

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

L'an deux mille vingt-trois, le six mars à vingt heures, le Conseil Communautaire, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire dans la salle Brossolette à Persan sous la présidence de Madame Catherine Borgne, Présidente.

### Étaient présents :

M. APARICIO Jean-Michel, Mme NEZAR Houria, M. GUERZOU Abderhamane, Mme MORTAGNE Isabelle, M. REBEYROLLE Pascal, M. ANTY Olivier, M. LEBON Bernard, Mme CHABOT Elisabeth, M. CARTEADO Stéphane, M. BOUCHEZ Joël, Mme LEGRAND Martine, Mme BORGNE Catherine, M. RATIEUVILLE Valentin, Mme GARA-ATTIA Monia, M. BARROCA Joaquim, Mme BOUCHENE Nadia, Mme Marie GALOPIN, M. LABBAS Mohamed, M. DUHAMEL Jean-Marie

### Pouvoirs :

Mme HERLEM Marlène donne pouvoir à Mme MORTAGNE Isabelle  
M. MOREAU Patrick donne pouvoir à M. APARICIO Jean-Michel  
Mme CODET Lisa donne pouvoir à M. ANTY Olivier  
M. GARBE Alain donne pouvoir à M. LEBON Bernard  
Mme HUBERT Elisabeth donne pouvoir à Mme CHABOT Elisabeth  
Mme BEAUMELOU Marie donne pouvoir à M. DUHAMEL Jean-Marie  
M. MORTEO Jean-Jules donne pouvoir à M. BOUCHEZ Joël  
Mme MARGUERITE Alexandra donne pouvoir à M. CARTEADO Stéphane  
Mme VASSEUR Corinne donne pouvoir à Mme BORGNE Catherine  
M. LOSTUZZO Jean-Luc donne pouvoir à M. BARROCA Joaquim  
Mme TRABON Indi donne pouvoir à M. RATIEUVILLE Valentin

### Absents :

M. FOIREST Pierre  
Mme HAZEBROUCK Nicole  
M. BOUCHOUICHA Abdel Rani  
Mme TROGNON Alicia  
M. LOMBARD Sébastien  
Mme RINALDELLI Michelle  
M. LACASSAGNE Sylvain

Formant la majorité des membres en exercice

Madame NEZAR Houria a été élue secrétaire de séance

- Date de convocation : 27/02/2023
- Date d'affichage : 27/02/2023
- Nombre de membres en exercice : 37
- Nombre de membres présents : 19
- Nombre de pouvoirs : 11
- Nombre d'absents : 7

## EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

**Délibération n° 2023-010 : Régime Indemnitare alloué aux agents communautaires : Modification**

## Le Conseil Communautaire,

- Vu** le Code Général des Collectivités Territoriales,
- Vu** le Code Général de la Fonction Publique (CGFP),
- Vu** le Code de l'Education et notamment les articles L.612-8 à L.612-14 et D.612-56 à D.612-60,
- Vu** la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
- Vu** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
- Vu** la loi n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes et notamment l'article 21,
- Vu** la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale,
- Vu** la loi n° 2006-396 du 31 mars 2006 pour l'égalité des chances,
- Vu** la loi n° 2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- Vu** la loi n° 2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,
- Vu** la loi n° 2014-788 du 10 juillet 2014 tendant au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires,
- Vu** la décision du Conseil Constitutionnel n° 2018-727 OPC du 13 juillet 2018, confirmant l'obligation du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour le RIFSEEP,
- Vu** la décision du Conseil d'Etat n° 287656, 3<sup>ème</sup> et 8<sup>ème</sup> sous-section réunie, du 1<sup>er</sup> février 2006, publié au recueil Lebon,
- Vu** le décret n° 62-1587 du 29 décembre 1962 modifié, portant règlement général sur la comptabilité publique,
- Vu** le décret n° 86-442 du 14 mars 1986 relatif à la désignation des médecins agréés, à l'organisation des comités médicaux et des commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique pour l'admission aux emplois publics et au régime de congés de maladie des fonctionnaires et notamment l'article 37,
- Vu** le décret n° 88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale,
- Vu** le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,
- Vu** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
- Vu** le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale,
- Vu** le décret n° 2001-654 du 19 juillet 2001 fixant les conditions et les modalités de règlements des frais occasionnés par les déplacements des personnels des collectivités locales et établissements publics mentionnés à l'article 2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et abrogeant le décret n° 91-573 du 19 juin 1991,
- Vu** le décret n° 2001-1045 du 6 novembre 2001 relatif à l'indemnité forfaitaire pour frais de représentation,

**Vu** le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

**Vu** le décret n° 2002-147 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,

**Vu** le décret n° 2002-148 du 7 février 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des permanences au bénéfice de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur,

**Vu** le décret n° 2003-545 du 18 juin 2003 relatif à l'indemnité de permanence attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer,

**Vu** le décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements temporaires des personnels civils de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2008-1451 du 22 décembre 2008 modifiant certaines dispositions relatives à la fonction publique territoriale,

**Vu** le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail,

**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 et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

**Vu** le décret n° 2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,

**Vu** le décret n° 2012-625 du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSC) dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,

**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** le décret n° 2014-1420 du 27 novembre 2014 relatif à l'encadrement des périodes de formation en milieu professionnel et des stages,

**Vu** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**Vu** le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,

**Vu** le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant 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** le décret n° 2015-1359 du 26 octobre 2015 relatif à l'encadrement du recours aux stagiaires par les organismes d'accueil,

**Vu** le décret n° 2016-1916 du 27 décembre 2016 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2019-1262 du 28 novembre 2019 modifiant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics,

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

**Vu** le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2020-592 du 15 mai 2020 relatif aux modalités de calcul et à la majoration de la rémunération des heures complémentaires des agents de la fonction publique territoriale nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

**Vu** le décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

**Vu** le décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022 modifiant le décret n° 2020-543 du 9 mai 2020 relatif au versement du « forfait mobilités durables » dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** l'arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux,

**Vu** l'arrêté ministériel du 31 décembre 1999 (JO du 13 janvier 2000) fixant le taux de l'indemnité de chaussures et de petit équipement susceptible d'être alloué à certains fonctionnaires et agents de l'Etat,

**Vu** l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être alloués aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et au montant du cautionnement imposé à ces agents (arrêté du 28 mai 1993 en francs),

**Vu** l'arrêté du 3 septembre 2001 relatif au seuil de dispense de cautionnement des régisseurs de recettes, d'avances et de recettes et d'avances des collectivités locales et des établissements publics locaux,

**Vu** l'arrêté du 3 juillet 2006 fixant les taux des indemnités de mission prévues à l'article 3 du décret n° 2006-781 du 3 juillet 2006,

**Vu** l'arrêté du 27 août 2015 pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 (primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP),

**Vu** l'arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement,

**Vu** l'arrêté du 3 novembre 2015 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions des personnels affectés au ministère de l'intérieur,

**Vu** la circulaire NOR/INT/A/98/00256/C du 10 décembre 1998 relative aux règles d'utilisation des crédits et moyens affectés à la fonction de représentation,

**Vu** la circulaire NOR/INT/B/99/00261/C du 20 décembre 1999 relative aux règles d'utilisation des crédits et moyens affectés à la fonction de représentation,

**Vu** la circulaire n° BCRF 1031314C du 26 août 2010 relative à l'application du décret n° 2010-997 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

**Vu** la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

**Vu** la circulaire ministérielle INT1234383C relative à la mise en place de la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPES) dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics.

**Vu** le jugement n° 1804975 du Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise en date du 11 octobre 2018, permettant de moduler et de valoriser le RIFSEEP en fonction de l'assiduité, dispositions ne contrevenant pas au cadre légal,

**Vu** les précisions apportées par la Direction Générale des Collectivités Locales en date du 16 octobre 2017 concernant les primes et indemnités intégrées dans l'assiette du RIFSEEP et notamment concernant l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes prévue à l'article R. 1617-5-2 du CGCT,

**Vu** la délibération n° 05/20 du 29 mars 2005 relative au régime indemnitaire,

**Vu** la délibération n° 08-31 du 2 juin 2008 relative aux astreintes,

**Vu** la délibération n° 09-32 du 28 septembre 2009 portant sur les modalités du régime indemnitaire communautaire,

**Vu** la délibération n° 10-39 du 20 décembre 2010 relative au régime indemnitaire,

**Vu** la délibération n° 11-28 du 18 avril 2011 portant sur l'attribution de l'indemnité de chaussures et de petits équipements,

**Vu** la délibération n° 13-01 du 18 février 2013 portant sur la mise en place de la Prime de Fonction et de Résultat (PFR),

**Vu** la délibération n° 2014-016 adoptée par le Conseil d'administration du CNFPT en date du 19 février 2014 portant modalités d'indemnisation des frais de déplacement des stagiaires du CNFPT et notamment les articles 1 et 3,

**Vu** la délibération n° 2017-55 du 28 juin 2017 portant instauration du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,

**Vu** la délibération n° 2017-81 du 25 septembre 2017 portant modification du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale,

**Vu** la délibération n° 2017-82 du 25 septembre 2017 reprenant l'ensemble du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires cumulable avec le RIFSEEP,

**Vu** la délibération n° 2018-100 du 10 décembre 2018 portant précision sur le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

**Vu** la délibération n° 2018-101 du 10 décembre 2018 portant récapitulatif du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires,

**Vu** le courrier de recours gracieux n° 190108 de la Préfecture du Val d'Oise en date du 13 février 2019 contre la délibération n° 2018-101 relative au régime indemnitaire alloué aux agents communautaires,

**Vu** la délibération n° 2019-029 du 15 avril 2019 portant récapitulatif du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires après modification,

**Vu** la délibération n° 2019-047 du 24 juin 2019 portant récapitulatif du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires après modification,

**Vu** la délibération n° 2020-074 du 14 septembre 2020 portant modification du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires après modification,

**Considérant** que le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

**Considérant** que l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires précise que « les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération comprenant le traitement, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire. Les indemnités peuvent tenir compte des fonctions et des résultats professionnels des agents ainsi que des résultats collectifs des services », étant précisé que la rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

- ✓ Une partie principale, obligatoire, déterminée par la situation statutaire de l'agent
- ✓ Une seconde partie, facultative, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire

**Considérant** que le RIFSEEP devient donc le nouvel outil indemnitaire obligatoire de référence, applicable comme le mentionne l'article 1<sup>er</sup> du décret susvisé à tous « les fonctionnaires relevant de la loi du 11 janvier 1984 » et aux agents contractuels,

**Considérant** que le dispositif RIFSEEP institué par le décret du 20 mai 2014 est ainsi fondé :

- ✓ Sur la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
- ✓ Et sur la manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

**Considérant** que le RIFSEEP place les fonctions exercées par les agents au cœur de ce dispositif en valorisant et en reconnaissant les parcours professionnels et les acquis de l'expérience,

**Considérant** que le régime indemnitaire est donc l'une des composantes d'un véritable système de rémunération qui fait lui-même partie d'un système de gestion et de développement des Ressources Humaines et dont les modalités de mise en œuvre s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- ✓ Le principe de légalité
- ✓ Le principe de parité
- ✓ Le principe d'égalité
- ✓ Le principe de libre administration

**Considérant** que l'assemblée délibérante fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat,

**Considérant** que l'autorité territoriale met en place la modulation individuelle, liée notamment aux fonctions et à la valeur professionnelle selon les termes de la délibération de l'organe délibérant,

**Considérant** l'instauration du RIFSEEP au sein de la collectivité par délibération du 28 juin 2017, complétée par les délibérations du 25 septembre 2017, du 10 décembre 2018, du 15 avril 2019, du 24 juin 2019 et du 14 septembre 2020 portant récapitulatif après modifications de l'ensemble du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires,

**Considérant** que le RIFSEEP est en lien avec la procédure de l'entretien professionnel de la collectivité,

**Considérant** les précisions apportées sur les modalités d'application du RIFSEEP par le Conseil Constitutionnel et la Direction Générale des Collectivités Locales (DGCL) concernant le CIA et le non-cumul de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes,

**Considérant** que ce dispositif fondé sur la fonction et la valeur professionnelle est mis en place dans un contexte difficile pour les collectivités territoriales, confrontées à des contraintes budgétaires,

**Considérant** la volonté de maîtriser la masse salariale ainsi que la nécessité de transposer les niveaux de régimes indemnitaires prévus par les délibérations antérieures dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP,

**Considérant** l'importance de proposer un régime indemnitaire concurrentiel pour préserver l'attractivité de la collectivité et ainsi conserver et recruter des collaborateurs dotés des compétences essentielles au bon fonctionnement des services,

**Considérant** que le régime indemnitaire doit permettre de garantir un traitement juste et équitable des agents occupant des fonctions similaires, tout en prenant en compte les critères tels que les responsabilités exercées, l'expérience, les compétences, les contraintes, les risques et sujétions particulières liés aux missions assurées,

**Considérant** que les modulations du RIFSEEP doivent être incitatives pour encourager la contribution, l'investissement, l'implication individuels tout en préservant l'indispensable fonctionnement collectif,

**Considérant** les possibilités offertes en matière de régime indemnitaire dans les situations suivantes :

- ✓ Le maintien des primes liées au régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement pendant le congé annuel, le congé de maladie ordinaire, le congé pour invalidité temporaire imputable au service, le congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption, d'accident de service et maladie professionnelle ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique
- ✓ La suspension en cas de congé de longue maladie (CLM), longue durée (CLD) et congé de grave maladie (CGM), en respect du principe de parité avec la fonction publique d'Etat

**Considérant** que le « niveau » d'instauration du Complément Individuel (CI) et son maintien sur les années suivantes, dépendront de l'évaluation financière du dispositif en corrélation avec les marges de manœuvre budgétaires de la CCHVO,

**Considérant** que la collectivité est tenue de respecter le principe de parité, le régime indemnitaire ne pouvant pas être plus favorable dans la Fonction Publique Territoriale à celui dont bénéficie un fonctionnaire de la fonction publique de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes,

**Considérant** que le versement du CI, dans le respect des plafonds fixés en parité avec la fonction publique d'Etat, dépendra des critères suivants, dont les modalités ont été présentées et arrêtées en concertation avec les agents communautaires :

- o La réalisation des objectifs
- o Le respect des délais d'exécution
- o Les compétences professionnelles et techniques
- o Les qualités relationnelles
- o La capacité d'encadrement
- o La disponibilité et l'adaptabilité
- o ...

**Considérant** la décision d'attribuer un CI, étant précisé, que celui-ci repose sur l'évaluation de l'année N avec un versement en année N+1,

**Considérant** qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

**Considérant** que la réglementation prévoit que « l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat »,

**Considérant** qu'il est donc autorisé d'ajouter les plafonds de l'Etat et de les répartir librement sur décision du Conseil Communautaire,

**Considérant** qu'il appartient également à la collectivité de définir la périodicité de versement et les critères applicables,

**Considérant** la constitution du régime indemnitaire des agents communautaires, composé de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et du Complément Indemnitaire (CI), selon les modalités définies ci-dessous et qui comprendra quatre volets :

- o Une Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise mensuelle (IFSEm)
- o Une Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise annuelle (IFSEa), correspondant au régime indemnitaire alloué en fin d'année aux agents communautaire
- o Un Complément Indemnitaire annuel (Cia) basé sur l'évaluation
- o Un Complément Indemnitaire exceptionnel (Cie) permettant de prendre en compte une situation exceptionnelle

**Considérant** l'instauration d'une majoration d'IFSE afin de prendre en compte les fonctions de régisseur titulaire, qui bénéficiait antérieurement d'une prime de régie, non cumulable avec le RIFSEEP,

**Considérant** que l'indemnité de chaussure et de petit équipement n'est pas cumulable avec le RIFSEEP mais fait l'objet d'un complément d'IFSE,

**Considérant** la décision de conserver les modalités d'octroi de cette indemnité au profit des agents, en conservant une fréquence de versement annuel,

**Considérant** l'instauration d'un complément d'IFSE dénommé IFSEc, en lieu et place de cette indemnité,

**Considérant** que les quatre enveloppes définies ci-dessus (IFSEm, IFSEa, Cia, Cie), y compris la majoration pour les agents exerçant des fonctions de régisseur titulaire (IFSEr) et le complément lié à l'ancienne indemnité de chaussure et de petit équipement (IFSEc), respectent le cumul des plafonds d'IFSE et de CIA applicables à l'Etat,

**Considérant** la volonté de la collectivité d'encourager les agents à travailler en équipe et à atteindre les objectifs communs en instaurant la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSC),

**Considérant** la volonté de la communauté de communes d'encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) par la mise en œuvre du Forfait Mobilité Durable.

**Considérant** la délibération du 14 septembre 2020 portant modification et récapitulatif de l'ensemble du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires,

**Considérant** les avis du Comité Technique en date des 28 mai et 30 juin 2020,

Après avoir entendu l'exposé de la Présidente,  
Après avoir délibéré,

## DECIDE



**Article 1 : MODIFIE** la délibération n° 2020-074 du 14 septembre 2020 portant récapitulatif du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires afin :

- o D'intégrer les apports du décret n° 2022-1362 du 26 octobre 2022 confirmant la possibilité de cumuler la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction avec le RIFSEEP
- o D'instaurer le forfait mobilités durables selon les modalités présentées en section H de la présente délibération

**Article 2 : RAPPELLE** que le dispositif RIFSEEP est fondé sur :

- o La nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), obligatoire
- o La manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA), dont le versement reste facultatif en fonction de ces deux critères

**Article 3 : RAPPELLE** qu'il appartient à la collectivité de définir la périodicité de versement et les critères applicables au dispositif RIFSEEP qu'elle met en place et qu'il est donc autorisé d'ajouter les plafonds de l'Etat, ainsi que de les répartir librement sur décision du Conseil Communautaire

**Article 4 : ARRETE**, en conséquence, les modalités d'attribution du dispositif RIFSEEP au sein de la CCHVO, décomposées en quatre volets dont les modalités sont définies à l'article 7 et détaillées à l'article 8, comme suit :

- o Une Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise mensuelle (IFSEm) (Cf. pages 11 - 14)
- o Une Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise annuelle (IFSEa) allouée en fin d'année aux agents communautaires et équivalente au Traitement de Base augmenté de l'Indemnité de Résidence et de la Nouvelle Bonification Indiciaire perçus (Cf. pages 12 - 15)
- o Un Complément Indemnitaire annuel (CIA) basé sur l'évaluation (Cf. pages 14 - 30)
- o Un Complément Indemnitaire exceptionnel (CIE) visant à prendre en compte une situation exceptionnelle et à récompenser ainsi un agent (Cf. pages 14 - 30)

Etant précisé :

- o Qu'une majoration de l'IFSE mensuelle (IFSEm) interviendra pour les agents en charge d'une régie d'avance ou de recette ayant le statut de régisseur titulaire sous l'appellation IFSE régie (IFSEr) (Cf. page 27)
- o Qu'un complément annuel d'IFSE (IFSEa) interviendra au titre de l'ancienne indemnité de chaussures et de petit équipement sous l'appellation IFSE complémentaire (IFSEc), en faveur des agents dont les conditions d'attribution sont remplies (Cf. page 27)

**Article 5 : FIXE** les montants planchers et plafonds de chaque enveloppe du RIFSEEP comme suit, étant précisé que les montants planchers sont les montants minimums pouvant être attribués à un agent, à l'exception de l'IFSEa qui peut être modulée à la baisse (Cf. pages 12 - 13), sans pouvoir dépasser les montants maximums (plafonds réglementaires) accordés aux agents de l'Etat :

RIFSEEP		Plafond réglementaire annuel IFSE	Plafond réglementaire annuel CIA	Cumul réglementaire annuel IFSE + CIA	Plancher CCHVO annuel IFSE			Plafond CCHVO annuel CI FACULTATIF		Cumul plancher CCHVO annuel IFSE + CI	Cumul plafond CCHVO annuel IFSE + CIA
					IFSE mensuel	Cumul annuel IFSE mensuel	IFSE annuel	CI annuel	CI exceptionnel		
<b>ATTACHE / DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE - CATEGORIE A</b>											
RIFSEEP A1	10	36 210.00	6 390.00	42 600.00	2 300.00	27 600.00	2 810.00	562.00	400.00	31 372.00	42 600.00
RIFSEEP A2	20	32 190.00	5 670.00	37 860.00	1 700.00	20 400.00	2 510.00	502.00	300.00	23 712.00	37 860.00
RIFSEEP A3	30	25 500.00	4 500.00	30 000.00	1 150.00	13 800.00	1 850.00	370.00	200.00	16 220.00	30 000.00
	31				985.00	11 820.00	1 850.00	370.00	200.00	14 240.00	
	32				900.00	10 800.00	1 850.00	370.00	200.00	13 220.00	
RIFSEEP A4	40	20 400.00	3 600.00	24 000.00	675.00	8 100.00	1 850.00	370.00	100.00	10 420.00	24 000.00
	41				405.00	4 860.00	1 850.00	370.00	100.00	7 180.00	
	42				200.00	2 400.00	1 850.00	370.00	100.00	4 720.00	
<b>INGENIEUR - CATEGORIE A</b>											
RIFSEEP A1	10	40 290.00	7 110.00	47 400.00	1 700.00	20 400.00	2 510.00	502.00	300.00	23 712.00	47 400.00
RIFSEEP A2	20	35 700.00	6 300.00	42 000.00	1 150.00	13 800.00	1 850.00	370.00	200.00	16 220.00	42 000.00
RIFSEEP A3	30	27 540.00	4 860.00	32 400.00	985.00	11 820.00	1 850.00	370.00	200.00	14 240.00	32 400.00
	31				900.00	10 800.00	1 850.00	370.00	200.00	13 220.00	
	32				675.00	8 100.00	1 850.00	370.00	100.00	10 420.00	
<b>CONSEILLER DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES / CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF / CADRE DE SANTE PARAMEDICAL / SAGE-FEMME / PUERICULTRICE CADRE DE SANTE / PSYCHOLOGUE - CATEGORIE A</b>											
RIFSEEP A1	30	25 500.00	4 500.00	30 000.00	1 150.00	13 800.00	1 850.00	370.00	200.00	16 220.00	30 000.00
RIFSEEP A1	31	25 500.00	4 500.00	30 000.00	985.00	11 820.00	1 850.00	370.00	200.00	14 240.00	
	32				900.00	10 800.00	1 850.00	370.00	200.00	13 220.00	
RIFSEEP A2	40	20 400.00	3 600.00	24 000.00	675.00	8 100.00	1 850.00	370.00	100.00	10 420.00	24 000.00
	41				405.00	4 860.00	1 850.00	370.00	100.00	7 180.00	
	42				200.00	2 400.00	1 850.00	370.00	100.00	4 720.00	
<b>TECHNICIEN - CATEGORIE B</b>											
RIFSEEP B1	20	19 660.00	2 680.00	22 340.00	700.00	8 400.00	1 640.00	328.00	200.00	10 568.00	22 340.00
RIFSEEP B1	21	19 660.00	2 680.00	22 340.00	600.00	7 200.00	1 640.00	328.00	200.00	9 368.00	
	22				430.00	5 160.00	1 640.00	328.00	200.00	7 328.00	
RIFSEEP B2	30	17 930.00	2 445.00	20 375.00	310.00	3 720.00	1 640.00	328.00	150.00	5 838.00	20 375.00
	31				240.00	2 880.00	1 640.00	328.00	150.00	4 998.00	
	32				200.00	2 400.00	1 640.00	328.00	150.00	4 518.00	
RIFSEEP B3	40	16 480.00	2 245.00	18 725.00	160.00	1 920.00	1 640.00	328.00	100.00	3 988.00	18 725.00
<b>REDACTEUR / EDUCATEUR DES APS / ANIMATEUR - CATEGORIE B</b>											
RIFSEEP B1	20	17 480.00	2 380.00	19 860.00	700.00	8 400.00	1 640.00	328.00	200.00	10 568.00	19 860.00
RIFSEEP B1	21	17 480.00	2 380.00	19 860.00	600.00	7 200.00	1 640.00	328.00	200.00	9 368.00	
	22				430.00	5 160.00	1 640.00	328.00	200.00	7 328.00	
RIFSEEP B2	30	16 015.00	2 185.00	18 200.00	310.00	3 720.00	1 640.00	328.00	150.00	5 838.00	18 200.00
	31				240.00	2 880.00	1 640.00	328.00	150.00	4 998.00	
	32				200.00	2 400.00	1 640.00	328.00	150.00	4 518.00	
RIFSEEP B3	40	14 650.00	1 995.00	16 645.00	160.00	1 920.00	1 640.00	328.00	100.00	3 988.00	16 645.00
<b>ADJOINT ADMINISTRATIF, TECHNIQUE (ETS D'ENSEIGNEMENT), D'ANIMATION, DU PATRIMOINE / OPERATEUR DES APS / AGENT DE MAITRISE / AGENT SOCIAL / ATSEM / AUXILIAIRE DE PUERICULTURE / AUXILIAIRE DE SOINS - CATEGORIE C</b>											
RIFSEEP C1	30	11 340.00	1 260.00	12 600.00	350.00	4 200.00	1 570.00	314.00	150.00	6 234.00	12 600.00
	31				300.00	3 600.00	1 570.00	314.00	150.00	5 634.00	
	32				250.00	3 000.00	1 570.00	314.00	150.00	5 034.00	
	33				200.00	2 400.00	1 570.00	314.00	150.00	4 434.00	
	34				150.00	1 800.00	1 570.00	314.00	150.00	3 834.00	
	35				120.00	1 440.00	1 570.00	314.00	150.00	3 474.00	
	36				100.00	1 200.00	1 570.00	314.00	150.00	3 234.00	
	37				80.00	960.00	1 570.00	314.00	150.00	2 994.00	
RIFSEEP C2	40	10 800.00	1 200.00	12 000.00	60.00	720.00	1 570.00	314.00	150.00	2 754.00	12 000.00
	41				50.00	600.00	1 570.00	314.00	100.00	2 584.00	
	42				20.00	240.00	1 570.00	314.00	100.00	2 224.00	
<b>AGENT AYANT UN LOGEMENT PAR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE (NAS)</b>											
<b>ATTACHE / DIRECTEUR D'ETABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT ARTISTIQUE - CATEGORIE A</b>											
RIFSEEP AL1	10	22 310.00	6 390.00	28 700.00	1 700.00	20 400.00	2 810.00	562.00	400.00	24 172.00	28 700.00
RIFSEEP AL2	20	17 205.00	5 670.00	22 875.00	1 100.00	13 200.00	2 510.00	502.00	300.00	16 512.00	22 875.00
RIFSEEP AL3	30	14 320.00	4 500.00	18 820.00	500.00	6 000.00	1 850.00	370.00	200.00	8 420.00	18 820.00
	31				385.00	4 620.00	1 850.00	370.00	200.00	7 040.00	
	32				300.00	3 600.00	1 850.00	370.00	200.00	6 020.00	
RIFSEEP AL4	40	11 160.00	3 600.00	14 760.00	100.00	1 200.00	1 850.00	370.00	100.00	3 520.00	14 760.00
	41				75.00	900.00	1 850.00	370.00	100.00	3 220.00	
	42				50.00	600.00	1 850.00	370.00	100.00	2 920.00	
<b>INGENIEUR - CATEGORIE A</b>											
RIFSEEP AL1	10	23 865.00	7 110.00	30 975.00	1 100.00	13 200.00	2 510.00	502.00	300.00	16 512.00	30 975.00
RIFSEEP AL2	20	20 535.00	6 300.00	26 835.00	500.00	6 000.00	1 850.00	370.00	200.00	8 420.00	26 835.00
RIFSEEP AL3	30	16 650.00	4 860.00	21 510.00	385.00	4 620.00	1 850.00	370.00	200.00	7 040.00	21 510.00
	31				300.00	3 600.00	1 850.00	370.00	200.00	6 020.00	
	32				100.00	1 200.00	1 850.00	370.00	100.00	3 520.00	
<b>TECHNICIEN - CATEGORIE B</b>											
RIFSEEP BL1	20	10 270.00	2 680.00	12 950.00	350.00	4 200.00	1 640.00	328.00	200.00	6 368.00	12 950.00
RIFSEEP BL1	21	10 270.00	2 680.00	12 950.00	300.00	3 600.00	1 640.00	328.00	200.00	5 768.00	
	22				250.00	3 000.00	1 640.00	328.00	200.00	5 168.00	
RIFSEEP BL2	30	9 400.00	2 445.00	11 845.00	200.00	2 400.00	1 640.00	328.00	150.00	4 518.00	11 845.00
	31				150.00	1 800.00	1 640.00	328.00	150.00	3 918.00	
	32				100.00	1 200.00	1 640.00	328.00	150.00	3 318.00	
RIFSEEP BL3	40	8 580.00	2 245.00	10 825.00	50.00	600.00	1 640.00	328.00	100.00	2 668.00	10 825.00
<b>REDACTEUR / EDUCATEUR DES APS / ANIMATEUR - CATEGORIE B</b>											
RIFSEEP BL1	20	8 030.00	2 380.00	10 410.00	350.00	4 200.00	1 640.00	328.00	200.00	6 368.00	10 410.00
RIFSEEP BL1	21	8 030.00	2 380.00	10 410.00	300.00	3 600.00	1 640.00	328.00	200.00	5 768.00	
	22				250.00	3 000.00	1 640.00	328.00	200.00	5 168.00	
RIFSEEP BL2	30	7 220.00	2 185.00	9 405.00	200.00	2 400.00	1 640.00	328.00	150.00	4 518.00	9 405.00
	31				150.00	1 800.00	1 640.00	328.00	150.00	3 918.00	
	32				100.00	1 200.00	1 640.00	328.00	150.00	3 318.00	
RIFSEEP BL3	40	6 670.00	1 995.00	8 665.00	50.00	600.00	1 640.00	328.00	100.00	2 668.00	8 665.00
<b>ADJOINT ADMINISTRATIF / ADJOINT TECHNIQUE / ADJOINT TECHNIQUE ETS D'ENSEIGNEMENT / ADJOINT D'ANIMATION / ADJOINT DU PATRIMOINE / OPERATEUR DES APS / AGENT DE MAITRISE / AGENT SOCIAL / ATSEM - CATEGORIE C</b>											
RIFSEEP CL1	30	7 090.00	1 260.00	8 350.00	300.00	3 600.00	1 570.00	314.00	150.00	5 634.00	8 350.00
	31				250.00	3 000.00	1 570.00	314.00	150.00	5 034.00	
	32				200.00	2 400.00	1 570.00	314.00	150.00	4 434.00	
	33				150.00	1 800.00	1 570.00	314.00	150.00	3 834.00	
	34				100.00	1 200.00	1 570.00	314.00	150.00	3 234.00	
	35				80.00	960.00	1 570.00	314.00	150.00	2 994.00	
	36				60.00	720.00	1 570.00	314.00	150.00	2 754.00	
	37				50.00	600.00	1 570.00	314.00	150.00	2 634.00	
RIFSEEP CL2	40	6 750.00	1 200.00	7 950.00	40.00	480.00	1 570.00	314.00	150.00	2 514.00	7 950.00
	41				30.00	360.00	1 570.00	314.00	100.00	2 344.00	
	42				20.00	240.00	1 570.00	314.00	100.00	2 224.00	
<b>ADJOINT ADMINISTRATIF / ADJOINT TECHNIQUE / ADJOINT TECHNIQUE ETS D'ENSEIGNEMENT / ADJOINT D'ANIMATION / ADJOINT DU PATRIMOINE / OPERATEUR DES APS / AGENT DE MAITRISE / AGENT SOCIAL / ATSEM - CATEGORIE C</b>											
RIFSEEP CL2	40	6 750.00	1 200.00	7 950.00	10.00	120.00	1 570.00	314.00	100.00	2 104.00	7 950.00
	41				20.00	240.00	1 570.00	314.00	100.00	2 224.00	
	42				10.00	120.00	1 570.00	314.00	100.00	2 104.00	

**Article 6 : PRECISE** que chaque poste fera l'objet d'une cotation, afin de pouvoir affecter l'agent sur l'une des grilles définies ci-dessus (catégorie – groupe – sous-groupe)

**Article 7 : FIXE** les critères d'attribution du RIFSEEP de la façon suivante :

### A) L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Instauration de deux parts d'IFSE comme suit :

#### I. IFSE mensuelle (IFSEm)

Le montant de l'IFSEm liée à la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, est fixé par catégorie, subdivisé par groupe et sous-groupe.

Les modulations individuelles prennent en considération les éléments suivants :

- o La part de l'IFSEm est fixée par seuil propre à chaque groupe de fonction, dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat
- o Les montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat
- o Les montants fixés sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour un agent exerçant à temps partiel ou qui occupe un emploi à temps non complet
- o Le montant attribué individuellement est fixé par un arrêté de l'autorité territoriale
- o Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles l'agent peut être exposé

Les critères de fixation de la part fonctionnelle de l'IFSEm sont les suivants :

- o Varie selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles l'agent est confronté dans l'exercice de ses missions
- o Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par l'agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessous et prend en compte les critères ci-après :
  - Le groupe de fonction
  - Le niveau de responsabilité
  - Le niveau d'expertise
  - Les sujétions spéciales
  - L'expérience
  - La qualification détenue

- Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
  - En cas de changement de fonction ou d'emploi (modification des fonctions confiées à la hausse comme à la baisse...)
  - En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de nomination suite à la réussite d'un concours
  - Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

Le montant fonctionnel de cette prime est versé mensuellement.

## II. IFSE annuelle (IFSEa)

Le montant d'IFSEa, lié également à la nature des fonctions exercées par l'agent et son expérience professionnelle, est fixé par catégorie, subdivisé par groupe et sous-groupe, dans la limite des montants fixés à l'article 5 (planchers et plafonds).

Les montants planchers de l'IFSEa, sus-mentionnés peuvent être modulée à la baisse dans la limite de 20 %.

Elle n'est pas plafonnée, dans la limite du respect des plafonds réglementaires pouvant être alloués aux fonctionnaires d'Etat (IFSE + CI).

Le montant alloué est arrêté pour chaque agent par l'autorité territoriale avec une modulation en fonction de l'absentéisme (Hors maternité, paternité, accueil de l'enfant et adoption ainsi que pour le temps partiel thérapeutique), dans les conditions suivantes :

- Entre 0 et 5 jours d'absence, tous motifs confondus y compris autorisations spéciales d'absence (ASA), prévues au règlement intérieur : aucune modulation
- De 6 à 10 jours d'absence, tous motifs confondus y compris autorisations spéciales d'absence (ASA), prévues au règlement intérieur : moins (-) 10 % de modulation
- Au-delà de 10 jours d'absence, tous motifs confondus y compris autorisations spéciales d'absence (ASA), prévues au règlement intérieur : moins (-) 20 % de modulation

La période de référence pour le décompte de ces absences est la suivante : du 1<sup>er</sup> octobre N-1 au 30 septembre N.

Toutefois, il est précisé que les congés pour événements familiaux prévu par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, sont exclus du décompte des jours d'absences retenus pour la minoration de l'IFSEa, à savoir :

- o Quatre jours pour le mariage ou pour la conclusion d'un PACS
- o Un jour pour le mariage d'un enfant
- o Trois jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption
- o Cinq jours pour le décès d'un enfant
- o Trois jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur
- o Deux jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant

Il en est de même pour la ou les premières journées d'absence pour raison de santé, déjà déduites au titre de la « journée de carence », pour les accidents du travail ainsi que pour les jours accordés par la collectivité pour le ou les jours de passage des épreuves d'un examen ou d'un concours.

Le montant de cette prime est versé annuellement avec le traitement du mois de novembre.

Les modulations individuelles prennent en considération les éléments suivants :

- o La part de l'IFSEa est fixée par seuil propre à chaque groupe de fonction, dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat
- o Les montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat
- o Les montants fixés sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour un agent exerçant à temps partiel ou qui occupe un emploi à temps non complet
- o Le montant attribué individuellement est fixé par un arrêté de l'autorité territoriale
- o Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles l'agent peut être exposé

Au-delà de 10 jours d'absence, « l'IFSEa » minimum et garantie pour un agent exerçant à temps complet (Cf. montants planchers fixés page 10, déduction faite des 20 % sus-mentionnés), est soumise aux dispositions de « droit commun », concernant les modalités de maintien ou de suppression du régime indemnitaire alloué aux fonctionnaires en cas de maladie, mentionné au point 6 (pages 28 et 29).

En ce qui concerne les cas de congés de longue durée, longue maladie et grave maladie, les périodes antérieures à ce placement, ouvrent droit à la totalité de l'IFSEa au prorata temporis.

## B) Le Complément Indemnitare (CI)

Instauration de deux parts de CI comme suit :

### I. CI annuel (CIa)

Complément Indemnitare facultatif basé sur l'évaluation

Montant plafond pouvant être alloués à un agent fixé au maximum à 20 % de l'IFSEa théorique, montant pouvant être inférieur, dans la limite des plafonds réglementaires (IFSE et CIA) : Confère article 5 - Tableau page 10

Montant soumis aux critères suivants et déterminé dans la fiche d'évaluation de la collectivité et prenant en compte notamment :

- o La réalisation des objectifs
- o Le respect des délais d'exécution
- o Les compétences professionnelles et techniques
- o Les qualités relationnelles
- o La capacité d'encadrement
- o La disponibilité et l'adaptabilité
- o ...

### II. CI exceptionnel (CIe)

Montant facultatif déterminé par l'autorité territoriale dans le respect des montants fixés à l'article 5 (Montant plafond - Tableau page 10).

Complément Indemnitare permettant de pouvoir prendre en compte une situation exceptionnelle et de récompenser ainsi l'agent.

Les Compléments Indemnitaires annuel et exceptionnel sont facultatifs et le versement s'effectue au regard de l'évaluation N, en début d'année N+1 au cours du mois de mars ou du mois d'avril N+1.

**Article 8 :** **PRECISE** les modalités pratiques du dispositif au sein de la Communauté de Communes :

### A) L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

#### 1. Les bénéficiaires :

##### ✓ IFSE mensuelle (IFSEm)

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels permanents <sup>(1)</sup> de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

*(1) Agents contractuels permanents recrutés sur la base des articles 3 à 3-3 alinéas 1 et 2 de la loi du 26 janvier 1984 ayant vocation à répondre aux besoins les plus courants des collectivités.*

Il est à noter que les collaborateurs de cabinet bénéficient d'une rémunération composée d'un traitement indiciaire et d'indemnités fixées par décret (décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales).

✓ **IFSE annuelle (IFSEa)**

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels permanents <sup>(1)</sup> de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel avec une ancienneté minimum de 6 mois au 30 novembre et bénéficiant d'un contrat ou d'un cumul de contrats égal à un an minimum

Cette indemnité est calculée au prorata temporis du temps de présence de l'agent au sein de la collectivité sur l'année de versement.

*(1) Agents contractuels recrutés sur la base des articles 3 à 3-3 alinéas 1 et 2 de la loi du 26 janvier 1984 ayant vocation à répondre aux besoins les plus courants des collectivités.*

Il est à noter que les collaborateurs de cabinet bénéficient d'une rémunération composée d'un traitement indiciaire et d'indemnités fixées par décret (décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales).

## **2. Les groupes de fonctions et les montants plafonds**

La part de l'IFSE (m et a) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Ces montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les montants à fixer sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement sera fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

Chaque cadre d'emploi est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou des sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

**A. FILIERE ADMINISTRATIVE**

- **Le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux (Catégorie A) :**
  - ✓ CCHVO non concernée
- **Le cadre d'emploi des attachés territoriaux (Catégorie A) :**
  - ✓ Réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
<b>Groupe A1</b>	10	Directeur Général (DGS)	36 210 €	22 310 €
<b>Groupe A2</b>	20	Directeurs de pôle (DGA, DGST...)	32 130 €	17 205 €
<b>Groupe A3</b>	30	Chefs ou Responsables de service avec qualifications (diplôme, concours...) dans un service avec une gestion pluridisciplinaire et transversale, nécessitant une technicité, un encadrement d'équipe <sup>(1)</sup> et/ou soumis à des contraintes spécifiques	25 500 €	14 320 €
	31	Chefs ou Responsables de service avec un encadrement d'équipe <sup>(1)</sup> et soumis à des contraintes spécifiques		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée et soumis à des contraintes spécifiques		
<b>Groupe A4</b>	40	Responsables de service spécialisés dans plusieurs domaines avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>	20 400 €	11 160 €
	41	Responsables de service dans un secteur d'activité avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>		
	42	Chargés de mission avec importance ou spécificité de la mission confiée pouvant aller au-delà du cadre statutaire		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent



▪ **Le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux (Catégorie B) :**

- ✓ Réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
<b>Groupe B1</b>	20	Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes	
	21	Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité	
	22	Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe (1)	
<b>Groupe B2</b>	30	Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de structure moyenne / Coordinateur d'équipe / Agents soumis à des responsabilités importantes et soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe (1)	
	31	Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent (2)	
	32	Adjoints au Responsable de service, de structure / Collaborateurs référant, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent (2)	
<b>Groupe B3</b>	40	Tous agents de catégorie B aux fonctions statutaires classiques correspondant à son cadre d'emploi et notamment Gestionnaires expérimentés / Agents soumis à des responsabilités, sans encadrement d'agent (2)	

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux (Catégorie C) :**

- ✓ Réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
<b>Groupe C1</b>	30	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	11 340 €	7 090 €
	31	Adjoints de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	33	Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	34	Responsables de missions avec technicité particulière		
	35	Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	36	Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	37	Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	38	Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
<b>Groupe C2</b>	40	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)	10 800 €	6 750 €
	41	Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	42	Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

**B. FILIERE SPORTIVE**

- **Le cadre d'emploi des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (Catégorie A) :**

✓ CCHVO non concernée

- **Le cadre d'emploi des éducateurs des activités physiques et sportives (Catégorie B) :**

✓ Réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
Groupe B1	20	Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes	17 480 €	8 030 €
	21	Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité		
	22	Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe <sup>(1)</sup>		
Groupe B2	30	Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de structure moyenne / Coordinateur d'équipe / Agents soumis à des responsabilités importantes et soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe <sup>(1)</sup>	16 015 €	7 220 €
	31	Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>		
	32	Adjoints au Responsable de service, de structure / Collaborateurs référant, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>		
Groupe B3	40	Tous agents de catégorie B aux fonctions statutaires classiques correspondant à son cadre d'emploi et notamment Gestionnaires expérimentés / Agents soumis à des responsabilités, sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>	14 650 €	6 670 €

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des opérateurs des activités physiques et sportives (Catégorie C) :**

- ✓ Réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels		
		Sans logement	Avec logement	
<b>Groupe C1</b>	30	11 340 €	7 090 €	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)
	31			Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)
	32			Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée
	33			Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)
	34			Responsables de missions avec technicité particulière
	35			Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)
	36			Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie
	37			Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement
	38			Agents dans les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade
<b>Groupe C2</b>	40	10 800 €	6 750 €	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)
	41			Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)
	42			Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent



▪ **Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux (Catégorie B) :**

- ✓ Réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
<b>Groupe B1</b>	20	19 660 €	10 220 €
	21		
	22		
<b>Groupe B2</b>	30	17 930 €	9 400 €
	31		
	32		
<b>Groupe B3</b>	40	16 480 €	8 580 €

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux (Catégorie C) :**

- ✓ Réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
<b>Groupe C1</b>	30	<b>11 340 €</b>	<b>7 090 €</b>
	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)		
	31		
	Adjoints de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	32		
	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	33		
	Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	34		
Responsables de missions avec technicité particulière			
35			
Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)			
36			
Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie			
37			
Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement			
38			
Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade			
<b>Groupe C2</b>	40	<b>10 800 €</b>	<b>6 750 €</b>
	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)		
	41		
Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)			
42			
Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)			

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux (Catégorie C) :**

- ✓ Réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels		
		Sans logement	Avec logement	
<b>Groupe C1</b>	30	11 340 €	7 090 €	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe <sup>(1)</sup>
	31			Adjoints de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe <sup>(1)</sup>
	32			Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée
	33			Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent <sup>(1)</sup>
	34			Responsables de missions avec technicité particulière
	35			Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent <sup>(1)</sup>
	36			Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie
	37			Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement
	38			Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade
<b>Groupe C2</b>	40	10 800 €	6 750 €	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)
	41			Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)
	42			Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent



## D. FILIERE MEDICO-SOCIALE

### ▪ Le cadre d'emploi des psychologues (Catégorie A) :

- ✓ Réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
<b>Groupe A1</b>	30	<b>25 500 €</b>	<b>14 320 €</b>
	31		
	32		
<b>Groupe A2</b>	40	<b>20 400 €</b>	<b>11 160 €</b>
	41		
	42		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

### 3. Modulations individuelles

La part fonctionnelle variera selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles l'agent sera confronté dans l'exercice de ses missions.

Le montant individuel dépendra du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus et tiendra compte des critères ci-après :

- Le groupe de fonction
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise
- Les sujétions spéciales
- L'expérience
- La qualification requise

Ce montant fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction ou d'emploi (modification des fonctions confiées à la hausse comme à la baisse...)
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emploi à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de nomination suite à la réussite d'un concours
- Au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

✓ Majoration (IFSEr) de l'IFSE mensuelle (IFSEm)

Une majoration de l'IFSE mensuelle (IFSEm) interviendra pour les agents en charge d'une régie d'avance ou de recette ayant le statut de régisseur titulaire sous l'appellation IFSE régie (IFSEr)

Cette dernière est fixée comme suit :

- Montant de la régie (dépenses / recettes) inférieur à 4 600 € : 10 €
- Montant de la régie (dépenses / recettes) supérieur à 4 600 € : 30 €

✓ Complément (IFSEc) de l'IFSE annuelle (IFSEa)

Un complément annuel d'IFSE (IFSEa) interviendra au titre de l'ancienne indemnité de chaussures et de petit équipement sous l'appellation IFSE complémentaire (IFSEc), en faveur des agents dont les conditions d'attribution sont remplies et dont les modalités de versement restent identiques à l'ancienne indemnité, à savoir :

- Complément de 65,48 € versé une fois par an, au cours du mois de juin, aux agents bénéficiant d'un contrat d'un an minimum et pour les non titulaires, ayant une ancienneté de 6 mois minimum lors du versement
- Complément porté à 32,74 € dans les situations suivantes :
  - ✓ Pour les agents dont l'activité est égale ou inférieure à 60 % (temps partiel – temps non complet)
  - ✓ Pour les agents titulaires ayant été recrutés après le 1<sup>er</sup> mai de l'année
- Cette indemnité ne sera pas versée à tout agent recruté après le 1<sup>er</sup> juin de l'année

✓ Plafond de l'IFSE régie (IFSEr) et de l'IFSE complémentaire (IFSEc)

Les montants de la majoration (IFSEr) et du complément (IFSEc) liés à l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise ne pourront pas engendrer un dépassement des plafonds règlementaires.

**4. Transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire**

Selon l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget ».

Ces nouvelles indemnités se substituent donc aux éléments de rémunération tels que :

- Prime de Fonction et de Résultat (PFR)
- Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS)
- Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT)
- Indemnité d'Exercice de Mission des Préfectures (IEMP)
- Prime de Service et Rendement (PSR)
- Indemnité Spécifique de Service (ISS)
- Les indemnités de régies
- Etc...

En revanche, le RIFSEEP est cumulable (exceptions exhaustives à cette règle de non-cumul figurant à l'article 1<sup>er</sup> de l'arrêté interministériel du 27 août 2015), notamment avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, frais de représentation etc...)
- Les dispositifs d'intéressement collectif
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (ex : indemnité compensatrice ou différentielle, GIPA, etc.),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes et permanences etc...)
- La prime de responsabilité
- Les avantages collectivement acquis (article 111 : Prime de Fin d'année, 13<sup>ème</sup> mois etc...)
- La nouvelle bonification indiciaire
- Etc...

## **5. Garantie accordée aux agents**

Conformément à l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, qui prévoit « 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. », Madame la Présidente est autorisée à maintenir à titre personnel le montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement par les agents.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions.

Cette garantie ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant perçu par l'intéressé.

## **6. Modalités de maintien ou de suppression en cas de maladie**

### **a. Agents titulaires et stagiaires**

- o En cas de congé de maladie ordinaire, les primes liées à la part fonctionnelle suivent le sort du traitement. Elles sont conservées intégralement pendant les trois premiers mois puis réduites de moitié pendant les neuf mois suivants
- o Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, accident de travail et maladie professionnelle, les primes sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique
- o En cas de congé de longue maladie (CLM), longue durée (CLD) et congé de grave maladie (CGM), l'IFSE est suspendue intégralement
- o Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée rétroactivement, notamment à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé de maladie ordinaire (à compter de la date de notification du CLM ou CLD, date du procès-verbal du Comité médical ou de la Commission de réforme), les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce même congé lui demeurent acquises. Le remboursement du régime indemnitaire perçu durant ce congé n'est donc pas exigé

**b. Agents contractuels permanents de droit public**

En cas de congé de maladie ordinaire, les primes liées à la part fonctionnelle suivent le sort du traitement conformément au tableau ci-dessous.

En effet, l'agent contractuel dépendant du régime général de la Sécurité Sociale, perçoit en cas de maladie des indemnités journalières (IJ) pour maladie non professionnelle.

En pratique :

- ✓ Soit l'agent perçoit les indemnités journalières de la CPAM (Sécurité Sociale)
- ✓ Soit la CCHVO verse l'intégralité du plein ou du demi-traitement et perçoit les indemnités journalières à la place de l'agent

Durée de rémunération à plein ou demi-traitement selon l'ancienneté	
Ancienneté	Durée de maintien du plein traitement ou du demi-traitement
Inférieur à 4 mois de services	Agent placé sans traitement pour une durée maximale de 1 an et perception des IJ par la CPAM (sous réserve que l'agent remplisse les conditions pour prétendre aux IJSS)
Après 4 mois de services	30 jours à plein traitement et 30 jours à 1/2 traitement
Après 2 ans de services	60 jours à plein traitement et 60 jours à 1/2 traitement
Après 3 ans de services	90 jours à plein traitement et 90 jours à 1/2 traitement

En cas de congé de grave maladie, le versement du régime indemnitaire est retenu dans les mêmes proportions (suppression) que celles appliquées aux agents titulaires en CLM ou CLD, à la date de notification de l'organisme maladie (Sécurité Sociale), sans rétroactivité

## B) Le Complément Indemnitare (CI)

### 1. Les bénéficiaires

#### ✓ CI annuel (Cia)

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels permanents <sup>(1)</sup> de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel avec une ancienneté minimum de 6 mois au 31 décembre et bénéficiant d'un contrat ou d'un cumul de contrats égal à un an minimum

*(1) Agents contractuels permanents recrutés sur la base des articles L332-13, L332-14, L332-8 1°, L332-8 2° et L332-24 du Code Général de la Fonction Publique ayant vocation à répondre aux besoins les plus courants des collectivités.*

Cette indemnité facultative, basée sur l'évaluation annuelle, tiendra compte du temps de présence de l'agent sur lequel ce dernier a été évalué (prorata temporis).

Il est à noter que les collaborateurs de cabinet bénéficient d'une rémunération composée d'un traitement indiciaire et d'indemnités fixées par décret (décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales).

#### ✓ CI exceptionnel (Cie)

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel
- Les agents contractuels permanents <sup>(1)</sup> de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel toujours en poste

*(1) Agents contractuels permanents recrutés sur la base des articles 3 à 3-3 alinéas 1 et 2 de la loi du 26 janvier 1984 ayant vocation à répondre aux besoins les plus courants des collectivités.*

Cette indemnité facultative, prendra en compte l'évaluation annuelle et les circonstances ou conditions de travail exceptionnelles.

Il est à noter que les collaborateurs de cabinet bénéficient d'une rémunération composée d'un traitement indiciaire et d'indemnités fixées par décret (décret n° 87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales).

## 2. Les groupes de fonctions et les montants plafonds

Le CIA est fixé dans la limite des plafonds déterminés et applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Ces montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

### A. FILIERE ADMINISTRATIVE

▪ **Le cadre d'emploi des administrateurs territoriaux (Catégorie A) :**

✓ CCHVO non concernée

▪ **Le cadre d'emploi des attachés territoriaux (Catégorie A) :**

Complément Indemnitaire (CI) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
Groupe A1	10	Directeur Général (DGS)	6 390 €	6 390 €
Groupe A2	20	Directeurs de pôle (DGA, DGST...)	5 670 €	5 670 €
Groupe A3	30	Chefs ou Responsables de service avec qualifications (diplôme, concours...) dans un service avec une gestion pluridisciplinaire et transversale, nécessitant une technicité, un encadrement d'équipe <sup>(1)</sup> et/ou soumis à des contraintes spécifiques	4 500 €	4 500 €
	31	Chefs ou Responsables de service avec un encadrement d'équipe <sup>(1)</sup> et soumis à des contraintes spécifiques		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée et soumis à des contraintes spécifiques		
Groupe A4	40	Responsables de service spécialisés dans plusieurs domaines avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>	3 600 €	3 600 €
	41	Responsables de service dans un secteur d'activité avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>		
	42	Chargés de mission avec importance ou spécificité de la mission confiée pouvant aller au-delà du cadre statutaire		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux (Catégorie B) :**

Complément Indemnitare (CI) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
<b>Groupe B1</b>	20	<i>Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes</i>	
	21	<i>Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité</i>	
	22	<i>Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe <sup>(1)</sup></i>	
<b>Groupe B2</b>	30	<i>Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de structure moyenne / Coordinateur d'équipe / Agents soumis à des responsabilités importantes et soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe <sup>(1)</sup></i>	
	31	<i>Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup></i>	
	32	<i>Adjoints au Responsable de service, de structure / Collaborateurs référant, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup></i>	
<b>Groupe B3</b>	40	<i>Tous agents de catégorie B aux fonctions statutaires classiques correspondant à son cadre d'emploi et notamment Gestionnaires expérimentés / Agents soumis à des responsabilités, sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup></i>	

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent



▪ **Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux (Catégorie C) :**

Complément Indemnitaire (CI) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
<b>Groupe C1</b>	30	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	
	31	Adjoints de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)	
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée	
	33	Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)	
	34	Responsables de missions avec technicité particulière	
	35	Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)	
	36	Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie	
	37	Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement	
	38	Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade	
		<b>1 260 €</b>	<b>1 260 €</b>
<b>Groupe C2</b>	40	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)	
	41	Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)	
	42	Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)	
		<b>1 200 €</b>	<b>1 200 €</b>

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

## B. FILIERE SPORTIVE

- **Le cadre d'emploi des conseillers territoriaux des activités physiques et sportives (Catégorie A) :**
  - ✓ CCHVO non concernée
- **Le cadre d'emploi des éducateurs des activités physiques et sportives (Catégorie B) :**

Complément Indemnitare (CI) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
Groupe B1	20	Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes	2 380 €	2 380 €
	21	Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité		
	22	Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe <sup>(1)</sup>		
Groupe B2	30	Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de structure moyenne / Coordinateur d'équipe / Agents soumis à des responsabilités importantes et soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe <sup>(1)</sup>	2 185 €	2 185 €
	31	Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>		
	32	Adjoints au Responsable de service, de structure / Collaborateurs référant, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>		
Groupe B3	40	Tous agents de catégorie B aux fonctions statutaires classiques correspondant à son cadre d'emploi et notamment Gestionnaires expérimentés / Agents soumis à des responsabilités, sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>	1 995 €	1 995 €

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

- Le cadre d'emploi des opérateurs des activités physiques et sportives (Catégorie C) :

Complément Indemnitaire (CI) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
Groupe C1	30	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	1 260 €	1 260 €
	31	Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	33	Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	34	Responsables de missions avec technicité particulière		
	35	Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	36	Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	37	Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	38	Agents dans les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
Groupe C2	40	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)	1 200 €	1 200 €
	41	Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	42	Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

**C. FILIERE TECHNIQUE**

- **Le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux en chef (Catégorie A) :**
  - ✓ CCHVO non concernée
- **Le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux (Catégorie A) :**

Complément Indemnitaire (CI) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
Groupe A1	10	Directeur de plusieurs pôles	7 110 €	7 110 €
Groupe A2	20	Directeurs de pôle (DGA, DGST...)	6 300 €	6 300 €
Groupe A3	30	Chefs ou Responsables de service avec qualifications (diplôme, concours...) dans un service avec une gestion pluridisciplinaire et transversale, nécessitant une technicité, un encadrement d'équipe <sup>(1)</sup> et/ou soumis à des contraintes spécifiques	4 860 €	4 860 €
	31	Chefs ou Responsables de service avec un encadrement d'équipe <sup>(2)</sup> et soumis à des contraintes spécifiques		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée et soumis à des contraintes spécifiques		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux (Catégorie B) :**

Complément Indemnitare (CI) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
<b>Groupe B1</b>	20	<i>Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes</i>	
	21	<i>Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité</i>	
	22	<i>Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe (1)</i>	
<b>Groupe B2</b>	30	<i>Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de structure moyenne / Coordinateur d'équipe / Agents soumis à des responsabilités importantes et soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe (1)</i>	
	31	<i>Adjoints au Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent (2)</i>	
	32	<i>Adjoints au Responsable de service, de structure / Collaborateurs référant, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent (2)</i>	
<b>Groupe B3</b>	40	<i>Tous agents de catégorie B aux fonctions statutaires classiques correspondant à son cadre d'emploi et notamment Gestionnaires expérimentés / Agents soumis à des responsabilités, sans encadrement d'agent (2)</i>	

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux (Catégorie C) :**

Complément Indemnitare (CI) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
<b>Groupe C1</b>	30	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	1 260 €	1 260 €
	31	Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	33	Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	34	Responsables de missions avec technicité particulière		
	35	Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	36	Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	37	Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	38	Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
<b>Groupe C2</b>	40	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)	1 200 €	1 200 €
	41	Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	42	Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

▪ **Le cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux (Catégorie C) :**

Complément Indemnitaire (CI) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels		
		Sans logement	Avec logement	
<b>Groupe C1</b>	30	Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	<b>1 260 €</b>	<b>1 260 €</b>
	31	Adjoints de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	33	Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	34	Responsables de missions avec technicité particulière		
	35	Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	36	Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	37	Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	38	Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
<b>Groupe C2</b>	40	Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (ECHELLE C2-C3)	<b>1 200 €</b>	<b>1 200 €</b>
	41	Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	42	Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

#### D. FILIERE MEDICO-SOCIALE

- **Le cadre d'emploi des psychologues (Catégorie A) :**

Complément Indemnitaire (CI) :

Groupes de fonctions			Montants plafonds annuels	
			Sans logement	Avec logement
Groupe A1	30	Chefs ou Responsables de service avec qualifications (diplôme, concours...) dans un service avec une gestion pluridisciplinaire et transversale, nécessitant une technicité, un encadrement d'équipe <sup>(1)</sup> et/ou soumis à des contraintes spécifiques	4 500 €	4 500 €
	31	Chefs ou Responsables de service avec un encadrement d'équipe <sup>(1)</sup> et soumis à des contraintes spécifiques		
	32	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée et soumis à des contraintes spécifiques		
Groupe A2	40	Responsables de service spécialisés dans plusieurs domaines avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>	3 600 €	3 600 €
	41	Responsables de service dans un secteur d'activité avec ou sans encadrement d'agent <sup>(2)</sup>		
	42	Chargés de mission avec importance ou spécificité de la mission confiée pouvant aller au-delà du cadre statutaire		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

#### 3. Les critères de modulations individuelles et d'attributions

- Le montant maximal du CI est fixé, par arrêté, par groupes de fonctions sus mentionnés
- Les montants plafonds évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat
- Les montants fixés sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour un agent exerçant à temps partiel ou occupé sur un emploi à temps non complet
- Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale
- Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur
- Le CI ayant un caractère complémentaire, il est impossible de verser ce dernier à un agent ne bénéficiant pas de l'IFSE (cas des agents contractuels non permanents)



➤ **Part du complément (CI) :**

- ✓ Le montant individuel annuel versé ne pourra pas excéder le montant perçu en IFSE par l'agent et sera compris entre 0 et 100 % des plafonds sus mentionnés du groupe de fonction dont il relève
- ✓ Il est déterminé en fonction de l'appréciation de la valeur professionnelle qui se fonde sur l'entretien annuel professionnel, arrêté selon les critères suivants :
  - La valeur professionnelle de l'agent
  - L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
  - Le sens du service public
  - La capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
  - La connaissance de son domaine d'intervention
  - La capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel
- ✓ Il n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre car il dépend de l'évaluation professionnelle
- ✓ Il est versé au regard de l'évaluation N, en début d'année N+1

En ce qui concerne la collectivité, il est précisé que :

- ✓ Les parts variables des Compléments Indemnitaires annuel (**Cia**) et exceptionnel (**Cie**) seront inscrites à partir du budget 2020
- ✓ Leurs versements restent facultatifs et seront effectués, le cas échéant, après l'évaluation de l'année N au cours du mois de mars ou du mois d'avril N+1

**Article 9 : PRECISE** que les dispositions des précédentes délibérations portant sur les modalités du régime indemnitaire des agents communautaires sont maintenues en ce qui concerne les éléments de rémunération cumulables avec le RIFSEEP (Article 14 – Pages 42 à 58)

**Article 10 : NOTE** que les membres du Conseil Communautaire pourront être appelés à se prononcer de nouveau sur le RIFSEEP lors de la parution des arrêtés d'application des filières instaurées par le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 (cadres d'emploi des ingénieurs, techniciens et psychologues)

**Article 11 : NOTE** que les membres du Conseil Communautaire seront appelés à se prononcer sur le RIFSEEP en ce qui concerne l'enveloppe allouée au titre du Complément Indemnitaire (Cia et Cie) dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle

**Article 12 : PRECISE** qu'un délai de mise en œuvre pourra être nécessaire afin d'établir les arrêtés individuels de régime indemnitaire des agents de la collectivité

**Article 13 : RAPPELLE** que le dispositif RIFSEEP, en lieu et place des anciennes dispositions régissant le régime indemnitaire des agents communautaires applicables jusqu'au 31 décembre 2018 pour les premiers cadres d'emploi éligibles et jusqu'au 30 septembre 2020 pour les derniers cadres d'emploi, n'a pas eu d'incidence sur le montant du régime indemnitaire versé aux agents, puisque :

- o Le niveau de régime indemnitaire alloué à chacun a été totalement transposé sans réduction, sous forme d'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
- o Ce dernier respectait les plafonds fixés par la présente délibération
- o Le cas échéant, à titre dérogatoire, a été autorisé le maintien à titre personnel au-delà des plafonds fixés, conformément à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984

**Article 14 : RAPPELLE** les autres éléments du régime indemnitaire des agents communautaires ainsi que les conditions d'octroi :

**A) INDEMNITES AU PROFIT DE TOUTES LES FILIERES**

Sous conditions de grades et d'échelons ouvrant droit à ces indemnités conformément à la législation en vigueur à la date de versement de ces indemnités

**♦ Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)**

Pour l'ensemble des agents appartenant aux catégories C ou B, tous emplois confondus, étant précisé que la Collectivité n'opère pas de distinction entre l'emploi et le grade des agents lors des créations des postes, qu'il n'existe pas d'indice plafond pour la catégorie B et que le versement de cette indemnité correspond à un travail supplémentaire effectif, calculés conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

▪ **Filières, cadres d'emplois et grades concernés :**

Filière	Cadres d'emplois	Grades / Emplois
Administrative	Rédacteurs	Rédacteur principal de 1 <sup>ère</sup> classe Rédacteur principal de 2 <sup>ème</sup> classe Rédacteur
	Adjoint Administratifs	Adjoint administratif principal de 1 <sup>ère</sup> classe Adjoint administratif principal de 2 <sup>ème</sup> classe Adjoint administratif

<b>Sportive</b>	Educateurs des activités physiques et sportives	Educateur des APS principal de 1 <sup>ère</sup> classe Educateur des APS principal de 2 <sup>ème</sup> classe Educateur des APS
	Opérateurs des activités physiques et sportives	Opérateur des APS principal Opérateur des APS qualifié Opérateur des APS
<b>Technique</b>	Techniciens	Technicien principal de 1 <sup>ère</sup> classe Technicien principal de 2 <sup>ème</sup> classe Technicien
	Agents de maîtrise	Agent de maîtrise principal Agent de maîtrise
	Adjointes techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1 <sup>ère</sup> classe Adjoint technique principal de 2 <sup>ème</sup> classe Adjoint technique
<b>Médico-sociale</b>	Infirmiers territoriaux	Infirmier Infirmier en soins généraux

▪ **Soumises à cinq conditions :**

- ✓ Heures effectuées à la demande de l'autorité territoriale lorsqu'il y a dépassement des bornes horaires du cycle de travail
- ✓ Les fonctions exercées, le corps, le grade ou l'emploi d'appartenance doivent impliquer la réalisation effective d'heures supplémentaires
- ✓ Les heures supplémentaires accomplies doivent être comptabilisées de façon exacte
- ✓ Mise en place d'un moyen de contrôle préconisé des heures dans le cadre du protocole ARTT, notamment par l'établissement d'une déclaration sur un état détaillé (décompte déclaratif contrôlable)
- ✓ Heures plafonnées à 25 heures au cours d'un même mois. Les heures de dimanches, jours fériés et de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond. Dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision motivée de l'autorité territoriale (Cf. dérogations)

▪ **Pour les agents à temps non complet :**

- ✓ Travaux supplémentaires devant avoir un caractère exceptionnel
- ✓ Rémunération calculée sur une base résultant d'une proratisation de son traitement (heures dites « complémentaires ») jusqu'à la durée du cycle de travail défini par la collectivité pour les agents à temps complet
- ✓ Au-delà de la durée de travail à temps complet, taux de rémunération identique à celui des agents à temps complet

▪ **Précise que :**

- ✓ Cette Indemnité est non cumulable avec un repos compensateur, pendant les périodes d'astreinte sauf si celles-ci donnent lieu à intervention et pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement
- ✓ Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP ainsi qu'avec une concession de logement à titre gratuit
- ✓ Conformément à l'article 6 du décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, que le contingent de 25 heures supplémentaires peut être exceptionnellement dépassé en cas de nécessités liées aux contraintes de service sur validation du chef de service et après information des représentants du personnel au Comité Technique
- ✓ Les IHTS sont ouvertes à tous les agents communautaires titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public et privé (contrats aidés, apprentis...), à temps complet, temps partiel ou temps non complet

▪ **Dérogations :**

- ✓ En raison de la nature des fonctions exercées et des circonstances exceptionnelles auxquelles peut être confrontée la Communauté de Commune, notamment dans le cadre de dispositifs spécifiques (état d'urgence, plan vigipirate...), il pourra être effectué des dépassements horaires au-delà du plafond mensuel des 25 heures d'IHTS, après information du CT, pour l'ensemble des cadres d'emplois de la Collectivité
- ✓ Pour la sous-filière médico-sociale, la base juridique et les conditions d'attribution des IHTS sont celles en vigueur dans la fonction publique hospitalière depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2009, date d'entrée en vigueur du décret n° 2008-1451 du 22 décembre 2008 (JO du 31 décembre 2008), qui ouvre la possibilité de versement des IHTS aux agents de catégorie A, à savoir :

Filière	Cadres d'emplois	Grades
Médico-sociale  Agents de Catégorie A	Infirmiers territoriaux en soins généraux	Infirmier en soins généraux hors classe Infirmier en soins généraux de classe supérieure Infirmier en soins généraux de classe normale
	Infirmiers territoriaux	Infirmier de classe supérieure Infirmier de classe normale

Cependant, le contingent maximal d'heures supplémentaires est limité à 15 heures pour les grades sus mentionnés à l'exception des infirmiers cadres de santé dont le contingent peut atteindre 18 heures

## B) PRIMES ET INDEMNITES HORS FILIERES

### ♦ Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

#### **Exclusivement pour les agents non éligibles au RIFSEEP**

- ✓ Attribuée aux agents étant régulièrement chargés des fonctions de régisseur d'avances et /ou de recettes titulaires et suppléants (mandataires)
- ✓ Montant de l'indemnité fixé, selon l'importance des fonds concernés, dans l'arrêté de nomination de l'agent, conformément aux décrets n° 92-681 du 20 juillet 1992 et n° 2005-1601 du 19 décembre 2005
- ✓ Obligation de souscrire un cautionnement le cas échéant (sauf dispense prévues par l'arrêté du 20 juillet 1992)
- ✓ En cas d'indisponibilité de l'agent au-delà de 9 mois sur l'année civile, seul le montant correspondant à une indemnité de suppléant sera versé

### ♦ Indemnité pour frais engagés par l'agent dans le cadre de l'exercice de ses fonctions

Les frais engagés (transport, repas, nuitée) par les agents territoriaux lors de déplacements nécessités par l'exercice de leurs fonctions et missionnés par la collectivité, peuvent faire l'objet de remboursement par la collectivité en application des décrets n° 2001-654 du 19 juillet 2001 modifié, n° 2006-781 du 3 juillet 2006 ainsi que de l'arrêté du 3 juillet 2006 ou de tous décrets et arrêtés modificatifs à venir

### ♦ Indemnité forfaitaire de stage, de concours, d'examen et de préparation aux concours ou examen

En application des décrets n° 2001-654 du 19 juillet 2001, n° 2006-781 du 3 juillet 2006 et de l'arrêté NOR BUDB0620004A du 3 juillet 2006 ou de tous décrets et arrêtés modificatifs à venir, ainsi que de la délibération du CNFPT n° 2014/016 du 19 février 2014 modifiée par le conseil d'administration du CNFPT le 25 janvier 2023 ou de toutes délibérations modificatives prises par le conseil d'administration du CNFPT concernant les frais de déplacement des stagiaires :

- ✓ Prise en charge des frais de formation (transport, repas...) par le CNFPT suivant leur propre barème : aucune prise en charge par la collectivité même dans le cas où le stagiaire n'a pas effectué les démarches nécessaires auprès de cet organisme
- ✓ Prise en charge des frais de transport liés à la formation lorsque le CNFPT n'assure pas cette prestation, notamment pour :
  - Les formations continues (stage « catalogue CNFPT) qui nécessitent un trajet inférieur à 20 kilomètres aller / retour entre la résidence administrative du stagiaire et le lieu de formation (hors formation organisée en Intra sur le territoire - « Formation d'Initiative Locale - FIL »)
  - La préparation au concours et examens professionnels hors catégorie A+
  - Journées d'actualités, séminaires et autres actions évènementielles

- ✓ Prise en charge des frais de repas liés à la formation lorsque le CNFPT n'assure pas cette prestation (ticket repas ou indemnité forfaitaire) notamment pour :
  - Préparations au concours et examens professionnels hors catégorie A+
  - Formations organisées en intra sur le territoire (« Formation d'Initiative Locale - FIL »)
- ✓ Prise en charge des frais de transport et de repas pour les formations payantes (tout organisme de formation ou prestataire de la collectivité), autorisées préalablement et financées par la collectivité et dont ces prestations ne sont pas incluses dans l'action de formation payée
- ✓ Prise en charge des frais de transport hors de la résidence administrative pour les épreuves d'admissibilité ou d'admissions d'un concours ou d'un examen de la fonction publique territoriale
- **Dépenses prises en charge et modalités de remboursement :**
  - Frais de transport : Utilisation d'un véhicule personnel sur présentation de la carte grise au nom de l'agent et suivant le barème kilométrique applicable aux fonctionnaires de l'Etat, transports en commun sur justificatif hors abonnement déjà financé en partie par la collectivité, frais de stationnement et frais de péage sur présentation de facture
  - Frais de repas : sur justificatifs dans la limite du montant forfaitaire arrêté par les textes en vigueur (une vérification est effectuée au moment de la délivrance de l'attestation de présence)

Les frais d'hébergement peuvent, sur autorisation préalable de la collectivité, au regard de la distance et du temps de trajet depuis la résidence administrative, être pris en charge, dont les modalités de remboursement s'effectueront dans les conditions prévues au point précédent « Frais engagés par l'agent dans le cadre de l'exercice de ses fonctions ».

Il est précisé que tout remboursement devra faire l'objet d'une demande de prise en charge, en complétant l'imprimé « Etat des frais de déplacement », accompagné de l'attestation de présence et de l'ensemble des justificatifs. Cet imprimé devra comporter le visa du Directeur Général des Services ou de son représentant.

### **C) PRIMES ET INDEMNITES SPECIFIQUES**

#### **♦ Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction**

- **Modalité d'octroi :**

Agent occupant l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services

▪ **Modalité individuelle :**

- Taux de 15 % du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris)
- Versement mensuel
- Possibilité d'un versement au Directeur Général Adjoint assurant le remplacement du bénéficiaire en cas d'absence, hors congé annuel, congé maternité, congé maladie ordinaire, congé accident de service

♦ **Frais de représentation**

Le remboursement de frais de représentation aux titulaires d'emplois fonctionnels, dont la vocation est de couvrir les charges liées à la mission de représentation exercée par ces agents pour le compte de la collectivité, sera effectué sur présentation des pièces justifiant ces dépenses et dans la limite des crédits attribués à celle des sous-préfets (circulaire NOR/INT/A/98/00256/C du 10 décembre 1998).

♦ **Indemnités horaires pour travail du dimanche ou jours fériés**

▪ **Modalité d'octroi :**

Effectuer un service le dimanche et les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre hebdomadaire réglementaire du travail.

Bénéficiaires : tous les cadres d'emplois, à l'exception des cadres d'emplois de la filière médico-sociale.

▪ **Montant et modalité de versement :**

- Montant horaire de référence : 0,74 Euros par heure effective de travail

**D) PRIMES ET INDEMNITES LIEES A DES FONCTIONS OU SUJETIONS PARTICULIERES**

♦ **Indemnité d'astreinte**

✚ Toutes filières (hors filière technique)

<b>ASTREINTES DE SECURITE</b>	
<b>Indemnisation</b>	<b>Montant en Euros</b>
Semaine complète	149,48
Lundi matin au vendredi soir	45,00
Dimanche ou férié	43,38
Samedi	34,85
Une nuit de semaine	10,05
Du vendredi soir au lundi matin	109,28
<b>Repos compensateur</b>	<b>Modalités</b>
Semaine complète	1 journée et demie
Lundi matin au vendredi soir	1 demi-journée
Dimanche ou férié	1 demi-journée
Samedi	1 demi-journée
Une nuit de semaine	2 heures
Du vendredi soir au lundi matin	1 journée

- **Précise que :**
  - ✓ La rémunération ou la compensation étant exclusive l'une et l'autre, les modalités seront fixées par l'autorité territoriale après concertation avec les agents concernés
  - ✓ Le recours aux astreintes restera exceptionnel et pourra concerner tout cadre ou agent de la collectivité : lors de manifestation d'envergure sur le territoire communautaire, pour le remplacement ou l'intérim d'un agent occupant l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par les décrets 2001-1274 du 27 décembre 2001 et 2001-1367 du 28 décembre 2001 ou en cas de nécessité absolue de mobilisation des agents communautaires dans le cadre d'un plan de prévention ou faisant suite à un évènement soudain et imprévu (situation de pré-crise ou de crise), après information du Comité Technique
  - ✓ Ces dispositions ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de responsabilité (emplois fonctionnels)

**📌 Filière technique**

<b>ASTREINTES</b>	
<b>Astreinte d'exploitation</b> : situation des agents tenus pour les nécessités de service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir	
<b>Indemnisation</b>	<b>Montant en Euros</b>
Semaine complète	159,20
Du lundi matin au vendredi soir (4 nuits)	43,00
Nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	10,75
Astreinte fractionnée inférieure à 10 heures	8,60
Astreinte couvrant une journée de récupération	37,40
Week-end (vendredi soir au lundi matin)	116,20
Samedi	37,40
Dimanche ou jour férié	46,55
<b>Repos compensateur</b>	<b>Modalités</b>
Toutes astreintes confondues	Aucun, paiement obligatoire
<b>Astreinte de sécurité</b> : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement de moyens humains faisant suite à un évènement soudain et imprévu (situation de pré-crise ou de crise)	
<b>Indemnisation</b>	<b>Montant en Euros</b>
Semaine complète	149,48
Du lundi matin au vendredi soir (4 nuits)	40,20
Nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	10,05
Astreinte fractionnée inférieure à 10 heures	8,08
Astreinte couvrant une journée de récupération	34,85
Week-end (vendredi soir au lundi matin)	109,28
Samedi	34,85
Dimanche ou jour férié	43,38
<b>Repos compensateur</b>	<b>Modalités</b>
Toutes astreintes confondues	Aucun, paiement obligatoire



<b>Astreinte de décision</b> : personnel d'encadrement pouvant être joint, par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter des dispositions nécessaires (exclusif de toutes autres astreintes)	
<b>Indemnisation</b>	<b>Montant en Euros</b>
Semaine complète	121,00
Du lundi matin au vendredi soir (4 nuits)	40,00
Nuit entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de récupération	10,00
Astreinte fractionnée inférieure à 10 heures	10,00
Astreinte couvrant une journée de récupération	25,00
Week-end (vendredi soir au lundi matin)	76,00
Samedi	25,00
Dimanche ou jour férié	34,85
<b>Repos compensateur</b>	<b>Modalités</b>
Toutes astreintes confondues	Aucun, paiement obligatoire

- **Précise que :**
  - ✓ Ces dispositions ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de responsabilité (emplois fonctionnels)
  - ✓ Les astreintes d'exploitation « semaine complète » et le cas échéant, pour organisation de service, « week-end » et « nuits entre le lundi et le jeudi », seront utilisées majoritairement
  - ✓ La liste des agents soumis aux astreintes d'exploitation sera établie chaque trimestre, sur un rythme hebdomadaire, sur la base du volontariat et concerne les agents exerçant leurs missions au sein des services techniques. Le cas échéant, si la base du volontariat est insuffisante afin de remplir cette obligation, l'autorité territoriale procédera à la désignation d'office des agents après information du Comité Technique
  - ✓ Les agents d'astreinte d'exploitation se verront remettre un téléphone portable « astreinte » qu'ils devront conserver en service et avec eux tout le temps de leur astreinte, afin de répondre, le cas échéant, à des missions d'intervention liées à tout problème technique ou organisationnel sur la collectivité
  - ✓ Le cas échéant, une majoration de 50 % pourra être appliquée, en cas de circonstances exceptionnelles de mise en astreinte d'exploitation ou de sécurité d'un agent, imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours francs de sa date de réalisation
  - ✓ Le recours aux autres astreintes (sécurité et décision) restera très exceptionnel et fera l'objet d'une information du Comité Technique (CT)
  - ✓ Les indemnités d'astreintes sont ouvertes à tous les agents de la filière technique (titulaires, non titulaires, contractuels...) ainsi qu'aux agents recrutés en contrats aidés occupant un emploi technique

### ♦ Indemnité d'intervention

#### 📌 Toutes filières (hors filière technique)

INTERVENTION	
Toutes filières (hors filière technique)	
<b>Indemnisation horaire</b>	<b>Montant en Euros</b>
Jour de semaine : Heures entre 18 heures et 22 heures	16,00
Nuit : Heures entre 22 heures et 7 heures	24,00
Samedi : Heures entre 7 heures et 22 heures	20,00
Heures dimanche et jour férié	32,00
<b>Repos compensateur</b>	<b>Modalités</b>
Jour de semaine : Heures entre 18 heures et 22 heures	+ 10 % du temps effectué
Nuit : Heures entre 22 heures et 7 heures	+ 25 % du temps effectué
Samedi : Heures entre 7 heures et 22 heures	+ 10 % du temps effectué
Heures dimanche et jour férié	+ 25 % du temps effectué

#### 📌 Filière technique

INTERVENTION	
Filière technique	
<b>Indemnisation horaire des Agents non éligibles aux IHTS (A)</b>	<b>Montant en Euros</b>
Nuit	22,00
Samedi	22,00
Dimanche et jour férié	22,00
Jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	Pas d'indemnité mais repos compensateur
Jour de semaine	16,00
<b>Indemnisation des Agents éligibles aux IHTS (B)</b>	<b>Montant en Euros</b>
Heures entre 18 heures et 22 heures	Montant de l'IHTS (1)
Heures entre 22 heures et 7 heures	Montant de l'IHTS (1)
Heures samedi entre 7 heures et 22 heures	Montant de l'IHTS (1)
Heures dimanche et jour férié	Montant de l'IHTS (1)
(1) concerné selon l'indice détenu par l'agent	
<b>Repos compensateur des Agents non éligibles aux IHTS (A)</b>	<b>Modalités</b>
Nuit	150 %
Samedi	125 %
Dimanche et jour férié	200 %
Jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	125 %
Jour de semaine	Pas de repos compensateur mais indemnisation
<b>Repos compensateur des Agents éligibles aux IHTS (B)</b>	<b>Modalités</b>
Heures entre 18 heures et 22 heures	Dans les mêmes proportions de majoration des IHTS
Heures entre 22 heures et 7 heures	
Heures samedi entre 7 heures et 22 heures	
Heures dimanche et jour férié	

- **Précise que :**
  - ✓ Cette indemnité ou compensation correspond à un travail effectif, y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail, accompli par un agent pendant une période d'astreinte
  - ✓ Ces dispositions ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une nouvelle bonification indiciaire au titre de responsabilité (emplois fonctionnels)
  - ✓ La rémunération ou la compensation du temps d'intervention étant exclusive l'une et l'autre, les modalités seront fixées par l'autorité territoriale après concertation avec les agents concernés **(A)**
  - ✓ La rémunération ou la compensation du temps d'intervention étant exclusive l'une et l'autre, la compensation ne sera autorisée que dans la limite maximum de 12 heures d'intervention cumulées du lundi au samedi (hors heures de nuit), soit une récupération de 15 heures, étant précisé qu'une nouvelle période de récupération de 15 heures ne sera autorisée que dans la mesure où la première période de récupération est soldée. Les interventions dans le cadre d'intempéries, de déneigement ou d'exigences de continuité de service sont exclues du champ du repos compensateur **(B)**
  - ✓ Les indemnités d'intervention sont ouvertes à tous les agents de la filière technique (titulaires, non titulaires, contractuels...) ainsi qu'aux agents recrutés en contrats aidés occupant un emploi technique

#### ♦ Permanence

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

En application de la parité avec le ministère de l'intérieur, pour les agents de la filière technique, l'indemnisation des permanences est possible à tout moment de la semaine et notamment la nuit.

#### 📌 Toutes filières (hors filière technique)

PERMANENCE	
Toutes filières (hors filière technique)	
<b>Indemnisation</b>	<b>Montant en Euros</b>
La demi-journée du samedi	22,50
La journée du samedi	45,00
La demi-journée du dimanche et jour férié	38,00
La journée du dimanche et jour férié	76,00
<b>Repos compensateur (1)</b>	<b>Modalités</b>
Une permanence	Nombre d'heures de travail effectif majoré de 25 %

- **Précise que :**
  - ✓ Le fonctionnement des services communautaires ne nécessite pas l'utilisation de ce dispositif et il ne sera donc fait appel à ce dernier qu'en cas d'exigences ou d'impératifs de sécurité qui l'imposeraient
  - ✓ L'indemnité de permanence et la compensation en temps sont exclusives l'une de l'autre, ainsi que du bénéfice de tout autre dispositif particulier de rémunération ou de compensation des permanences, des astreintes ou des interventions. Elles ne peuvent être attribuées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service (à titre gratuit) ou utilité de service ou d'une NBI au titre de fonctions de responsabilité supérieure (article 3 du décret n° 2002-148 du 7 février 2002) **(1)**

 **Filière technique**

<b>Filière technique</b>	
<b>Indemnisation</b>	<b>Montant en Euros</b>
Semaine complète	477,60
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	25,80
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	32,25
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	348,60
Samedi ou journée de récupération	112,20
Dimanche ou jour férié	139,65
<b>Repos compensateur</b>	<b>Modalités</b>
Une permanence	Aucun, paiement obligatoire

- **Précise que :**
  - ✓ Le fonctionnement des services communautaires ne nécessite pas l'utilisation de ce dispositif et il ne sera donc fait appel à ce dernier qu'en cas d'exigences ou d'impératifs de sécurité qui l'imposeraient

**E) NOUVELLE BONIFICATION INDICIAIRE**

La définition de la nouvelle bonification indiciaire (NBI) est donnée par la loi du 18 janvier 1991 : c'est une mesure qui vise à favoriser certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière sans référence à un cadre d'emploi ou à un grade. Il est précisé que le bénéfice de la NBI dépend de l'emploi et notamment des fonctions exercées.

La NBI constitue un droit pour les personnes qui remplissent les conditions pour l'obtenir. Toutefois pour les NBI liées exclusivement à l'exercice de certaines fonctions et responsabilités, il est rappelé que la définition de ces fonctions est laissée à la stricte appréciation de l'autorité territoriale et de la jurisprudence.

Il est également rappelé que la cessation des fonctions ouvrant droit à la NBI, qu'elle soit ponctuelle (au-delà de 90 jours) ou définitive entraîne la perte de cet élément de rémunération.

- ✓ Bénéficiaires :
  - Les agents stagiaires et titulaires (temps plein, temps partiel, temps complet et temps non complet), sont donc exclus les agents non titulaires

## **F) STAGIAIRES**

### **♦ Gratification des stagiaires de l'enseignement supérieur**

Pendant son stage ou sa formation en milieu professionnel le stagiaire de l'enseignement supérieur perçoit une gratification correspondant à 15,00 % du plafond horaire de la sécurité sociale (Valeur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 qui évoluera en fonction de la réglementation) pour 1 mois complet d'activité comptabilisé en jours ouvrés, au prorata de la présence du stagiaire

- ✓ Conditions de versement :
  1. Gratification obligatoirement versée aux stagiaires de l'enseignement supérieur qui effectuent ce stage ou cette formation d'une durée supérieure à 2 mois consécutifs ou, au cours d'une même année scolaire ou universitaire, à deux mois consécutifs ou non

Pour l'appréciation de la durée des deux mois, il est décidé de l'apprécier de date à date en tenant compte de la présence effective du stagiaire au sein de la collectivité selon la modalité suivante : chaque période d'au moins 7 heures, consécutive ou non, est comptée comme un jour de présence et donne lieu à gratification au prorata calculée en fonction de la gratification mensuelle obligatoire sus mentionnée

2. Gratification pouvant être versée aux stagiaires de l'enseignement supérieur qui effectuent ce stage ou cette formation pour une durée comprise entre 1 mois (minimum 20 jours) et 2 mois consécutifs dans la mesure où la convention de stage le prévoit afin de tenir compte des missions remplies et des frais engagés par le stagiaire (transports, repas...). La décision étant prise par l'autorité territoriale (signature du mandat administratif) à la demande du responsable de service après avis du Directeur Général des Services

## **G) PRIME D'INTERESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES**

La Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PIPCCS) collective a pour objectif d'inciter les agents à travailler en équipe et à atteindre les objectifs fixés par la collectivité.

Ainsi, les objectifs individuels fixés à l'agent lors de l'entretien annuel d'évaluation peuvent être en lien avec les objectifs collectifs fixés pour l'ensemble des services.

### **➤ Bénéficiaires - Montant – Périodicité**

Services concernés	Montant maximal de la prime <sup>(1)</sup>	Période de référence
Tous les services <sup>(2)</sup>	Plafond annuel 600 €uros	En fonction des objectifs <sup>(3)</sup>

- (1) Montant des revalorisations légales ou réglementaires qui pourraient intervenir fera l'objet d'un ajustement automatique dès parution des nouveaux montants
- (2) **Conditions** : Les agents permanents (fonctionnaires et contractuels) des services concernés devront justifier d'une présence effective dans le service d'au moins trois mois pendant la période de six mois consécutifs pour un objectif semestriel et de six mois pendant la période de douze mois consécutifs pour un objectif annuel ou pluriannuel
- (3) Objectifs fixés dans le cadre d'un programme d'objectifs pluriannuel, déclinés en période annuelle ou semestrielle en fonction de la nature des objectifs

## I. Définition des objectifs et des indicateurs

### 1. Conduite des politiques publiques et qualité du service rendu :

Délais moyens de traitement des dossiers, délais de traitement des demandes, niveau d'information de l'utilisateur, relation avec le public, sens du service public, offre de services notamment au centre aquatique, mise en place d'actions pour répondre aux difficultés économiques...

*Indicateurs* : nombre de dossiers traités, nombre d'entrée au centre aquatique, délai de réponse, taux de satisfaction de l'utilisateur (nombre de courriers de réclamations), nombre et diversification des prestations offertes au centre aquatique, nombre de nouvelles actions mises en œuvre, notamment pour le développement économique du territoire, nombre de partenaires sollicités, délais de paiement des fournisseurs...

### 2. Maitrise des coûts et efficacité des services :

Dématérialisation, développement durable (trajets, achats...), rationalisation des procédures, respect du budget, recherche d'économies, respect des matériels et équipements utilisés, l'organisation, optimisation du coût des opérations...

*Indicateurs* : nombre d'échanges dématérialisés formalisés, fréquence des achats, caractéristiques des fournitures achetées, nombre d'envois postaux, économies budgétaires réalisées liées à des négociations ou comparatifs (qualité / Prix), nombre d'accidents, nombre de remplacement de matériels en fonction de l'ancienneté et de l'usage, prises d'initiatives et nouvelles propositions d'efficacité, nombre de subventions obtenues...

### 3. Gestion des ressources humaines :

Formations, amélioration des conditions de travail, prévention des accidents du travail, respect des consignes de sécurité, polyvalence, cohésion des équipes, ponctualité, conscience professionnelle, formalisation de projets de service...

Indicateurs : taux d'agent en formation, taux d'absentéisme, acquisition de matériels adaptés, délai de gestion des dossiers transversaux, nombre de retards constatés, avancement des dossiers en cas d'absences d'un collègue, respect des délais, nombre de projets de services...

#### 4. Développement de la Communication institutionnelle

Projets visant accompagner le changement dans les grands domaine de l'action publique, à promouvoir et animer le territoire et développer son attractivité, à valoriser les projets et actions de la CCHVO, à optimiser la communication interne et externe de la collectivité, à développer des services digitaux, à engager le dialogue pour répondre aux besoins des usagers, à développer des outils numériques et digitaux de promotion, de concertation (plan de communication, refonte site internet, formalisation d'outils et supports de communication, publication et gestion des réseaux sociaux, enquêtes publiques et sondages, ...)

Indicateurs : nombre de projets réussis achevés dans les délais impartis Niveau de contribution et de satisfaction des parties prenantes impliquées dans les projets, niveau d'implication à la production des contenus et à leur mise à jour régulière, niveau de satisfaction des publics concernés par ces projets (nombre de mentions et de retours positifs, ...), participation aux formations de communication interne, taux de participation des partenaires aux événements de communication externe, taux de participation des usagers aux actions, consultations et enquête publiques, statistiques de consultation du site internet, des réseaux sociaux et applications digitales, etc...

#### 5. Développement durable :

Consommation énergétique, maîtrise des consommables de bureautique (papier, encre...) et techniques (carburant, chauffage, électricité, eau, ...), dématérialisation, évolution du bilan carbone des transports

Indicateurs : coût des dépenses énergétiques, évolution des consommations, nombre de procédures dématérialisées mises en œuvre, actions mises en place pour limiter le bilan carbone (nombre de déplacements réalisés en mobilité douce)...

#### 6. Mise en œuvre de nouveaux dispositifs :

Nouvelles compétences communautaires, obligations règlementaires (PLH, PCAET, création de commissions...), contractualisations avec l'Etat ou d'autres partenaires dans le cadre d'un financement ou la mise en œuvre d'une action spécifique...

Indicateurs : nombre de dossiers gérés, délai de mise en œuvre, nombre de réunions organisées...

## 7. Programmes d'investissements communautaires :

Plan pluriannuel d'investissement, réalisation d'équipements, travaux de mise aux normes...

Indicateurs : nombre de dossiers gérés (marchés, suivi de travaux, nombre de certifications obtenus...), délai de mise en œuvre, respect des délais de livraison...

### II. Périodicité des objectifs

La périodicité d'atteinte des objectifs est définie en fonction de leurs objets et des délais de réalisation, soit sur une durée annuelle ou semestrielle, à savoir :

- ✓ Annuelle : Pour les objectifs 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7
- ✓ Semestrielle : Peut concerner les objectifs 4 - 5 - 6

### III. Nature des objectifs

Les objectifs peuvent relever seulement d'agents d'un seul service ou d'agents de plusieurs services (groupe de services) travaillant sur un projet nécessitant un travail en commun.

### IV. Evaluation des objectifs

A l'issue de la période, la Présidente, sur un bilan fourni par le Directeur Général des Services, apprécie l'atteinte des résultats au regard des critères fixés

Elle peut également s'appuyer sur le niveau d'atteinte des objectifs individuels mesuré lors l'entretien annuel d'évaluation en lien avec les objectifs collectifs de la collectivité. Ces deux dispositifs étant, dans ce cas, complémentaires et ayant pour objectif d'encourager la performance collective au sein des collectivités territoriales.

### V. Montant de la prime

La Présidente fixe pour chaque service concerné le montant de la prime dans la limite du plafond annuel légal.

La prime d'intéressement peut être cumulée avec toute autre indemnité et notamment le RIFSEEP, à l'exception des indemnités qui rétribueraient une performance collective.

Elle est servie en un seul versement après constatation des résultats au titre d'un exercice considéré et le montant alloué pourra être inférieur au maximum autorisé.



## VI. Modalités pratiques de mise en œuvre du dispositif PIPCS

Les modalités de mise en œuvre du dispositif PIPCS étant les suivantes :

- ✓ La Présidente fixe, après avis du comité technique, les résultats à atteindre et les indicateurs retenus pour l'une des périodes mentionnées au II
- ✓ La Présidente constate, au terme de cette période, si les résultats fixés ont été atteints
- ✓ En cas d'atteinte des objectifs, un arrêté d'attribution de la prime d'intéressement à la performance collective des services est établi au profit de l'agent précisant le montant

### H) Forfait Mobilité Durable (FMD).

Prévu par le décret n° 2022-1562 du 13 décembre 2022 et destiné à encourager le recours à des modes de transports alternatifs et durables, pour les agents publics qui font le choix d'un mode de transport alternatif et durable (vélo, covoiturage) par le bénéfice d'une indemnisation forfaitaire annuelle.

Les agents peuvent bénéficier du remboursement de tout ou partie des frais engagés au titre de leurs déplacements entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage.

Conditions :

- Nombre de jours minimal d'utilisation d'un cycle ou du covoiturage : 100 jours,
- Nombre minimal de jours modulé selon la quotité de temps de travail de l'agent,
- Déclaration sur l'honneur certifiant l'utilisation de l'un des deux moyens de transport au plus tard le 31 décembre de l'année au titre de laquelle le forfait est versé.

Le forfait mobilités durables est fixé à 300 euros, il est versé l'année suivant celle du dépôt de la déclaration sur l'honneur. Le montant du forfait et le nombre minimal de jours sont modulés à proportion de la durée de présence de l'agent (recrutement en cours d'année, radiation des cadres en cours d'année, autre position que l'activité en cours d'année).

Exclusion : Il est rappelé que le forfait mobilités durables ne peut pas bénéficier aux agents :

- Jouissant d'un logement de fonction sur leur lieu de travail
- Bénéficiant d'un véhicule de fonction,
- Profitant d'un transport collectif gratuit entre leur domicile et leur lieu de travail,
- Transportés gratuitement par leur employeur

Le versement du forfait « mobilités durables » est cumulable avec la prise en charge obligatoire des titres annuels et mensuels de remboursement des frais de transports publics. Toutefois même type d'abonnement ne peut donner lieu à une prise en charge simultanée au titre du FMD et du remboursement des titres d'abonnement de transport public ou à un service public de location de vélos prévus par le décret n° 2010-676 du 21 juin 2010.

## Dispositions générales

**PRECISE** les éléments suivants :

- ✓ L'ensemble du régime indemnitaire instauré par la présente délibération est sous certaines conditions ouvert à tous les agents communautaires titulaires, stagiaires et non titulaires de droit public et privé, à temps complet, temps partiel ou temps non complet, dans la mesure où ces indemnités ne sont pas spécifiquement réservées aux agents stagiaires et titulaires ou permanents
- ✓ Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif, ils sont donc attribués sur décision de l'autorité territoriale
- ✓ Les revalorisations légales ou réglementaires qui pourraient intervenir feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants, les taux ou les corps de référence sont revalorisés ou modifiés, dès parution des textes
- ✓ Les modalités de répartition sont fixées par l'autorité territoriale notamment en fonction de la manière de servir.  
Les critères de modulation du régime indemnitaire dépendent de la motivation, la disponibilité, la conscience professionnelle, l'efficacité, la capacité d'initiative, la maîtrise technique de l'emploi, l'encadrement, les responsabilités exercées, l'atteinte des objectifs, etc...  
Les montants et coefficients des primes et indemnités attribués aux agents résultant d'un grade, d'une technicité ou de fonctions particulières peuvent varier selon les résultats de l'évaluation annuelle
- ✓ Dans certaines circonstances et sur décision de l'autorité territoriale certaines primes et indemnités peuvent être maintenues à titre individuel au fonctionnaire concerné, dans la limite du 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 (clause de sauvegarde prévue au 3<sup>ème</sup> alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984)
- ✓ Le versement des primes et indemnités se fera au prorata du temps de travail notamment pour les agents exerçant leur service à temps partiel ou à temps non complet
- ✓ Le versement aux agents communautaires de toutes primes ou indemnités, instaurées par loi ou décret, ponctuelles ou définitives, dont le champ d'application prévoit une attribution systématique aux agents territoriaux remplissant les conditions définies (GIPA, Prime de sommet de grade etc...)
- ✓ Toutes les primes et indemnités versées sont soumises aux mêmes modalités de maintien ou de suppression applicables à l'IFSE notamment en cas d'absence (Cf. détail pages 28 et 29)
- ✓ Le versement pourra intervenir mensuellement et / ou annuellement dans la limite du crédit global et individuel de chaque agent (montant de référence plafond)
- ✓ L'ensemble des crédits nécessaires sera inscrit aux différents budgets

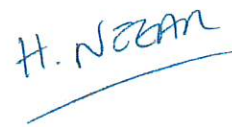
**Article 15 : PRECISE** que les différentes dispositions de la présente délibération seront reprises dans le règlement intérieur applicable aux agents de la collectivité

**Adoptée par :**  
**A l'unanimité**

Fait et délibéré en séance ordinaire, les jour, mois et an susdits.  
Pour copie conforme,


Catherine BORGNE  
Présidente



Houria NEZAR  
Secrétaire de séance

Rendu exécutoire le : 14/03/2023  
Affiché le : 14/03/2023  
Publié le : 08/03/2023



Signé – par délégation  
Le Directeur Général des Services  
Laurent ASTRUC

Selon l'article R.421-1 du Code de la Justice Administrative, le présent acte peut faire l'objet dans un délai de deux mois à compter de son affichage, de sa publication ou de sa notification, d'un recours gracieux auprès de Madame la Présidente de la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise ou d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de Cergy-Pontoise (la Cour administrative d'appel compétente étant celle de Versailles).  
Le tribunal administratif de Cergy-Pontoise peut également être saisi directement par les personnes physiques et morales par l'intermédiaire de l'application « Télérecours citoyens » (Informations et accès au service disponibles à l'adresse suivante : <https://www.télérecours.fr>).