relative aux autorisations spéciales d'absence
Journée de solidarité	Délibération n° 2017-128 en date du 27/06/2017 relative à la journée de solidarité
Compte épargne temps	Modalités de mise en œuvre du CET par délibération n° 2017-124 en date du 27/06/2017
Protection sociale des agents	- santé : Délibération n° 2017-127 en date du 27/06/2017 - prévoyance : Délibération n° 2017-216 du 19/12/2017
Prévention des risques professionnels	Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) en cours d'élaboration
Temps partiel	Délibération n° 2017-123 du 27/06/2017
Remboursement des frais professionnels	Délibération relative au remboursement des frais professionnels n° 2017-129 du 27/06/2017 et n° 2019-89 du 21/05/2019

» Annexe 2 : Liste des cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP

A ce jour, le RIFSEEP est applicable aux fonctionnaires (titulaires ou stagiaires) et aux agents contractuels de droit publics appartenant aux cadres d'emplois suivants :

- **Filière administrative**
 - Administrateur (Arrêté du 29 juin 2015)
 - Attaché (Arrêtés du 15 décembre 2015, du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Secrétaire de mairie (Arrêtés du 3 juin 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Rédacteur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Adjoint administratif (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière technique**
 - Ingénieurs en chef (Arrêté du 14 février 2019)
 - Agent de maîtrise (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
 - Adjoint technique (Arrêtés du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017)
- **Filière médico-sociale**
 - Médecin (Arrêté du 13 juillet 2018)
 - Conseiller socio-éducatif (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Biologiste, vétérinaire et pharmacien (Arrêté du 8 avril 2019)
 - Assistant socio-éducatif (Arrêté du 23 décembre 2019)
 - Agent social (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
 - Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière animation**
 - animateur (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Adjoint d'animation (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière sportive**
 - Educateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 19 mars 2015 et du 17 décembre 2015)
 - Opérateur des activités physiques et sportives (Arrêtés du 20 mai 2014 et du 18 décembre 2015)
- **Filière culturelle**
 - Conservateur du patrimoine (arrêté du 7 décembre 2017)
 - Conservateur de bibliothèque (arrêté du 14 mai 2018)
 - Bibliothécaire (arrêté du 14 mai 2018)
 - Attaché de conservation du patrimoine (arrêté du 14 mai 2018)
 - Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques (arrêté du 14 mai 2018)
 - Adjoint du patrimoine (arrêté du 30 décembre 2016)

En outre, le décret n°2020-182 du 27 février 2020 modifiant le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 procède à la création d'équivalences provisoires pour permettre d'étendre l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois suivants :

- **Filière technique**
 - Ingénieurs (Arrêté du 26 décembre 2017)
 - Techniciens (Arrêté du 7 novembre 2017)
- **Filière technique-établissement d'enseignement**
 - Adjoints techniques des établissements d'enseignement (Arrêté du 2 novembre 2016)
- **Filière médico-sociale**
 - Educateurs des jeunes enfants (Arrêté du 17 décembre 2018)

- Moniteurs-éducateurs et intervenants familiaux (Arrêté du 31 mai 2016)
- Psychologues (Arrêté du 23 décembre 2019)
- Sages-femmes (Arrêté du 23 décembre 2019)
- Cadres de santé infirmiers et techniciens paramédicaux (Arrêté du 23 décembre 2019)
- Cadres de santé paramédicaux (Arrêté du 23 décembre 2019)
- Puéricultrices cadres de santé (Arrêté du 23 décembre 2019)
- Puéricultrices (Arrêté du 23 décembre 2019)
- Infirmiers en soins généraux (Arrêté du 23 décembre 2019)
- Infirmiers (Arrêté du 31 mai 2016)
- Auxiliaires de puériculture (Arrêté du 20 mai 2014)
- Auxiliaires de soins (Arrêté du 20 mai 2014)
- Techniciens paramédicaux (Arrêté du 31 mai 2016)
- **Filière culturelle**
 - Directeurs d'établissements d'enseignement artistique (Arrêté du 3 juin 2015)
- **Filière sportive**
 - Conseillers des activités physiques et sportives (Arrêté du 23 décembre 2019)

» Annexe 3 : Fiche d'appréciation des candidats établie lors de l'entretien de recrutement

	Compétences	Aptitudes	Qualifications et expérience professionnelle	Potentiel et capacité à exercer les missions	Autres critères exigés par le poste (diplôme,...)	Prétentions salariales	Appréciation générale du candidat
<i>Rappel des attentes de l'autorité territoriale</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>	<i>Reprendre la fiche de poste</i>		/
<i>Candidat n°1</i>							
<i>Candidat n°2</i>							
<i>Candidat n°3</i>							
<i>Proposition de choix du candidat retenu motivée par le ou les évaluateurs:</i>							