

**DEPARTEMENT DU VAL D'OISE
COMMUNAUTE DE COMMUNES DU HAUT VAL D'OISE**

COMPTE-RENDU DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 24 JUIN 2019

L'an deux mille dix-neuf, le 24 juin à vingt heures et quarante-cinq minutes, le Conseil Communautaire, légalement convoqué, s'est réuni en séance ordinaire à la Mairie de Beaumont-sur-Oise, sous la présidence de Mme BORGNE Catherine, Présidente

Etaient présents :

Mme GROUX Nathalie, M. CHAYET Maurice, Mme CLOOTS Nathalie, M. REBEYROLLE Pascal, M. NAPIONE Laurent, M. POUTREL Jean-Noël, M. MOUGEL Yvan, M. GARBE Alain, Mme HUBERT Elisabeth, M. LEBON Bernard, Mme CHABOT Elisabeth, Mme VASSEUR Corinne, M. SCHOEFFEL Philippe, M. ALFANDARI Albert, M. CARTEADO
M. BOUCHEZ Joël, Mme LEGRAND Marline, Mme BORGNE Catherine, M. KASSE Alain, Mme HARNET Joëlle, M. LOSTUZZO Jean-Luc, Mme ECARD Sabrina, M. DUHAMEL Jean-Marie

Formant la majorité des membres en exercice

Pouvois :

M. TESSNIERES Martial donne pouvoir à M. NAPIONE Laurent
M. FOIREST Pierre donne pouvoir à M. CHAYET Maurice
Mme FERREIRA Sidonie donne pouvoir à Mme GROUX Nathalie
M. APARICIO Jean-Michel donne pouvoir à M. REBEYROLLE Pascal
Mme MULLER-GUOY Isabelle donne pouvoir à M. ALFANDARI Albert
Mme CARRE Cécile donne pouvoir à Mme ECARD Sabrina
Mme CORNILLE Dominique donne pouvoir à M. KASSE Alain
M. PEPIN Jean-François donne pouvoir à Mme ECARD Sabrina
Mme CARRERE Nadine donne pouvoir à Mme HARNET Joëlle

Absents :

Mme TROUILLET Marline, M. BOUCHOUICHA Abdel Rani, Mme RINALDELLI Michèle,
M. BARROCA Joaquim, Mme CHARPENTIER Virginie

M. POUTREL Jean-Noël, a été élu secrétaire de séance

- Date de convocation : 17 juin 2019
- Date d'affichage : 17 juin 2019
- Nombre de membres en exercice : 37
- Nombre de membres présents : 23
- Nombre de pouvoirs : 9

Approbation du compte-rendu du Conseil Communautaire du 15 avril 2019

Le compte-rendu est approuvé à l'unanimité.

Décisions de la Présidente (Information)

- ✓ Le 14 avril 2019, décision n° 2019-013, portant signature d'une déclaration de sous-traitance pour le contrat de maintenance « Chauffage / Climatisation / TGBT » pour le site « Centre Aquatique du Haut Val d'Oise » situé à Beaumont-sur-Oise attribué à la Société HERVE THERMIQUE, située 14 rue Denis PAPIN, BP 105, 37301 Joué-lès-Tours, pour une durée de 1 an à compter du 1er novembre 2018, pour un montant forfaitaire annuel de 16 550,80 euros HT soit 19 860,96 euros TTC.
La Société HERVE THERMIQUE a décidé de sous-traiter une partie de l'exécution de ce contrat susvisé à la Société CONTRASOL situé 5 rue des Marais, 78260 Achères, pour la maintenance de forage pour l'année 2019, pour un montant de 1 350,00 euros HT, soit 1 620,00 euros TTC sans variation de prix (prix ferme et non révisable).
- ✓ Le 17 avril 2019, décision n° 2019-014, portant signature d'une lettre de dévis pour l'accompagnement de la collectivité dans le travail de ses bases fiscales des locaux affectés à l'habitation avec le groupe Ecofinance, situé 5 avenue Albert Durand Aéroptôle, Bât 5, 31700 Bagnac. Ce contrat porte sur la mise à disposition d'un logiciel dénommé C-Magic pour la lecture des données cadastrales, délivré et facturé par la société Firecore pour un montant de 2 400,00 euros HT, soit 2 880,00 euros TTC par an :
 - o Pour la première année de facturation : la prestation de mise à disposition du logiciel C-Magic est payable à hauteur de 60 % à la signature et le solde à l'issue de la formation au logiciel C-Magic.
 - o Pour les deux années suivantes (2020-2021) : le logiciel est facturé à la date anniversaire de signature du contrat dans sa totalité.
 Cette lettre de dévis comporte aussi la formation des agents à l'utilisation du logiciel C-Magic : la prestation de formation au logiciel est payable pour 60 % à la signature et le solde à l'issue de la formation. Le montant des sessions de formation est de 4 000 euros HT (ce montant n'est pas assujéti à la TVA).
- ✓ Le 26 avril 2019, décision n° 2019-015, portant demande de subvention au titre de la Dotation de Soutien à l'Investissement Local 2019 (DSIL), à hauteur de 125 933,60 euros pour des travaux de desserte en fibre optique (coût total 111 417,00 euros HT), soit 31 483,40 euros portés par la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise :

Développer l'accès au numérique	
Desserte en fibre optique jusqu'au domicile (FttH) des Foyers et des Entreprises (notamment pour la Ville de Beaumont-sur-Oise)	
Coût HT des travaux	111 417,00 €uros
Accompagnement politique publique en faveur du développement des usages numériques et de leur appropriation par le plus grand nombre	
Coût HT de l'accompagnement	46 000,00 €uros
TOTAL COÛT PROJET 2019 HT	157 417,00 €uros
Demande de subvention DSIL 80 %	125 933,60 €uros
Autofinancement CCHVO €uros	31 483,40 €uros

Rendu exécutoire le : 23.06.19
Affiché le : 23.06.19
Publié le : 23.06.19

Signé - par délégation
Le Directeur Général des Services
Laurent ASTRUC

- ✓ Le 26 avril 2019, décision n° 2019-016, portant signature d'une convention visant à concourir au déploiement de l'action prévention de la délinquance sur le territoire avec l'Association de la Maison de la Justice et du Droit, située 90 avenue Gaston Vermeire, 95340 Persan, pour une durée de deux ans, soit du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2020.
La Communauté de Communes du Haut Val d'Oise contribue financièrement au fonctionnement de l'Association de la Maison de la Justice et du Droit par le versement d'une cotisation annuelle fixée pour l'année 2019 à :
 - o 0,84 € par habitant pour les communes de moins de 8 000 habitants
 - o 1,68 € pour les communes de plus de 8 000 habitants

Soit pour une somme de 51 200 € pour l'année 2019.

- ✓ Le 26 avril 2019, décision n° 2019-017, portant signature d'une déclaration de sous-traitance pour le contrat initial de maintenance « Chauffage / Climatisation / TGBT » pour le site « Centre Aquatique du Haut Val d'Oise » situé à Beaumont-sur-Oise avec la Société HERVE THERMIQUE située 14 rue Denis PAPIN, BP 105, 37301 Joué-lès-Tours, pour une durée de 1 an à compter du 1^{er} novembre 2018 pour un montant forfaitaire annuel de 16 550,80 € HT, soit 19 860,96 € TTC.
La Société HERVE THERMIQUE a décidé de sous-traiter une partie de l'exécution de ce contrat susvisé à la Société CARRIER située route de Thil, 01120 Montluel, pour la maintenance des installations de chauffage, climatisation et TGBT, pour un montant de 2 300,00 € HT, soit 2 760,00 € TTC sans variation de prix (prix ferme et non révisable).

- ✓ Le 6 mai 2019, décision n° 2019-018, portant signature d'un contrat pour des Solutions Cloud Microsoft avec l'association ADICO située PAE du Tilloy, 2 rue Jean Monnet, BP 20683, 60006 Beauvais Cedex, pour définir la réglementation applicable à la prestation de service liée aux solutions « Cloud de Microsoft » et plus spécifiquement, Office 365 service d'abonnement basé sur Cloud regroupant les outils les plus adaptés aux méthodes de travail d'aujourd'hui.
Le contrat s'élevé à un montant de 136,69 € HT soit 164,03 € TTC pour 15 postes informatiques et prendra fin à l'issue d'une période de quatre ans.
La facturation interviendra chaque année à terme échu.

- ✓ Le 6 mai 2019, décision n° 2019-019, portant signature d'un contrat de maintenance informatique avec l'association ADICO située PAE du Tilloy, 2 rue Jean Monnet, BP 20683, 60006 Beauvais.

Le contrat est conclu pour une durée de 4 ans, recouvrable par tacite reconduction tous les ans.

Le contrat a pour objet la maintenance, le support et le dépannage des matériels.

Le montant de la maintenance est défini en fonction du matériel de la collectivité, à savoir :

TARIFICATION	OFFRE	Sérénité	Sérénité +
Postes informatiques		10 € / mois	
Serveurs			40 € / mois
MATERIEL CCHVO		Nombre	Montant Estimatif HT
Postes informatiques		11	960 €
Serveurs		2	1 320 €

- ✓ Le 14 juin 2019, décision n° 2019-020 portant signature d'un contrat de prestations de services pour la destruction des nids de frelons asiatiques avec la société ANTI-GUEPES 95, située 13 Impasse Sganarelle, 95220 Herjoly, représenté par Monsieur Provenchère.
Le contrat est conclu pour une durée d'un an, avec une prise d'effet au 1^{er} juillet 2019.
Les conditions financières et délais d'exécution des prestations à réaliser sont les suivantes :

	Prestations	Prix unitaire HT	Prix unitaire TTC	Délais en jours ouvrés d'intervention
1	Destruction d'un nid de frelons asiatiques lorsque le décrochage et l'élimination ne sont pas possibles (hauteur maximum de 3 m)	80 €	96 €	1 à 2 jours
2	Destruction d'un nid de frelons asiatiques, décrochage et élimination, incluant si nécessaire une réintervention (hauteur maximum de 3 m)	100 €	120 €	1 à 2 jours
3	Destruction d'un nid de frelons asiatiques lorsque le décrochage et l'élimination ne sont pas possibles (hauteur entre 3 m et 15 m)	100 €	120 €	1 à 2 jours
4	Destruction d'un nid de frelons asiatiques décrochage et élimination, incluant une réintervention (hauteur entre 3 m et 15 m)	120 €	144 €	1 à 2 jours
5	Destruction d'un nid de frelons asiatiques lorsque le décrochage et l'élimination ne sont pas possibles (hauteur de plus de 15 m)	140 €	168 €	1 à 3 jours
6	Destruction d'un nid de frelons asiatiques décrochage et élimination, incluant une réintervention (hauteur de plus de 15 m)	160 €	192 €	1 à 3 jours

Le Conseil Communautaire,

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

DECIDE

Délibération n° 2019-035 : Composition et répartition des sièges du futur organe délibérant après le renouvellement des conseils municipaux en mars 2020

Article 1 : OPTÉ pour le maintien d'une représentation de droit commun concernant la composition et la répartition des sièges du futur organe délibérant du Conseil Communautaire à compter du renouvellement général des Conseils Municipaux de l'année 2020

Article 2 : RAPPELLE que cette répartition correspondant à l'actuelle représentation des communes au sein du Conseil Communautaire, s'élève à 37 sièges répartis entre les communes comme suit :

COMMUNES	Représentation de Droit Commun	
	Nb siège	%
TOTAL SIEGES	37	
Beaumont-sur-Oise	9	24,32%
Bernes-sur-Oise	2	5,41%
Bruyères-sur-Oise	4	10,81%
Champagne-sur-Oise	5	13,51%
Mours	1	2,70%
Nointel	1	2,70%
Noisy-sur-Oise	1	2,70%
Person	13	35,14%
Ronquerolles	1	2,70%

Les représentants de la Ville de Bruyères-sur-Oise regrettent l'absence d'un accord local qui aurait pu permettre de rééquilibrer la représentativité des villes moyennes, au profit des communes de Bernes-sur-Oise, Bruyères-sur-Oise, Champagne-sur-Oise et Mours, en leur permettant de bénéficier de sièges supplémentaires et ainsi ne pas accentuer la surreprésentation des villes les plus importantes de Person et Beaumont-sur-Oise.

Les représentants des trois communes rurales et notamment le Maire de Nointel, rappelle qu'une telle solution aurait toutefois accentué le déséquilibre en défaveur de ces trois communes.

Le Maire de Beaumont-sur-Oise rappelle que la volonté des élus communautaires et notamment des deux communes les plus importantes depuis la création de la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise étaient de privilégier une surreprésentation des communes les moins peuplées au sein du Conseil Communautaire et plus particulièrement celles qui ne disposaient que d'un seul représentant. La loi adoptée en 2015 autorisant l'accord local de répartition des sièges de conseiller communautaire ne permettant plus une telle possibilité, la répartition de droit commun est donc la plus adaptée qui par ailleurs correspond au souhait de la majorité des représentants des communes membres.

Adoptée par :
23 voix pour
5 contre

(M. GARBE Alain, Mme HUBERT Elisabeth, M. LEBON Bernard, Mme CHABOT Elisabeth, M. MOUGEL Yvan)

4 abstentions

(Mme CLOOTS Nathalie, M. REBEYROLLE Pascal, M. APARICIO Jean-Michel, Mme HARNET Joëlle)

Délibération n° 2019-036 : Répartition du Fonds National de Péréquation des Ressources Intercommunales et Communes (FPIC) au titre de l'année 2019

Article 1 : FIXE la répartition du Fonds national de Péréquation des ressources intercommunales et Communales (FPIC) pour l'année 2019, selon le principe « de droit commun », à savoir :

Code INSEE	NOM DE LA COMMUNE	Montant prélevé conformément à la répartition dite « de droit commun »
95052	BEAUMONT-SUR-OISE	- 121 784,00
95058	BERNES-SUR-OISE	- 36 076,00
95116	BRUYERES-SUR-OISE	- 85 522,00
95134	CHAMPAGNE-SUR-OISE	- 63 589,00
95436	MOURS	- 18 089,00
95452	NOINTEL	- 10 473,00
95456	NOISY-SUR-OISE	- 7 190,00
95487	PERSAN	- 0,00
95559	RONQUEROLLES	- 9 465,00
249500489	COMMUNAUTE DE COMMUNES DU HAUT VAL D'OISE	- 372 213,00
	TOTAL	- 724 401,00

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-037 : Décision Modificative n°1 relative au Budget Annexe du Centre Aquatique

APPROUVE la Décision Modificative n° 1 du budget annexe du centre aquatique telle que décrite dans le document ci-dessous et arrêtée comme suit :

Chapitre	Compte	Libellé	SECTION INVESTISSEMENT		RECETTE Modification BP 2019	NOUVEAU SOLDE
			MONTANT BP 2019	DEPENSE Modification BP 2019		
		RECETTES				
		OPERATIONS REELLES				
10	10222	FCIVA	4.000,00		3.760,00	5.760,00
		OPERATIONS D'ORDRE				
021	021	Virement de la section de fonctionnement	5.219,96		10.240,07	15.460,03
		OPERATIONS D'ORDRE				
040	28183	Amortissements Autres immobilisations corporelles	0,00	0,07		0,07
		OPERATIONS REELLES				
21	21118	Autres bâtiments publics	0,00	12.000,00		12.000,00
		TOTAL		12.000,07	12.000,07	0,00
				12.000,07	0,00	12.000,07

Chapitre	Compte	Libellé	SECTION FONCTIONNEMENT		RECETTE Modification BP 2019	NOUVEAU SOLDE
			MONTANT BP 2019	DEPENSE Modification BP 2019		
		DIPENSES				
		OPERATIONS REELLES				
011	637	Autres Imbête et Taxes	37.000,00	10.240,00		6.760,00
		OPERATIONS D'ORDRE				
023	023	Virement à la section d'investissement	8.219,96	10.240,07		15.460,03
		RECETTES				
042	7811	Reprise sur amortissement des immobilisations	0,00		0,07	0,07
		TOTAL		10.240,07	10.240,00	0,00
				0,07	0,07	0,00

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-038 : Instauration de la prime de régie pour les gestionnaires communaux des Aires d'Accueil des Gens du Voyage

INSTAURE l'indemnité de régie allouée aux régisseurs d'avances et de recettes pour les gestionnaires communaux des aires d'accueil des gens du voyage conformément aux dispositions sus-mentionnées

FIXE les conditions d'octroi de cette indemnité comme suit :

- ✓ Attribuée aux agents communaux titulaires et non titulaires étant régulièrement chargés des fonctions de régisseurs d'avances et /ou de recettes des aires d'accueil des gens du voyage avec des fonctions de titulaires et suppléants (mandataires) de ces régies
- ✓ Montant de l'indemnité fixé, selon l'importance des fonds concernés, mentionné 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 ainsi qu'aux arrêtés ministériels et circulaires d'application
- ✓ Obligation de souscrire un cautionnement le cas échéant (sauf dispense prévues par l'arrêté du 20 juillet 1992)

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-039 : Modification du périmètre concernant le « Permis de louer » : Intégration d'une partie du territoire de la commune de Mours

Article 1. : D'ETENDRE le permis de louer, au travers des Autorisations Préalables de Mise en Location de logement, sur le périmètre de la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise à la commune de Mours, exclusivement sur la zone UA (zone urbaine mixte, à caractère central, à dominante d'habitat, pouvant comporter des commerces, des services, des bureaux, des activités artisanales, des équipements publics, compatibles avec un environnement urbain dense) de son Plan Local d'Urbanisme (PLU)

Article 2. : PRECISE que le régime de l'Autorisation Préalable à la Mise en Location d'un logement sur le périmètre communautaire concernant la zone UA du PLU de la commune de Mours défini à l'article 1, est applicable au 1^{er} janvier 2020 respectant ainsi le délai légal de 6 mois pour sa mise en application

Article 3. : PRECISE que ce permis de louer au travers des Autorisations Préalables de Mise en Location de logement concerne tous les ensembles immobiliers, à l'exception des logements mis en location par un organisme de logement social et des logements qui font l'objet d'une convention prévue à l'article L.351-2 du Code de la Construction et de l'Habitat (CCH), présents sur les communes de Beaumont-sur-Oise, de Noisy-sur-Oise, de Persan et de Ranquevalles, est applicable depuis le 1^{er} janvier 2019

Article 4. : RAPPELLE que les demandes d'Autorisation Préalable à la Mise en Location d'un logement sont déposées par les pétitionnaires dans chaque commune concernée et gérées par l'intercommunalité avec l'appui des services communaux

Article 5. : RAPPELLE la mise à disposition à titre gracieux des moyens humains communaux pour l'instruction et la gestion des dossiers d'Autorisation Préalable à la Mise en Location d'un logement

Article 6. : AUTORISE Madame la Présidente à signer tout document relatif à l'instauration du dispositif Permis de louer sur les territoires concernés de l'intercommunalité

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-040 : SEMAVO : Communication du compte rendu annuel

Article 1. : PREND ACTE de la présentation du compte rendu annuel de la SEMAVO, établi au 31 décembre 2018 concernant l'opération « ZAC du Chemin Herbu de Persan »

Monsieur LEBON fait part de son inquiétude concernant le contenu du montant réclamé par la SCEA Bollé, au titre des évictions agricoles, qui porte sur un montant de 6 millions d'euros devant le Tribunal paritaire des baux ruraux, visant à démontrer l'illégalité des ventes amiables par les Consorts GUISSET à l'EPFIF et réclamant des dommages et intérêts en réparation d'une perte financière liée à une privation d'exploitation de parcelles en qualité de propriétaire sur une durée de 27 ans.

La décision sera à l'appréciation du juge mais de l'avis de la Ville de Persan, le risque d'une condamnation financière provoquant un déséquilibre financier du projet reste improbable.

En effet, il est rappelé que tous les autres recours de cette société ont été déboutés (CCA de Versailles : confirmation du jugement avec une revue partielle des indemnités principales qui sont intégrées au bilan / Pourvoi en cassation rejeté / Tribunal des baux ruraux : rejet de l'ensemble des demandes),

Quoi qu'il en soit, la décision du juge devra être intégrée au bilan de l'opération.

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-041 : Parc Naturel Régional Oise - Pays de France : Approbation sans réserve de la charte révisée (Article L 333-1 du code de l'environnement)

Article 1. : APPROUVE sans réserve la Charte révisée du Parc Naturel Régional Oise - Pays de France 2019-2034 ainsi que les annexes correspondantes

Article 2. : AUTORISE Madame la Présidente à signer les actes juridiques, administratifs et financiers correspondants

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-042 : Entente Oise-Aisne : Communication du rapport d'activité 2018 (Gémapi)

Article unique. : PREND ACTE du rapport d'activité de l'exercice 2018 du Syndicat Mixte de l'Entente Oise-Aisne

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-043 : Tri-Or : Communication du rapport d'activité 2018 (Collecte et traitement des ordures ménagères)

Article unique. : PREND ACTE du rapport d'activité de l'exercice 2018 du Syndicat Mixte Tri-Or

Adoptée par :
A l'unanimité

Délibération n° 2019-044 : Confirmation de la Cession de l'emprise foncière de l'ancienne piscine intercommunale

Article 1 : CONFIRME la rétrocession à l'euro symbolique de l'emprise foncière de l'ancienne piscine intercommunale au profit de la Ville de Beaumont-sur-Oise et concernant les parcelles d'assise de cet équipement, cadastrées AD 234, AD 240 et AD 245, d'une superficie de 9 340 m² (Plan annexé)

Article 2 : AUTORISE Madame la Présidente à faire toutes les démarches nécessaires pour cette rétrocession et à signer tous actes ou documents relatifs à cette rétrocession

Adoptée par :

29 voix pour

3 abstentions

(Mme CLOOTS Nathalie, M. REBEYROLLE Pascal, M. APARICIO Jean-Michel)

Délibération n° 2019-045 : Centre Aquatique Intercommunal du Haut Val d'Oise – Révisions des tarifs

Article 1 : FIXE les tarifs du « Centre Aquatique du Haut Val d'Oise » comme suit à compter du 1^{er} septembre 2019 :

ENTREES PUBLIC	ENTREE CCHVO (1)	ENTREE HORS CCHVO	12 ENTREES CCHVO (1)	12 ENTREES HORS CCHVO
ADULTE (A PARTIR DE 14 ANS)	4,00 €	6,00 €	40,00 €	60,00 €
ENFANT 8 - 13 ANS	2,80 €	4,20 €	28,00 €	42,00 €
ENFANT 3 - 7 ANS	2,00 €	3,00 €	20,00 €	30,00 €
ESPACE DETENTE (2)	8,00 €	12,00 €	80,00 €	120,00 €
ENFANT moins de 3 ANS	GRATUIT			

(1) Résidents sur le territoire des communes rattachées à la CCHVO - Agents communautaires (conjoints et enfants) - Agents communaux des communes de la CCHVO sur présentation d'un justificatif - Membres des associations « en résidence » dans les locaux du centre aquatique sur une présentation de la licence du club (valable)

(2) Sauna/Hammam/Jacuzzi - Sur une tranche horaire d'une heure ^{1/4}
Exclusivement sur réservation

Prix de la carte magnétique	2,00 €
Prix de la carte magnétique perdue ou détériorée	8,00 € (1)
Prix du bracelet	5,00 €
Prix du bracelet perdu	10,00 € (2)
Bonnet de bain - Port Obligatoire	3,50 €

(1) Décomposition du prix : 6 euros pour perte de carte et 2 euros de renouvellement de carte

(2) Décomposition du prix : 5 euros pour perte de bracelet et 5 euros de renouvellement de bracelet

Location de vélos aquabike Circuit Training (Libre)	CCHVO (a) HORS CCHVO (b)
Location de vélos (libre) (1) Mise à disposition du circuit training et prêt de matériel (1)	Tarif entrée piscine (a) ou (b) (Cf. Tableau Tarifs entrées public) + 6,00 euros

(1) Sur plage horaire dédiée - Séance de 45 minutes - Cf. règlement

Groupes (1) : Institution ou Association / Domiciliation	CCHVO (2)	HORS CCHVO
Groupes enfants (A partir de 3 ans jusqu'à 13 ans)	1,50 €	3,00 €
Groupes adultes (A partir de 14 ans)	2,00 €	4,00 €
Accompagnant groupe	2,00 €	4,00 €
(1) - Sur convention préalable après étude et acceptation des dossiers de demandes		
Centre de loisirs / Domiciliation Gratuité pour les accompagnateurs des centres de loisirs suivant taux d'encadrement en vigueur	0,70 €	2,20 €
(2) Domiciliation sur le territoire des communes rattachées à la CCHVO		

ACTIVITES (Sur plages horaires dédiées - Cf. brochure)		CCHVO (1)	HORS CCHVO	
AQUAGYM ou cours similaires	Séance à la carte	15 €		
(a)	1 trimestre - 1 séance par semaine	85 €	115 €	
	2 trimestres - 1 séance par semaine	149 €	201 €	
	3 trimestres - 1 séance par semaine	204 €	275 €	
AQUACIRCUIT ou cours similaires	Séance à la carte	15 €		
	1 trimestre - 1 séance par semaine	100 €	150 €	
	2 trimestres - 1 séance par semaine	175 €	263 €	
Séance de : 45 minutes	3 trimestres - 1 séance par semaine	228 €	342 €	
	CROSSNAT / AQUAJUMP ou cours similaires	15 €		
	(c)	1 trimestre - 1 séance par semaine	100 €	150 €
2 trimestres - 1 séance par semaine		175 €	263 €	
3 trimestres - 1 séance par semaine		228 €	342 €	
Séance de : 30 minutes	AQUABIKING ou cours similaires	15 €		
	(d)	1 trimestre - 1 séance par semaine	100 €	150 €
		2 trimestres - 1 séance par semaine	175 €	263 €
3 trimestres - 1 séance par semaine		228 €	342 €	
Séance de : 30 minutes				

INSCRIPTION 2 COURS SEMAINES	150 €	225 €
Toutes activités à choisir entre :		
Aquagym, Aquacircuit, Crossnat, Aquajump, Aquabike ou cours similaires (a - b - c - d)	263 €	395 €
CARTE ABONNEMENT multi-activités	342 €	513 €
Carte 12 entrées valable 12 mois à compter de la date d'achat sauf en période d'ouverture estivale (Juillet - Août) et non remboursable en cas de non-utilisation Accès aux différents cours (a - b - c - d) sur inscription préalable (Internet ou réservation par téléphone) en fonction des disponibilités	144 €	156 €

(1) Résidents sur le territoire des communes rattachées à la CCHVO - Agents communautaires

BEBE NAGEUR	ACTIVITES (Sur plages horaires dédiées - Cf. brochure)		HORS CCHVO
	Séance à la carte		
Séance de : 45 minutes	CCHVO (1)	15 €	
1 trimestre - 1 enfant - 1 séance par semaine		68 €	92 €
2 trimestres - 1 enfant - 1 séance par semaine		127 €	722 €
3 trimestres - 1 enfant - 1 séance par semaine		169 €	228 €
1 trimestre - 2 enfants - 1 séance par semaine		100 €	135 €
2 trimestres - 2 enfants - 1 séance par semaine		178 €	240 €
3 trimestres - 2 enfants - 1 séance par semaine		243 €	328 €

(1) Résidents sur le territoire des communes rattachées à la CCHVO - Agents communautaires

Activités « Spéciales Été » (1) « AQUABIKING » ou « Activités similaires » (Cours)	10,00 Euros
Comprenant l'entrée, la fourniture du matériel et l'encadrement	

(1) Sur plage horaire dédiée - Séance de 30 minutes - Cf. règlement

ANIMATION	CCHVO (1)	HORS CCHVO
Animation de type 1 (soirée famille par exemple) Tarif pour 2 adultes - 2 enfants mineurs Tarif pour 1 adulte - 3 enfants mineurs Animation de type 2 Tarif unique pour tous	4,00 €	6,00 €
	3 €	4 €

(1) Résidents sur le territoire des communes rattachées à la CCHVO - Agents communautaires

Location de lignes d'eau	Tarif
Collèges et lycée du territoire	13 €
Maitre-Nageur de la CCHVO	
Avec convention : Cours réguliers	1,50 €
Montant forfaitaire par élève et cours dispensé d'une 1/2 heure	
Maitre-Nageur de la CCHVO	
Sans convention : Cours ponctuels	3,00 €
Montant forfaitaire par élève et cours dispensé d'une 1/2 heure	
Associations - Location à l'heure	16 €
Associations - Location à la 1/2 heure	8 €

Comités d'entreprises du territoire de la CCHVO ou assimilés (Après signature d'une convention)

45 €uros les 12 entrées	4,00 €uros à l'unité
-------------------------	----------------------

TARIF ANNIVERSAIRES (1)	
ENFANTS	HORS CCHVO
6 - 13 ANS	80,00 €
	120,00 €

(1) Tarif pour 6 enfants

Au-delà du 6^{ème} enfant et limité à 12 participants : Application du tarif en vigueur par enfant supplémentaire (CCHVO ou HORS CCHVO)
Prestation comprenant : Animation "petit bain" de 45 minutes encadrée par maître-nageur - Mise à disposition de la salle polyvalente pendant 45 minutes pour un goûter fourni par les parents.
Fournitures comprises : Décoration - Assiettes, couverts, verres, serviettes jetables
Tarif pour 6 enfants

(2) Résidents sur le territoire des communes rattachées à la CCHVO - Agents communautaires

Article 2 : RAPPELLE l'instauration de la gratuité pour l'utilisation d'une ligne d'eau aux conditions sus mentionnées, pour :

- o Dans le cadre d'une convention, les casernes de pompiers et de gendarmeries,
- o Les agents communautaires, les agents de polices municipales des communes membres et les gendarmes affectés sur le territoire du lundi au vendredi
- o Les écoles primaires du territoire, dans le cadre d'une convention pédagogique signée entre la CCHVO et l'Education Nationale

Article 3 : RAPPELLE qu'un règlement intérieur est mis en place fixant notamment les horaires d'ouvertures, le port du bonnet obligatoire, les modalités d'inscription aux activités, les règles de sécurité, les consignes d'accès précisant l'obligation d'accompagnement des enfants....

Article 4 : DEMANDE à Madame la Présidente de prendre toutes mesures nécessaires en vue de l'exécution de la présente délibération

Adoptée par :
A l'unanimité

Collectivité :
CCHVO

Budget :
Communauté de Communes du Haut Val d'Oise

Exercice : 2019 Bordereau : 101

N° :
Nom et adresse du créancier
Nature de la dépense

709 Ass. ADICO
PAE du Tilloy
2 rue Jean Monnet
BP 20683
60006 Beauvais

FR76 4255 9100 0008 0121 2532 904

Prestation technique sur site du
17/05/2019

6156 - - 020 - -

Imputation

Compte - Opération - Fonction - NMP -
N° inventaire

Montant
budgétaire

222.00 €

T.V.A
déductible

0.00 €

Somme
mandatée

222.00 €

MANDATS NON MIS EN PAIEMENT
TRESORERIE DE BEAUMONT SUR
OISE

N° des
mandats

Motif

Montants
des mandats

Folio : 1 / 1

BORDEREAU DE MANDATS (volet 1)

TOTAL DES MANDATS NON MIS EN
PAIEMENT

Nouveau total du présent bordereau

222.00 €
8 741 863.92 €

0.00 €
0.00 €

222.00 €
8 741 863.92 €

0.00 €
0.00 €

222.00 €
8 741 863.92 €

0.00 €
0.00 €

222.00 €
8 741 863.92 €

0.00 €
0.00 €

222.00 €
8 741 863.92 €

0.00 €
0.00 €

L'ORDONNATEUR

ARRETE A LA SOMME DE :

*****222.00 €*****

Nom, prénom, qualité de l'ordonnateur : Laurent ASTRUC, D.G.S.

Date d'émission

28/06/2019

Total général à reprendre sur le prochain bordereau

Le receveur,

Délibération n° 2019-046 : Parking de la gare de Nointel / Mours : Restitution à la Commune et transfert de gestion à SNCF Mobilités - Gares & Connexions

Article 1. : APPROUVE le projet de transformation du parking de la gare de Nointel / Mours en « Parc Relais » labellisé

Article 2. : APPROUVE le programme d'aménagement et d'extension du futur « Parc Relais » proposé par SNCF Mobilités - Gares & Connexions ainsi que ces modalités de gestion

Article 3. : APPROUVE la convention de transfert de gestion du parking de la gare de Nointel / Mours conjointe entre la commune de Nointel, la Communauté de Communes du Haut Val d'Oise et SNCF Mobilités - Gares & Connexions

Article 4. : AUTORISE Madame la Présidente à mettre fin à la convention de mise à disposition du parking de la gare de Nointel / Mours intervenue entre la commune de Nointel et la CCHVO et à restituer ce dernier à la commune, au jour du transfert de gestion de cet équipement à « SNCF Mobilités - Gares & Connexions »

Article 5. : PRECISE que le parking « Gare de Nointel / Mours » sera supprimé de l'annexe n° 6 des statuts communautaires mentionnant la liste des sites concernés par la compétence définie à l'article « 6.3.2 Mobilité et Plan de déplacement »

Article 6. : AUTORISE Madame la Présidente à signer ladite convention ainsi que tous documents relatifs à ce dossier

Monsieur REBEYROLLE regrette la transformation de ce parking gratuit en parc relais payant qui risque d'inciter les utilisateurs à privilégier les transports en voiture à la place du train, ce qui aura donc une incidence sur l'empreinte carbone liée à l'augmentation des émissions de gaz à effet de serre.

Madame LEGRAND rappelle que la mise en place d'une tarification est obligatoire pour permettre au futur gestionnaire d'obtenir des subventions importantes d'Ile-de-France Mobilités pour l'agrandissement, la remise en état et l'accessibilité dont ce parking a besoin d'une part, et d'une participation aux frais de fonctionnement, notamment avec la mise en place de la gratuité pour les détenteurs d'un Pass Navigo annuel, d'autre part.

Monsieur BOUCHEZ rappelle que les Pass Navigo sont subventionnés à hauteur de 50 % par les employeurs et que le coût d'un Pass annuel est moins important que le coût de 10 à 11 Pass Navigo mensuels.

Adoptées par :

27 voix pour

5 abstentions

(Mme CLOOTS Nathalie, M. REBEYROLLE Pascal, M. APARICIO Jean-Michel, M. MOUGEL Yvan, Mme HUBERT Elisabeth)

Délibération n° 2019-047 : Régime Indemnitaires alloué aux agents communautaires – Récapitulatif - Modification

Article 1. : MODIFIE la délibération n° 2019-029 du 15 avril 2019 portant récapitulatif du régime indemnitaire alloué aux agents communautaires

Article 2. : RAPPELLE que Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) au sein de la fonction publique d'Etat conformément au décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, a été instauré par délibération du Conseil Communautaire n° 2017-55 en date du 28 juin 2017, modifiée par délibérations n° 2017-81 en date du 25 septembre 2017, n° 2018-100 en date du 10 décembre 2018 et n° 2019-029 du 15 avril 2019

Article 3. : 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 Indemnitaires Annuel (CIA), dont le versement reste facultatif en fonction de ces deux critères

Article 4. : 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'additionner les plafonds de l'Etat ainsi que de les répartir librement sur décision du Conseil Communautaire

Article 5. : ARRETE, en conséquence, les modalités d'attribution du dispositif RIFSEEP au sein de la CCHVO, décomposé en quatre volets dont les modalités sont définies à l'article 8 et détaillées à l'article 9, comme suit :

- o Une Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise mensuelle (IFSEm) (Cf. page 15)
- 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. page 16),
- o Un Complément Indemnitaires annuel (CIA) basé sur l'évaluation (Cf. page 17)
- o Un Complément Indemnitaires exceptionnel (Cie) visant à prendre en compte une situation exceptionnelle et à récompenser ainsi un agent (Cf. page 17)

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 26)
- 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 26)

Article 6. : 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, sans pouvoir dépasser les montants maximums (plafonds réglementaires) accordés aux agents de l'Etat :

CATEGORIES GROUPES	Plafond réglementaire annuel IFSE	Plafond réglementaire annuel IFSE + CIA	Cumul réglementaire annuel IFSE + CIA	Plancher CCHOV annuel IFSE		Plafond CCHOV annuel CIA FACULTATIF		Cumul plancher CCHOV annuel IFSE(m+n) + C(p+e)	Cumul plafond CCHOV annuel IFSE(m+n) + C(p+e)
				Cumul annuel IFSE mensuel	IFSE annuel	Q annuel	Q exceptionnel		
ATTACHE - CATEGORIE A									
RISEEP A1	36.210,00	6.900,00	42.600,00	2.755,00	33.620,00	2.190,00	438,00	400,00	36.080,00
RISEEP A2	31.140,00	5.670,00	37.600,00	1.200,00	20.460,00	1.840,00	368,00	300,00	27.690,00
RISEEP A3	25.500,00	4.500,00	30.000,00	985,00	18.620,00	1.440,00	288,00	200,00	15.220,00
RISEEP A4	20.400,00	3.600,00	24.000,00	500,00	10.800,00	1.440,00	288,00	200,00	13.740,00
				675,00	9.100,00	1.440,00	288,00	100,00	9.930,00
				405,00	4.860,00	1.440,00	288,00	100,00	6.690,00
				200,00	2.400,00	1.440,00	288,00	100,00	4.270,00
				100,00	1.200,00	1.440,00	288,00	100,00	3.540,00
REDACTEUR / EDUCATEUR DES APS - CATEGORIE B									
RISEEP B5	17.460,00	2.380,00	19.860,00	700,00	8.400,00	1.270,00	254,00	200,00	10.120,00
RISEEP B6	15.015,00	2.185,00	18.200,00	430,00	5.160,00	1.270,00	254,00	200,00	8.920,00
RISEEP B7	14.650,00	1.995,00	16.645,00	310,00	3.720,00	1.270,00	254,00	150,00	5.990,00
				240,00	2.880,00	1.270,00	254,00	150,00	4.590,00
				160,00	1.920,00	1.270,00	254,00	100,00	3.540,00
ADJOINT ADMINISTRATIF / OPERATEUR DES APS / ADJOINT TECHNIQUE / AGENT DE MAITRISE - CATEGORIE C									
RISEEP C8	11.340,00	1.560,00	12.600,00	350,00	4.200,00	1.250,00	250,00	150,00	5.850,00
RISEEP C9	10.800,00	1.200,00	12.000,00	300,00	3.600,00	1.250,00	250,00	150,00	5.250,00
				250,00	3.000,00	1.250,00	250,00	150,00	4.650,00
				200,00	2.400,00	1.250,00	250,00	150,00	4.050,00
				150,00	1.800,00	1.250,00	250,00	150,00	3.450,00
				100,00	1.200,00	1.250,00	250,00	150,00	3.000,00
				80,00	960,00	1.250,00	250,00	150,00	2.850,00
				60,00	720,00	1.250,00	250,00	150,00	2.600,00
				50,00	600,00	1.250,00	250,00	100,00	2.300,00
				20,00	240,00	1.250,00	250,00	100,00	1.840,00
				10,00	120,00	1.250,00	250,00	100,00	1.720,00
AGENT AVANT UN LOGEMENT PAR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE (NVS)									
RISEEP A1	22.310,00	6.900,00	28.700,00	1.700,00	20.400,00	2.190,00	438,00	400,00	23.420,00
RISEEP A2	17.205,00	5.670,00	22.875,00	1.100,00	13.200,00	1.840,00	368,00	300,00	15.708,00
RISEEP A3	14.330,00	4.500,00	18.820,00	500,00	6.000,00	1.440,00	288,00	200,00	7.920,00
RISEEP A4	11.160,00	3.600,00	14.760,00	385,00	4.620,00	1.440,00	288,00	200,00	6.590,00
				300,00	3.600,00	1.440,00	288,00	200,00	5.520,00
				100,00	1.200,00	1.440,00	288,00	100,00	3.020,00
				75,00	900,00	1.440,00	288,00	100,00	2.720,00
				50,00	600,00	1.440,00	288,00	100,00	2.420,00
REDACTEUR / EDUCATEUR DES APS - CATEGORIE B									
RISEEP B5	8.030,00	2.380,00	10.410,00	350,00	4.200,00	1.270,00	254,00	200,00	5.920,00
RISEEP B6	7.200,00	2.185,00	9.405,00	300,00	3.000,00	1.270,00	254,00	200,00	5.320,00
RISEEP B7	6.970,00	1.995,00	8.665,00	200,00	2.400,00	1.270,00	254,00	150,00	4.070,00
				100,00	1.200,00	1.270,00	254,00	150,00	3.470,00
				50,00	600,00	1.270,00	254,00	100,00	2.870,00
ADJOINT ADMINISTRATIF / OPERATEUR DES APS / ADJOINT TECHNIQUE / AGENT DE MAITRISE - CATEGORIE C									
RISEEP C8	7.090,00	1.260,00	8.350,00	300,00	3.000,00	1.250,00	250,00	150,00	5.250,00
RISEEP C9	6.750,00	1.200,00	7.950,00	250,00	2.400,00	1.250,00	250,00	150,00	4.650,00
				200,00	1.800,00	1.250,00	250,00	150,00	4.050,00
				150,00	1.200,00	1.250,00	250,00	150,00	3.450,00
				80,00	960,00	1.250,00	250,00	150,00	2.600,00
				60,00	720,00	1.250,00	250,00	150,00	2.300,00
				50,00	600,00	1.250,00	250,00	150,00	2.050,00
				30,00	360,00	1.250,00	250,00	100,00	1.560,00
				10,00	120,00	1.250,00	250,00	100,00	1.420,00

Article 7 : 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 8 : FIXE les critères d'attribution du RIFSEEP de la façon suivante :

4 L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Restauration de deux parts d'IFSE comme suit :

✓ 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 annuel attribué individuellement est fixé par 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 Varié 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
- o Ce montant fait l'objet d'un réexamen :
 - En cas de changement de fonction ou d'emploi
 - 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.

✓ 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).

Cette IFSEa peut être modulée jusqu'à 20 % des montants planchers sus mentionnés et non plafonnés pouvant être alloués à un agent, dans la limite des plafonds réglementaires pouvant être versés (IFSE et CIA), en fonction de l'absentéisme, dans les conditions suivantes :

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

La période de référence pour le décompte de ces absences est la suivante : du 1^{er} 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.

↓ **Le Complément Indemnitare (CI)**

Restauration de deux parts de CI comme suit :

- ✓ **CI annuel (CIA)**

Complément Indemnitare facultatif basé sur l'évaluation

Montant plafond fixé à 20 % des montants planchers et non plafonnés pouvant être alloués à un agent, dans la limite des plafonds réglementaires (FSE et CIA) : Confère article 5

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 ...

- ✓ **CI exceptionnelle (CIE)**

Montant facultatif déterminé par l'autorité territoriale dans le respect des montants fixés à l'article 5.

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 9 : PRECISE les modalités pratiques du dispositif au sein de la Communauté de Communes :

↓ **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 (1) de droit public à temps complet, temps non complet ou à temps partiel

(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).

- ✓ **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 (1) 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		
Groupe 1	11	36 210 €	22 310 €		
Groupe 2	21	32 130 €	17 205 €		
Groupe 3	31	25 500 €	14 320 €	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 (1) et/ou soumis à des contraintes spécifiques	
	32			Chefs ou Responsables de service avec un encadrement d'équipe (1) et soumis à des contraintes spécifiques	
Groupe 4	33	20 400 €	11 160 €	Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée et soumis à des contraintes spécifiques avec ou sans encadrement d'agent (2)	
	41			Responsables de service spécialisés dans plusieurs domaines sans encadrement d'agent (2)	
	42			Responsables de service dans un secteur d'activité avec ou sans encadrement d'agent (2)	
	43			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		
Groupe 5	51	17 480 €	8 030 €	Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes	
	52			Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité	
	53			Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe (1)	
Groupe 6	61	16 015 €	7 220 €	Adjoints ou Responsables 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)	
	62			Adjoints ou Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent (2)	
Groupe 7	63	14 650 €	6 670 €	Adjoints ou Responsable de service, de structure / Collaborateurs référent, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent (2)	
	71			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	
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	11 340 €	7 090 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)			
87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie			
88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement			
89 Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade			
Groupe 9	91 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 €
	92 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	93 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 5	51 Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes	17 480 €	8 030 €
	52 Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité		
	53 Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
Groupe 6	61 Adjoint 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)	16 015 €	7 220 €
	62 Adjoint au Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	63 Adjoint au Responsable de service, de structure / Collaborateurs référent, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent (2)		
Groupe 7	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)	14 650 €	6 670 €

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

C. FILIERE TECHNIQUE

Le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux en chef (Catégorie A) :

- ✓ CCHOV non concernée

Le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux (Catégorie A) :

- ✓ Arrêté non paru

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

- ✓ Arrêté non paru

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	
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	11 340 €	7 090 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
Groupe 9	86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)	10 800 €	6 750 €
	87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	89 Agents dans les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
	90 Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)		
91 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)	10 800 €	6 750 €	
92 Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)			
93			

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	
		Avec logement	
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	11 340 €	7 090 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
Groupe 9	86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)	10 800 €	6 750 €
	87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	89 Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
	90 Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)		
91 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)	10 800 €	6 750 €	
92 Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)			
93			

(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
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	11 340 €	7 090 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (1)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
	86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (1)		
Groupe 9	87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie	10 800 €	6 750 €
	88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	89 Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
	91 Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)		
	92 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	93 Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)		
	(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
- 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 (FSE) 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 €uros : 10 €uros
- Montant de la régie (dépenses / recettes) supérieur à 4 600 €uros : 30 €uros

✓ **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 €uros 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 €uros 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^{er} mai de l'année
- Cette indemnité ne sera pas versée à tout agent recruté après le 1^{er} 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 réglementaires.

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 :

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

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

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

Le Complément Indemnitaire (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 (1) 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

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).

(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).

✓ **Cl 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 (1) 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 Indemnitaires Annuel (CIA) :

		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
Groupe 1	11	6 390 €	6 390 €
Groupe 2	21	5 670 €	5 670 €
Groupe 3	31	4 500 €	4 500 €
	32		
	33		
Groupe 4	41	3 600 €	3 600 €
	42		
	43		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

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

Complément Indemnitaires Annuel (CIA) :

		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
Groupe 5	51	2 380 €	2 380 €
	52		
	53		
Groupe 6	61	2 185 €	2 185 €
	62		
	63		
Groupe 7	71	1 995 €	1 995 €

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

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

Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	
		Avec logement	
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	1 260 €	1 260 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)			
87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie			
88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement			
89 Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade			
Groupe 9	91 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 €
	92 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	93 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) :

Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	
		Avec logement	
Groupe 5	51 Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité et soumis à fortes contraintes	2 380 €	2 380 €
	52 Responsables de service, de structure comprenant du management nécessitant une technicité		
	53 Collaborateurs avec expérience et responsabilités importantes, soumis à des contraintes avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
Groupe 6	61 Adjoint 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)	2 185 €	2 185 €
	62 Adjoint au Responsable de service, de structure / Responsables de petite structure, soumis à des contraintes avec des responsabilités avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	63 Adjoint au Responsable de service, de structure / Collaborateurs référent, avec des missions nécessitant une technicité particulière à responsabilité, avec ou sans encadrement d'agent (2)		
Groupe 7	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)	1 995 €	1 995 €

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

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

Complément Indemnitaires Annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	
		Avec logement	
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	1 260 €	1 260 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
	86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
Groupe 9	89 Agents dans les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade	1 200 €	1 200 €
	91 Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)		
	92 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	93 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) :
 - ✓ Arrêté non paru
- Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux (Catégorie B) :
 - ✓ Arrêté non paru
- Le cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux (Catégorie C) :

Complément Indemnitaires Annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	
		Avec logement	
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	1 260 €	1 260 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
	86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)		
	87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie		
	88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
Groupe 9	89 Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade	1 200 €	1 200 €
	91 Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (Echelle C2-C3)		
	92 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	93 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 Annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels	
		Sans logement	Avec logement
Groupe 8	81 Responsables de services ou d'équipements importants ou à fortes contraintes avec encadrement d'équipe (1)	1 260 €	1 260 €
	82 Adjoint de directeur de secteurs avec ou sans encadrement d'équipe (1)		
	83 Chargés de mission avec expertise particulière, importance de la mission confiée		
	84 Responsables de petites unités ou équipements, responsabilité avec encadrement d'agent (2)		
	85 Responsables de missions avec technicité particulière		
	86 Agents dont les missions confiées sont importantes ou spécifiques au-delà du cadre statutaire avec ou sans encadrement d'agent (2)		
Groupe 9	87 Agents occupant des fonctions supérieures à la catégorie	1 200 €	1 200 €
	88 Agents occupant des fonctions supérieures au grade ou responsable d'un micro-équipement		
	89 Agents dont les missions confiées sont hors statut, y compris encadrement et budget, ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale, bloqués en fin grade		
	90 Agents soumis à des sujétions particulières ayant un caractère permanent, avec obtention du concours, + 3 ans d'expérience et diplôme (ECHELLE C2-C3)		
	91 Agents soumis à des contraintes particulières avec moins de 3 ans d'expérience ou concours ou diplôme (Echelle C1-C2)		
	92 Débutants titulaires ou contractuels de 3 mois (Echelle C1)		
	93		

(1) 2 agents minimum

(2) 1 agent

3. Les critères de modulations individuelles et d'attributions

- o Le montant maximal du CIA est fixé, par arrêté, par groupes de fonctions sus mentionnés
- 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 occupé sur un emploi à temps non complet
- o Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale
- o Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global applicable sont systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur
- o Le CIA ayant un caractère complémentaire, il est impossible de verser ce dernier à un agent ne bénéficiant pas de l'IFSE (càd des agents contractuels non permanents)

Parti du complément (CIA) :

- ✓ 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 :
 - o La valeur professionnelle de l'agent
 - o L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
 - o Le sens du service public
 - o La capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail
 - o La connaissance de son domaine d'intervention
 - o 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
 - o L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service pourra être pris en considération dans l'attribution du complément indemnitaire annuel

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 et exceptionnel 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 10. PRECISE que les dispositions des précédentes délibérations portant sur les modalités du régime indemnitaire des agents communaux sont maintenues en ce qui concerne les éléments de rémunération cumulables avec le RIFSEEP et les primes des filières en attente de parution des décrets d'application (techniciens...)

Article 11. NOTE que les membres du Conseil Communautaire seront appelés à se prononcer pour la mise en œuvre des nouveaux arrêtés d'application des filières manquantes soumises au RIFSEEP dans les meilleurs délais de leur parution

Article 12. 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 CIA dans le cadre de la procédure budgétaire annuelle

Article 13. PRECISE qu'un délai de mise en œuvre sera nécessaire afin de mettre en adéquation le logiciel de gestion des ressources humaines ainsi que les arrêtés individuels de régime indemnitaire des agents de la collectivité

Article 14. NOTE que le retard dans l'application de ce dispositif (sus mentionné), en lieu et place des anciennes dispositions régissant le régime indemnitaire des agents communaux applicables jusqu'au 31 décembre 2018, n'a pas d'incidence sur le montant du régime indemnitaire versé aux agents, puisque :

- o Le niveau de régime indemnitaire actuellement alloué à chacun sera totalement transposé sans réduction, sous forme d'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
- o Ce dernier respecte les plafonds fixés par la présente délibération
- o Le cas échéant, à titre dérogatoire, est 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 15 : 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 ^{ère} classe Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe Rédacteur
	Adjoints Administratifs	Adjoint administratif principal de 1 ^{ère} classe Adjoint administratif principal de 2 ^{ème} classe
	Educateurs des activités physiques et sportives	Adjoint administratif Educateur des APS principal de 1 ^{ère} classe Educateur des APS principal de 2 ^{ème} classe Educateur des APS
Sportive	Opérateurs des activités physiques et sportives	Opérateur des APS principal Opérateur des APS qualifié Opérateur des APS
	Techniciens	Technicien principal de 1 ^{ère} classe Technicien principal de 2 ^{ème} classe Technicien
Technique	Agents de maîtrise	Agent de maîtrise principal Agent de maîtrise
	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique principal de 1 ^{ère} classe Adjoint technique principal de 2 ^{ème} classe
	Adjoints techniques	Adjoint technique
Médico-sociale	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 bonnes 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 protocole ART 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^{er} 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	Infirmiers territoriaux en soins généraux	Infirmier en soins généraux hors classe
		Infirmier en soins généraux de classe supérieure normale
Agents de Catégorie A	Infirmiers territoriaux	Infirmier en soins généraux de classe normale
		Infirmier de classe supérieure 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 de chaussures et de petit équipement

Exclusivement pour les agents non éligibles au RIFSEEP

Indemnité versée une fois par an, au cours du mois de juin, aux agents pour lesquels la collectivité ne procède pas à l'acquisition de chaussures ou de vêtements de travail, bénéficiant d'un contrat d'un an minimum, pour les non titulaires ayant une ancienneté de 6 mois minimum lors du versement de la prime, et détaillés comme suit :

Chaussures	32,74 €uros
Petit équipement	32,74 €uros
Total indemnité	65,48 €uros

- **Précise que :**
 - ✓ Cette indemnité sera portée à 32,74 €uros 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^{er} mai de l'année
 - ✓ Cette indemnité ne sera pas versée à tout agent recruté après le 1^{er} juin de l'année

• 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 BUD0620004A 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 applicable au 4 août 2014 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 40 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)**

ASTREINTES DE SECURITE		Montant en Euros
Indemnisation		
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
Repos compensateur		
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 communal, 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 communaux dans le cadre d'un plan de prévention ou faisant suite à un événement 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**

ASTREINTES		Montant en Euros	Modalités
Astreinte d'exploitation : 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			
Indemnisation			
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	
Repos compensateur			
Toutes astreintes confondues		Aucun, paiement obligatoire	
Astreinte de sécurité : 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 événement soudain et imprévu (situation de pré-crise ou de crise)			
Indemnisation			
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	
Repos compensateur			
Toutes astreintes confondues		Aucun, paiement obligatoire	

ASTREINTES	
Astreinte de décision : 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)	Montant en Euros
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
Repos compensateur	Modalités
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)	Montant en Euros
Indemnisation horaire	
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
Repos compensateur	Modalités
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	Montant en Euros
Indemnisation horaire des Agents non éligibles aux IHTS (A)	
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
Indemnisation des Agents éligibles aux IHTS (B)	Montant en Euros
Heures entre 18 heures et 22 heures	Montant de l'IHTS concerné (1)
Heures entre 22 heures et 7 heures	Montant de l'IHTS concerné (1)
Heures samedi entre 7 heures et 22 heures	Montant de l'IHTS concerné (1)
Heures dimanche et jour férié	Montant de l'IHTS concerné (1)
	(1) selon l'indice défendu par l'agent
Repos compensateur des Agents non éligibles aux IHTS (A)	Modalités
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
Repos compensateur des Agents éligibles aux IHTS (B)	Modalités
Heures entre 18 heures et 22 heures	Dans les mêmes proportions de
Heures entre 22 heures et 7 heures	majoration des IHTS
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)
- ✓ (A) 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
- ✓ (B) 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
- ✓ 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)	Montant en Euros
Indemnisation	
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
Repos compensateur (1)	
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
- ✓ (1) 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 utilisé de service ou d'une NBI au titre de fonctions de responsabilité supérieure (article 3 du décret n° 2002-148 du 7 février 2002)

Filière technique

Filière technique	Montant en Euros
Indemnisation	
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
Samedi ou vendredi soir au lundi matin	348,60
Samedi ou journée de récupération	112,20
Dimanche ou jour férié	139,65
Repos compensateur	
Une permanence	Modalités
	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 :

- o 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^{er} 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 et 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) GRADES NON ELIGIBLE AU RIFSEEP : APPLICATION DES DISPOSITIONS DE L'ANCIEN REGIME INDEMNITAIRE

Dans l'attente de la publication au journal officiel des arrêtés d'application et d'adhésion des corps de référence pour la fonction publique d'Etat concernant le dispositif RIFSEEP aux cadres d'emplois exclus au 1^{er} janvier 2019, il est fait application du régime indemnitaire antérieurement créé. Ces primes ayant vocation à être remplacées par l'ISE du RIFSEEP.

Pour la collectivité, concerne :

- A. **FILIERE TECHNIQUE**
- Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux (Catégorie B) :

• **Prime de service et de rendement (PSR)**

• **Calcul de l'enveloppe globale :**

- ✓ Crédit budgétaire ouvert au titre de la prime de service et de rendement est égal au taux moyen fixé par l'assemblée délibérante et multiplié par le nombre de bénéficiaires dans le grade
- ✓ Montants individuels attribués par l'autorité territoriale dans la limite des crédits ouverts
- ✓ Montants individuels ne pouvant pas excéder le double du montant annuel de base
- ✓ Montant antérieurement perçu pouvant être maintenu à titre individuel

Grade	Taux moyen annuel en euros	Taux individuel
Ingénieur principal	2 817,00	De 0 à 100 %
Ingénieur	1 659,00	De 0 à 100 %
Technicien principal de 1 ^{ère} classe	1 400,00	De 0 à 100 %
Technicien principal de 2 ^{ème} classe (1)	1 330,00	De 0 à 100 %
Technicien (1)	1 010,00	De 0 à 100 %

(1) Ces taux annuels de base sont applicables compte tenu de la fusion des corps de référence (décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012)

• **Modulation individuelle**

- ✓ Le montant individuel sera librement modulé par l'autorité territoriale en fonction des responsabilités exercées, des missions, du niveau d'expertise, des sujétions spéciales liées à l'emploi et de la qualité des services rendus par chaque agent et pourra :
 - o être inférieur au montant ci-dessus indiqué
 - o excéder annuellement le double du taux moyen dans la limite du crédit global
- ✓ Le versement est conditionné à l'exercice effectif des missions y ouvrant droit
- ✓ Le versement est mensuel avec possibilité d'un complément annuel versé au cours du mois de novembre sans pouvoir dépasser les plafonds sus mentionnés

• **Indemnité spécifique de service (ISS)**

• **Calcul de l'enveloppe globale :**

- ✓ Prime calculée sur la situation administrative N-1 de l'agent
- ✓ Prime constituée d'un montant fixe pouvant être modulé par un coefficient propre à chaque grade ainsi que par un coefficient départemental
- ✓ Prime pouvant être modulée individuellement par un coefficient
- ✓ Prime pouvant être modulée individuellement par un coefficient

Grades Territoriaux	Coefficient par grade (1)	Modulation individuelle			Montants annuels (€uros) avec coefficient départemental (2)		
		Mini	Moyen	Maxi	Mini (2)	Moyen (2)	Maxi (2)
Ingénieur hors classe							
Ingénieur hors classe	63	0,735	0,98	1,225	18 433,56	24 578,08	30 722,60
Ingénieur principal							
A partir du 6 ^{ème} échelon avec au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	51	0,735	0,98	1,225	14 922,40	19 896,54	24 870,67
A partir du 6 ^{ème} échelon ayant moins de 5 ans d'ancienneté dans le grade	43	0,735	0,98	1,225	12 581,63	16 775,51	20 969,39
Jusqu'au 5 ^{ème} échelon	43	0,735	0,98	1,225	12 581,63	16 775,51	20 969,39
Ingénieur							
A partir du 7 ^{ème} échelon	33	0,850	1,00	1,15	11 166,42	13 136,97	15 107,52
Jusqu'au 6 ^{ème} échelon	28	0,850	1,00	1,15	9 474,54	11 146,52	12 818,50
Technicien territorial							
Principal de 1 ^{ère} classe	18	0,90	1,00	1,10	6 449,06	7 165,62	7 882,18
Principal de 2 ^{ème} classe	16	0,90	1,00	1,10	5 732,50	6 369,44	7 006,38
Technicien	12	0,90	1,00	1,10	4 299,37	4 777,08	5 254,79

(1) Fixé par décret n° 2014-1404 du 26/11/2014 avec effet au 28/11/2014

(2) Montants annuels de référence incluant le coefficient de modulation du département du Val d'Oise de 1,10 prévu par l'arrêté du 26/07/2010

4 **Modulation individuelle**

- ✓ Les montants individuels indiqués « Mini – Moyen – Maxi » seront alloués aux agents en fonction des missions et responsabilités de chacun dont la modulation est laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale et pourra conclure exceptionnellement à une modulation inférieure aux minima prévus (Article 3 de l'arrêté ministériel du 25 août 2003)

Précise que :

- ✓ Le tableau ci-dessus tient compte des derniers taux de base connus au 10 avril 2011, soit 361,90 euros pour l'ensemble des grades
- ✓ Le montant de 361,90 euros ne tient pas compte du coefficient de modulation fixé par arrêté pour chaque département
- ✓ L'application du taux départemental dépendra également des missions et responsabilités de chaque agent, laissée à la libre appréciation de l'autorité territoriale
- ✓ La modulation individuelle peut être supérieure aux maxima prévus sans excéder 150 % pour 5 % des effectifs des corps concernés (Article 3 de l'arrêté ministériel du 25 août 2003)
- ✓ Si l'application des textes relatifs à l'indemnité spécifique de service conduit à verser un montant indemnitaire inférieur à celui perçu antérieurement au titre de l'indemnité liée à la participation aux travaux, les fonctionnaires territoriaux concernés peuvent conserver ce dernier à titre individuel
- ✓ Le versement est mensuel avec possibilité d'un complément annuel versé au cours du mois de novembre sans pouvoir dépasser les plafonds sus mentionnés

B. **FILIERE MEDICO-SOCIALE**

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

★ **Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues (IRSS)**

4 **Calcul de l'enveloppe :**

Grade	Montant de référence annuel	Montant maximum (1)
Psychologue hors classe	3 450,00	5 175,00
Psychologue de classe normale		

(1) 150 % du montant de référence fixé par arrêté ministériel

4 **Modulation individuelle**

- ✓ Le montant individuel sera librement modulé par l'autorité territoriale en fonction des responsabilités exercées, des missions, du niveau d'expertise, des sujétions spéciales liés à l'emploi et de la qualité des services rendus par chaque agent et pourra :
 - o être inférieur au montant ci-dessus indiqué
 - o atteindre les 150 % du montant de référence
- ✓ Le versement est conditionné à l'exercice effectif des missions y ouvrant droit
- ✓ Le versement est mensuel avec possibilité d'un complément annuel versé au cours du mois de novembre sans pouvoir dépasser le plafond sus mentionnés

4 **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 communaux 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 bénéficierait 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^{ème} 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 communaux 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 (CIPA, 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 ci-dessus : RIFSEEP – IFSE)
- ✓ 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 16 : 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



C. Bapuo

Catherine BORGNE
Présidente

Séance levée à 22h30

Vous pouvez également consulter ce relevé de décision sur le site Internet de la Communauté :
www.cc-hautvaldoise.fr