



EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 28 septembre 2017

Nombre de Conseillers :

En exercice : 75

Présents : 66

Votants : 72 (dont 6 procurations)

N°5

OBJET :

**MISE EN PLACE DU
REGIME
INDEMNITAIRE DU
PERSONNEL
COMMUNAUTAIRE**

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture
le : - 3 OCT. 2017

Publiée ou notifiée
le : - 3 OCT. 2017

Le Conseil Communautaire de Vichy Communauté – Communauté d'Agglomération, légalement convoqué, s'est réuni à l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté, en session, sous la présidence de **Monsieur Claude MALHURET, Président.**

Présents :

M. Claude MALHURET, Président.

Mmes et MM. E. CUISSET - J.S. LALOY - M. AURAMBOUT - J. GAILLARD - J. KUCHNA - J.M. GERMANANGUE - F. AGUILERA - A.G. CROUZIER - A. DUMONT - F. GONZALES - P. MONTAGNER - I. DELUNEL - J. TERRACOL, Vice-Présidents.

Mmes et MM. F. MINARD - J. JOANNET (à partir de la question n°3) - F. DUBESSAY - N. RAY - J. ROIG - J.M. GUERRE - C. CATARD - C. SEGUIN - F. SEMONSUT - R. LOVATY - C. BERTIN - A. CORNE (absente de la question n°23 à la question n°25) - B. BAYLAUCQ - A. DAUPHIN - J. COGNET - H. DUBOSCQ - JY. CHEGUT (absent pour la question n°18) - MC. VALLAT - JM. LAZZERINI - M. MORGAND - JM. BOUREL - N. COULANGE - A. GIRAUD - M. MONTIBERT - JD. BARRAUD - G. DURANTET - B. AGUIAR - C. FAYOLLE - G. MARSONI - C. DUMONT - M. CHARASSE - F. BOFFETY - J. BLETTERY - M. MERLE - C. BOUARD - P. BONNET - C. GRELET - G. MAQUIN - C. BENOIT (absente de la question n°15 à la question n°16) - E. VOITELLIER - MC. STEYER - B. KAJDAN - M. JIMENEZ - S. FONTAINE - W. PASZKUDZKI - MO. COURSOL - JL. GUITARD - F. SKVOR - C. POMMERAY - C. LEPRAT - JP. SALAT, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents ayant donné procuration : Mmes et MM. J.P. BLANC à M. AURAMBOUT - P. SEMET à F. SKVOR - M. GUYOT à E. CUISSET - JJ. MARMOL à F. AGUILERA - YJ. BIGNON à G. MAQUIN - M.J. CONTE à G. MARSONI, Conseillers Communautaires.

Absent représenté par leur suppléant : MM. R. MAZAL par S. AUBUGEAU, Vice-Président.

Absent excusé : M. F. SZYPULA, Vice-Président.

Absents : P. COLAS - F. HUGUET - Conseillers Communautaires.

Secrétaire : M. J.S. LALOY, Vice-Président.

Monsieur le Président,

Vu Le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment son article L.5211-1

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment son article L.5211-

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu le décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 fixant les montants de référence de la prime de fonctions et de résultats,

Vu la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires à la fonction publique territoriale, et les décrets relatifs à l'application du décret susvisé,

Vu le décret n°2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à la prime de performance et de fonctions,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2010 fixant les montants annuels de référence de l'indemnité de performance et de fonctions,

Vu le décret n° 2014-513 du 16 décembre 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 20 mai 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n° 2014-513 du 16 décembre 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 9 février 2011 fixant les corps et emplois bénéficiant de la prime de fonctions et de résultats,

Vu les délibérations du conseil communautaire du 25 janvier 2007 et 26 avril 2007 fixant le régime indemnitaire applicable au personnel communautaire appartenant aux différentes filières de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la délibération du 22 novembre 2007 portant ajustement du tableau des effectifs et modification du régime indemnitaire,

Vu la délibération du conseil communautaire du 27 septembre 2012 fixant les modalités de versement de la prime de fin d'année,

Vu la délibération du conseil communautaire de Vichy Val d'Allier du 14 décembre 2015 portant modification à compter du 1er janvier 2016 du régime indemnitaire du personnel communautaire et instauration de la prime de fonctions et de résultats et de l'indemnité de performance et de fonctions,

Considérant que l'évolution de la réglementation, la fusion de la Communauté d'agglomération de Vichy Val d'Allier et de la Communauté de Communes de la Montagne Bourbonnaise, ainsi que les différents transferts de personnel liés à la mise en œuvre du schéma de mutualisation des services nécessitent une refonte de la délibération fixant le régime indemnitaire du personnel communautaire,

Considérant que le régime indemnitaire susceptible d'être attribué à l'ensemble du personnel communautaire doit être modifié pour tenir compte des situations individuelles des personnels ayant intégré au 1er janvier 2017 les services communautaires et l'établissement nouvellement constitué,

Considérant que cette refonte vise également à recadrer le régime indemnitaire dans le contexte réglementaire en vigueur, et n'entraîne pas de modification des modalités de calcul des enveloppes budgétaires consacrées au régime indemnitaire du personnel communautaire,

Considérant que le régime indemnitaire, qui constitue un complément de traitement accessoire de rémunération, doit être institué par décision de l'organe délibérant, à qui il appartient de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution de ces indemnités,

Considérant que le régime indemnitaire susceptible d'être attribué aux agents communautaires doit également être modifié pour tenir compte des nouvelles dispositions réglementaires en vigueur, et notamment des différents décrets et arrêtés susvisés visant à l'entrée en vigueur du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, qui a vocation à se substituer au régime indemnitaire existant, au fur et à mesure de l'entrée en vigueur de ces nouvelles disposition dans les services de l'état,

Considérant que ces décrets modifient l'équivalence des corps de la Fonction Publique d'Etat avec la Fonction Publique Territoriale et qu'il convient par conséquent de mettre notamment en concordance les primes et indemnités avec les nouveaux cadres d'emplois de référence visés par l'entrée en vigueur régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis favorable du comité technique en date du 15 juin 2017 pour une mise en œuvre progressive du nouveau régime indemnitaire, sous réserve de modifications à intervenir d'ici la fin de l'année 2017 et d'une poursuite du travail de concertation visant à affiner les conditions de déploiement du nouveau régime indemnitaire pour le personnel communautaire éligible,

Propose au Conseil Communautaire :

- d'abroger l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire du personnel communautaire à compter du 1^{er} octobre 2017,

- de dire que le régime indemnitaire attaché à chaque emploi permanent sera, à compter du 1er octobre 2017, déterminé conformément aux dispositions précisées en annexe n°1, qui précise notamment les dispositions relatives au versement, maintien et suppression du régime indemnitaire, applicable de manière indifférenciée à l'ensemble du personnel communautaire, qu'il

.../...

soit ou non concerné par la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P, étant entendu que conformément à la législation en vigueur, le Président fixera par arrêtés individuels, les montants mensuels attribués à chaque agent,

- de poursuivre, dans le cadre du dialogue social et des instances paritaires, le travail engagé de concertation visant à affiner les conditions de déploiement du nouveau régime indemnitaire pour le personnel communautaire éligible, qui pourra faire l'objet de modifications à intervenir au terme de travaux menés d'ici la fin de l'année 2017,

- de prévoir et d'inscrire au budget de l'exercice en cours et suivants les crédits nécessaires au paiement de ce régime indemnitaire.

Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire :

- décide d'abroger l'ensemble des délibérations relatives au régime indemnitaire du personnel communautaire à compter du 1^{er} octobre 2017,

- dit que le régime indemnitaire attaché à chaque emploi permanent sera, à compter du 1^{er} octobre 2017, déterminé conformément aux dispositions précisées en annexe n°1, qui précise notamment dispositions relatives au versement, maintien et suppression du régime indemnitaire, applicable de manière indifférenciée à l'ensemble du personnel communautaire, qu'il soit ou non concerné par la mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P, étant entendu que conformément à la législation en vigueur, le Président fixera par arrêtés individuels, les montants mensuels attribués à chaque agent,

- Décide, dans le cadre du dialogue social et instances paritaires de l'établissement de poursuivre, le travail engagé de concertation visant à affiner les conditions de déploiement du nouveau régime indemnitaire pour le personnel communautaire éligible, qui pourra faire l'objet de modifications à intervenir au terme de travaux menés d'ici la fin de l'année 2017,

- prévoit et décide d'inscrire au budget de l'exercice en cours et suivants les crédits nécessaires au paiement de ce régime indemnitaire.

- charge M. le Président et M. le Directeur Général des Services de l'exécution et de la publication de ces décisions.

.....
Fait et délibéré, à l'unanimité, en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté,
le 28 septembre 2017.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,



Claude MALHURET

Conseil Communautaire du 28 septembre 2017

Dispositions relatives au régime indemnitaire applicable au personnel communautaire au 1^{er} octobre 2017

Préambule

Pour chaque indemnité ou prime, un complément au traitement peut être alloué à chaque agent qui occupe un poste dont la spécificité, précisément fixée par sa fiche de poste, le justifie. Quelle que soit la nature de ce complément indemnitaire, son attribution reste contrainte par les limites réglementaires fixées pour chaque cadre d'emploi et grade, et dans la limite des enveloppes budgétaires inscrites chaque année au budget de la collectivité.

Peuvent bénéficier de ce régime indemnitaire les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, ainsi que les agents contractuels de droit public employés sur des besoins permanents, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence,

Ne bénéficient pas de ces dispositions en matière de régime indemnitaire :

- Les assistantes maternelles
- Les agents de droit privé (apprentis, emplois d'avenir, emplois aidés...)
- Les agents contractuels de droit public employés sur des besoins non permanents (accroissements temporaires d'activités, remplacements, saisonniers, vacataires..), à temps complet, non complet ou à temps partiel,
- Les collaborateurs de cabinet dont les modalités de rémunération sont spécifiquement prévues par les dispositions issues du décret n°87-1004 du 16 décembre 1987 relatif aux collaborateurs de cabinet des autorités territoriales,

1. Dispositions relatives au Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise (I.F.S.E), qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- Le complément individuel annuel (C.I.A) lié à l'engagement professionnel et à la manière de service.

L'I.F.S.E et le C.I.A sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire et de même nature, mais l'I.F.S.E est en revanche cumulable avec l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées, les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prise de responsabilité.

L'arrêté ministériel en date du 27 août 2015 précise par ailleurs que le R.I.F.S.E.E.P est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou jours fériés, ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2000-815 du 25 août 2000.

Toutefois, compte tenu de la construction juridique du régime indemnitaire des agents communautaires, le R.I.F.S.E.E.P ne peut actuellement recevoir application pour tous les cadres d'emploi des personnels concernés, qui continueront de bénéficier des dispositions antérieurement applicables.

1.1. Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E)

1.1.1. Principes

L'I.F.S.E vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau dispositif indemnitaire. Cette indemnité fixe repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

1.1.2. Bénéficiaires

Bénéficiaire de ce régime indemnitaire les agents relevant des cadres d'emplois territoriaux suivants :

- Attachés (grade d'attaché hors classe, de directeur territorial, d'attaché principal, d'attaché territorial)
- Rédacteurs (grade de rédacteur principal de 1^{ère} classe, de rédacteur principal de 2^{ème} classe, de rédacteur)
- Animateurs (grade d'animateur principal de 1^{ère} classe, d'animateur principal de 2^{ème} classe, d'animateur)
- Educateurs (grade d'éducateur principal de 1^{ère} classe, d'éducateur principal de 2^{ème} classe, d'éducateur)
- Agent de maîtrise (grade d'agent de maîtrise principal et d'agent de maîtrise)
- Adjoint technique (grade d'adjoint technique principal de 1^{ère} classe, d'adjoint technique principal de 2^{ème} classe, d'adjoint technique)
- Adjoint technique (grade d'adjoint administratif principal de 1^{ère} classe, d'adjoint administratif principal de 2^{ème} classe, d'adjoint administratif)
- Agent spécialisé des écoles maternelles (grade d'ASEM principal de 1^{ère} classe, d'ASEM principal de 2^{ème} classe)
- Adjoint social (grade d'adjoint social principal de 1^{ère} classe, d'adjoint social principal de 2^{ème} classe, d'adjoint social)
- Adjoint d'animation (grade d'adjoint d'animation principal de 1^{ère} classe, d'adjoint d'animation principal de 2^{ème} classe, d'adjoint d'animation)
- Adjoint du patrimoine (grade d'adjoint du patrimoine principal de 1^{ère} classe, d'adjoint du patrimoine principal de 2^{ème} classe, d'adjoint du patrimoine)

1.1.3. Détermination des groupes de fonctions et critères

Chaque part de l'I.F.S.E correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-après et applicables aux fonctionnaires d'Etat.

Le montant de référence octroyé à un agent bénéficiaire tient compte tenu des critères suivants :

- La répartition des emplois au sein des groupes de fonctions
- Le niveau de responsabilité
- Le niveau d'expertise et de technicité de l'agent
- Les sujétions spéciales
- L'expérience de l'agent
- La qualification requise sur les fonctions

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

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

L'organisation retenue de l'I.F.S.E est la suivante :

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A, toutes filières confondues :
 - Le groupe 1 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de directeur de pôle ou de membre de la Direction Générale de l'EPCI ;
 - Le groupe 2 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de responsable de direction ou de services (management équipes importantes) ; de responsable de service ou d'adjoint d'un directeur avec des fonctions complexes ou stratégiques ; ou bien encore de cadre expert (rattaché à un directeur de service) à forte valeur ajoutée exerçant des fonctions complexes, stratégiques et exposées ;
 - Le groupe 3 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de responsable de service ou adjoint au responsable de direction ; ou de cadre intermédiaire expert avec des fonctions complexes ou stratégiques ; ou de chargé de mission en responsabilité de l'instruction ou de la coordination de projets sans encadrement.

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B, toutes filières confondues :
 - Le groupe 1 est ouvert aux agents exerçant les fonctions de directeur de service ou de cadre expert métier à forte valeur ajoutée exerçant des fonctions complexes et exposées ;
 - Le groupe 2 est ouverts aux agents exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire ; ou des fonctions de coordination ou d'adjoint au responsable de service ; ou des missions de cadre intermédiaire ou expert métier exerçant des fonctions complexes ou exposées ;
 - Le groupe 3 est ouvert aux agents exerçant des fonctions de chargé de gestion ou d'instruction sans encadrement ; ou d'assistant et expert métier.

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie C, toutes filières confondues :
 - Le groupe 1 est décomposé en deux sous-groupes :
 - le sous-groupe supérieur 1A est réservé aux responsables d'équipes et ouvert aux agents exerçant des fonctions nécessitant la maîtrise d'une compétence rare ou une formation très spécifique, ainsi que des missions d'assistant de direction ou des fonctions avec une responsabilité pédagogique élevée.
 - Le sous-groupe inférieur 1B est quant à lui ouverts aux agents dont les fonctions nécessitant une technicité particulière ou des sujétions particulière (horaires, facteurs de perturbations, responsabilités particulières, risques encourus)
 - Le groupe 2 est ouverts aux personnels communautaires exerçant des missions d'exécution

1.1.4. Critères et montants d'attribution pour l'IFSE

Les plafonds proposés pour la mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions, et d'expertise fixés par groupe de fonctions sont les suivants :

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie A :

Filière	Grade de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en €		
		GF1	GF2	GF3
Administrative	Attaché hors classe / directeur	36 210 €	32 130 €	25 500 €
	Attaché principal	36 210 €	32 130 €	25 500 €
	Attachés	36 210 €	32 130 €	25 500 €

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie B :

Filière	Grade de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en €		
		GF1	GF2	GF3
Administrative	Rédacteur principal de 1ère classe	17 480 €	16 015 €	14 650 €
	Rédacteur principal de 2ème classe	17 480 €	16 015 €	14 650 €
	Rédacteur	17 480 €	16 015 €	14 650 €
Sportive	Educateur des APS principal de 1ère classe	17 480 €	16 015 €	14 650 €
	Educateur des APS principal de 2ème classe	17 480 €	16 015 €	14 650 €
	Educateurs des APS	17 480 €	16 015 €	14 650 €
Animation	Animateur principal de 1ère classe	17 480 €	16 015 €	14 650 €
	Animateur principal de 2ème classe	17 480 €	16 015 €	14 650 €
	Animateur	17 480 €	16 015 €	14 650 €

- Personnel relevant des cadres d'emplois de catégorie C :

Filière	Grade de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en €		
		GF1A	GF1B	GF2
Administrative	Adjoint administratif principal de 1ère classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint administratif principal de 2ème classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint administratif	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Technique	Agent de maîtrise principal	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Agent de maîtrise	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint technique principal de 1ère classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint technique principal de 2ème classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint technique	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Sociale	ASEM principal de 1ère classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	ASEM principal de 2ème classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint social principal de 1ère classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint social principal de 2ème classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint social	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Animation	Adjoint animation principal de 1ère classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint animation principal de 2ème classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint animation	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Culturelle	Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint du patrimoine principal de 2ème classe	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint du patrimoine	11 340 €	11 340 €	10 800 €

Le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions antérieures est réglementairement maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Les primes et indemnités concernées sont celles susceptibles d'être versées au bénéficiaire au titre du grade, des fonctions exercées, des sujétions correspondant à l'emploi ainsi que sa manière de servir.

Sont notamment exclus de la détermination de ce montant :

- La garantie individuelle du pouvoir d'achat, ainsi que les indemnités compensatrices ou différentielles destinées à compléter le traitement indiciaire

- Les compléments de rémunération mentionnés à l'article 20 de la loi du 13 juillet 1983 (indemnité de résidence et SFT)
- Les remboursements de frais
- Les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail, cumulables avec l'I.F.S.E
- Les versements exceptionnels liés à la manière de servir,
- Les avantages collectivement acquis à titre individuel relevant de l'article 111 de la loi n°84-53, s'agissant notamment de la prime de fin d'année.

Pour les agents bénéficiant précédemment de la prime de fonctions et de résultats (P.F.R.), sont ainsi pris en compte le versement mensuel de la part de la fonction comme celui de la part résultat.

1.1.5. Modulations individuelles

Le montant individuel versé à un agent éligible dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctions définis ci-dessus. Chaque part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise, ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Les montants de référence établis sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leur activité temps partiel. Ces montants évoluent au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

L'I.F.S.E sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de mobilité, qu'il s'agisse d'un changement de fonctions et/ou de groupe fonctions ;
- En cas d'avancement de grade, s'accompagnant d'un changement de fonctions et de groupes fonctions, ou de promotion interne ;
- Au minimum tous les 4 ans, s'il n'y a pas de changement de poste de l'agent, afin de prendre en considération les acquis de l'expérience.

1.2. Part optionnelle liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir

L'appréciation de la manière de servir reposant sur l'entretien professionnel, mise en œuvre au sein de l'établissement en application des dispositions du décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 depuis la fin de l'année 2016, la mise en œuvre de ce complément indemnitaire annuel (C.I.A), facultatif et complémentaire, est différée, et fera l'objet d'une consultation ultérieure des organismes paritaires.

2. Dispositions relatives au personnel non éligible au régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

2.1. Indemnité de performance et de fonctions (I.P.F) applicable à la filière technique

Cette indemnité, instituée et mise en œuvre par délibération du conseil communautaire du 14 décembre 2015, est versée aux agents relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux et classés sur les grades d'ingénieur en chef de classe normale ou d'ingénieur en chef de classe exceptionnelle.

L'indemnité de performance et de fonctions est composée de deux parts cumulables entre elles :

- Une part liée aux fonctions de l'agent :

Ingénieur en chef de classe exceptionnelle : montant annuel de référence de 3 800 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Ingénieur en chef de classe normale : montant annuel de référence de 4 200 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Pour l'attribution individuelle de cette prime, un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 6 peut être appliqué par l'autorité territoriale en fonction des critères définis par l'assemblée délibérante.

- Une part liée aux résultats de l'agent :

Ingénieur en chef de classe exceptionnelle : montant annuel de référence de 6 000 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Ingénieur en chef de classe normale : montant annuel de référence de 4 200 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Pour l'attribution individuelle de cette prime, un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 6 peut être appliqué par l'autorité territoriale en fonction des critères définis par l'assemblée délibérante.

Conformément aux dispositions en vigueur, Monsieur le Président procède librement aux répartitions et attributions individuelles en tenant compte des critères suivants :

- Pour la part liée aux fonctions de l'agent, du niveau de la part pour chaque poste. Il s'agit des fonctions de direction de service et d'encadrement de personnels, du caractère stratégique et du niveau des responsabilités confiées, du degré d'expertise requis dans l'occupation du poste, des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées (contraintes particulières liées aux missions et à l'activité du service ou de la direction), telles que retenus pour la détermination des groupes fonctions
- Pour la part liée aux résultats de l'agent : des résultats individuels de chaque agent tenant compte des résultats de la procédure individuelle d'entretien professionnel telle que prévue par la réglementation en vigueur. Cette part prend en compte l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs, les compétences professionnelles et techniques, les qualités relationnelles, ainsi que la capacité d'encadrement où à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

2.2. Indemnité spécifique de service (I.S.S) et prime de service et de rendement (P.S.R) applicable à la filière technique

Ces indemnités, instituées et mises en œuvre par délibération du conseil communautaire du 25 janvier 2007 et 26 avril 2007, peuvent être versées aux agents relevant du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, classés sur les grades ou d'ingénieur principal, ainsi qu'aux agents relevant du cadre d'emploi des techniciens.

2.2.1. Prime de service et de rendement

Elle est calculée en référence aux taux moyens de base définis réglementairement pour chaque grade :

Ingénieur principal : montant annuel de référence de 2 817 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Ingénieur : montant annuel de référence de 1 659 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Technicien principal de 1^{ère} classe : montant annuel de référence de 1 400 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Technicien principal de 2^{ème} classe : montant annuel de référence de 1 330 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Technicien : montant annuel de référence de 1 010 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement le double du taux moyen de référence

Pour l'attribution individuelle de cette prime et dans la limite du crédit global, qui ne peut excéder le produit des taux annuels de base selon le grade et du nombre de bénéficiaires potentiels, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, et d'autre part, de la qualité des services rendus et l'efficacité dans l'emploi.

2.2.2. Indemnité spécifique de service

Elle est définie en référence aux taux moyens de base définis réglementairement pour chaque grade, qui se calcule comme suit :

Taux de base x coefficient de grade x coefficient de modulation par service (1,00)

Montant du taux de base pour les personnels éligibles : 361,90 € ⁽¹⁾

Coefficient propres à chaque grade :

- Ingénieur principal à partir du 6^{ème} échelon disposant de 5 ans d'ancienneté dans le grade : 51
- Ingénieur principal à partir du 6^{ème} échelon ne disposant de 5 ans d'ancienneté dans le grade : 43

- Ingénieur principal jusqu'au 5^{ème} échelon : 43
- Ingénieur à partir du 7^{ème} échelon : 33
- Ingénieur jusqu'au 6^{ème} échelon : 28
- Technicien principal de 1^{ère} classe : 18
- Technicien principal de 2^{ème} classe : 16
- Technicien : 12

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

A concurrence du crédit global égal au taux moyen annuel de référence applicable à chaque grade et au nombre de bénéficiaires, le montant individuel maximum susceptible d'être versé ne peut excéder un pourcentage du taux moyen ainsi calculé pour chaque grade, comme suit :

- Ingénieur principal : 122,5%
- Ingénieur : 115%
- Technicien principal de 1^{ère} classe : 110%
- Technicien principal de 2^{ème} classe : 110%
- Technicien : 110%

Pour l'attribution individuelle de cette prime et dans la limite du crédit global, qui ne peut excéder le produit des taux annuels de base selon le grade et du nombre de bénéficiaires potentiels, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, et d'autre part, de la qualité des services rendus et l'efficacité dans l'emploi.

2.3. Indemnités applicables à la filière culturelle pour les professeurs et assistants d'enseignements artistiques

Ces indemnités concernent les agents titulaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistiques et des assistants d'enseignement artistiques exerçant leur missions et activités au sein du conservatoire d'agglomération nouvellement constitué au 1^{er} janvier 2017.

2.3.1. Indemnités des professeurs d'enseignement artistiques chargés de direction

Les professeurs d'enseignement artistique chargés de direction peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S) dans les conditions suivantes :

Montant annuel de référence de 1 480 € ^{(1) (2)}

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement 8 fois le taux moyen attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec les autres indemnités dont peuvent bénéficier les professeurs d'enseignement artistiques.

2.3.2. Indemnité des autres professeurs d'enseignement artistiques

Les professeurs d'enseignement artistique qui exercent des activités enseignantes peuvent percevoir l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (I.S.O) aux conditions suivantes :

Montant annuel moyen de référence ^{(1) (2)}

- Part fixe : 1 213.59 €
- Part variable : 1 425.88 €

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement le taux moyen de référence

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part, de l'exercice effectif de fonction enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves, et d'autre part de missions et activités éventuelles de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation du conservatoire d'agglomération (types d'activités artistiques, types d'enseignement à l'intérieur d'une discipline). Une seule part modulable peut être allouée par famille d'instruments ou département artistique.

Les professeurs d'enseignement artistique qui effectuent un service hebdomadaire supérieur à 16 heures peuvent également percevoir des indemnités d'heure supplémentaire d'enseignement.

En cas de service supplémentaire régulier, l'agent bénéficiaire perçoit le taux annuel de l'indemnité calculée ci-après pour chaque heure supplémentaire réellement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière (sur une base de 36 semaines), étant précisé que l'indemnité annuelle est majorée pour la 1^{ère} heure supplémentaire d'enseignement. Il s'agit des heures supplémentaires annualisées (H.S.A).

Grade	Montant annuel des heures supplémentaires annualisés (H.S.A)	
	Montant annuel 1 ^{ère} heure	Montant annuel au-delà de la 1 ^{ère} heure
PEA hors classe	1 660,14 €	1 383,45 €
PEA Classe normale	1 509,22 €	1 257,68 €

En cas d'absence, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270^{ème} de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

2.3.3. Indemnité des assistants d'enseignement artistiques

Les assistants d'enseignement artistique qui exercent des activités enseignantes peuvent percevoir l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (I.S.O) aux conditions suivantes :

Montant annuel moyen de référence ⁽¹⁾ ⁽²⁾

- Part fixe : 1 213.59,36 €
- Part variable : 1 425.88 €

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement le taux moyen de référence

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part, de l'exercice effectif de fonction enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves, et d'autre part de missions et activités éventuelles de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation du conservatoire d'agglomération (types d'activités artistiques, types d'enseignement à l'intérieur d'une discipline). Une seule part modulable peut être allouée par famille d'instruments ou département artistique.

Les assistants d'enseignement artistique qui effectuent un service hebdomadaire supérieur à 20 heures peuvent également percevoir des indemnités d'heure supplémentaire d'enseignement.

En cas de service supplémentaire régulier, l'agent bénéficiaire perçoit le taux annuel de l'indemnité calculée ci-après pour chaque heure supplémentaire réellement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière (sur une base de 36 semaines), étant précisé que l'indemnité annuelle est majorée pour la 1^{ère} heure supplémentaire d'enseignement. Il s'agit des heures supplémentaires annualisées (H.S.A).

Grade	Montant annuel des heures supplémentaires annualisés (H.S.A)	
	Montant annuel 1 ^{ère} heure	Montant annuel au-delà de la 1 ^{ère} heure
AEA principal de 1 ^{ère} classe	1 1134.03 €	945.03 €
AEA principal de 2 ^{ème} classe	991.44 €	826,20 €
AEA	977.53 €	814.61 €

En cas d'absence, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270^{ème} de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

2.4. Autres indemnités applicables à la filière culturelle

Ces indemnités, instituées et mises en œuvre par délibération du conseil communautaire du 25 janvier 2007 et 26 avril 2007, concernent les agents titulaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois bibliothécaires et des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques.

2.4.1. Bibliothécaires

Les bibliothécaires peuvent percevoir l'**indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires** (I.F.T.S) dans les conditions suivantes :

Montant annuel de référence de 1 085,19 € ^{(1) (2)}

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement 8 fois le taux moyen attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions.

Les bibliothécaires peuvent également percevoir la **prime de technicité forfaitaire** (P.T.F) dans les conditions suivantes :

Montant annuel de référence de 1 443,84 € ^{(1) (2)}

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement le montant annuel de référence attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, des tâches particulières confiées et des sujétions spéciales attachées à l'exercice des fonctions, ainsi que du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2.4.2. Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques :

Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques peuvent prétendre, en fonction de leur grade et échelon, à trois indemnités spécifiques instituées et mises en œuvre par délibération du conseil communautaire du 25 janvier 2017 et 26 avril 2017 :

- **l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires** (I.F.T.S) pour les personnels de catégorie B dont l'indice brut personnel est supérieur à 380 (assistants de conservation principal de 1^{ère} classe, assistants de conservation principal de 2^{ème} classe à partir du 4^{ème} échelon, et assistant de conservation à partir du 5^{ème} échelon), dans les conditions suivantes :

Montant annuel de référence de 868,16 € ^{(1) (2)}

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement 8 fois le taux moyen attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions.

- **l'indemnité d'administration et de technicité** (I.A.T) pour les pour les personnels de catégorie B dont l'indice brut personnel est inférieur à 380 (assistants de conservation principal de 2^{ème} classe jusqu'au 3^{ème} échelon, et assistant de conservation jusqu'au 4^{ème} échelon), dans les conditions suivantes :

Assistant de conservation principal de 2^{ème} classe jusqu'au 3^{ème} échelon inclus : Montant annuel de référence de 710,85 ^{(1) (2)}

Assistant de conservation jusqu'au 4^{ème} échelon inclus : Montant annuel de référence de 592,22 ^{(1) (2)}

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement 8 fois le taux moyen attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions.

- **Une prime de technicité forfaitaire (P.T.F) dans les conditions suivantes :**

Montant annuel de référence de 1 201,28 € ^{(1) (2)}

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement le montant annuel de référence attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, des tâches particulières confiées et des sujétions spéciales attachées à l'exercice des fonctions, ainsi que du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2.5. Indemnités applicables à la filière sanitaire et sociale

Ces indemnités, instituées et mises en œuvre par délibération du conseil communautaire du 25 janvier 2017 et 26 avril 2017, concernent les agents titulaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois des puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants, et auxiliaires de puéricultures.

2.5.1. Puéricultrices

Les puéricultrices peuvent percevoir, en fonction de leur grade et échelon,

- **La prime de service (P.S.),** dans les conditions suivantes :

A concurrence du crédit global égal à 7,5% des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements budgétaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre à cette indemnité, le montant individuel maximum susceptible d'être versé est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 17% du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, ou bien encore de la valeur professionnelle et de l'activité de chaque agent.

- **La prime d'encadrement (P.E),** dans les conditions suivantes :

Montant annuel de référence de 91.22 € ^{(1) (2)}

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement le montant annuel de référence attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités managériales confiées au personnel éligible (direction d'un établissement d'accueil des jeunes enfants).

2.5.2. Educateurs de jeunes enfants

Les éducateurs de jeunes enfants peuvent percevoir, en fonction de leur grade et échelon, deux indemnités instituées et mises en œuvre par délibération du conseil communautaire du 25 janvier 2007 et 26 avril 2007 :

- **l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires (I.F.R.S.T.S)**, dans les conditions suivantes :

Educateur principal : Montant annuel de référence de 1 050 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

Educateur : Montant annuel de référence de 950 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement 7 fois le taux moyen attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- **La prime de service (P.S.)**, dans les conditions suivantes :

A concurrence du crédit global égal à 7,5% des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements budgétaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre à cette indemnité, le montant individuel maximum susceptible d'être versé est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 17% du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, ou bien encore de la valeur professionnelle et de l'activité de chaque agent.

2.5.3. Auxiliaires de puériculture

Les auxiliaires de puériculture peuvent percevoir, en fonction de leur grade et échelon, deux indemnités instituées et mises en œuvre par délibération du conseil communautaire du 25 janvier 2007 et 26 avril 2007 :

- **La prime de service (P.S.)**, dans les conditions suivantes :

A concurrence du crédit global égal à 7,5% des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements budgétaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre à cette indemnité, le montant individuel maximum susceptible d'être versé est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 17% du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, ou bien encore de la valeur professionnelle et de l'activité de chaque agent.

- **La prime spéciale de sujétions de service (P.S.S)**, dans les conditions suivantes :

Le montant individuel maximum susceptible d'être versé est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 10% du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, d'une part des responsabilités confiées, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2.6. Autres Indemnités applicables à la filière sportive

Cette indemnité, instituée et mise en œuvre par délibération du conseil communautaire du 25 janvier 2007 et 26 avril 2007, concerne les agents titulaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois des conseillers des activités physiques et sportives.

Montant annuel de référence de 4 960 € ⁽¹⁾ ⁽²⁾

⁽¹⁾ Les taux moyens annuels sont indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

⁽²⁾ Le montant individuel ne peut excéder annuellement 120% du taux moyen de référence attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, des responsabilités confiées, notamment managériales, du niveau d'expertise et des compétences professionnelles ou techniques nécessaire à l'exercice des fonctions, des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé, ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

3. Autres primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières

3.1. Dispositions spécifiques aux emplois fonctionnels

Conformément aux dispositions de l'article 13-1 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, les fonctionnaires détachés sur l'emploi fonctionnel de Directeur Général des Services ou de Directeur Général Adjoint bénéficient du régime indemnitaire fixé pour leur grade d'origine.

La Directeur Général des Services bénéficie de surcroît d'une prime de responsabilité des emplois administratifs de direction, correspondant à 15% du traitement soumis à retenue pour pension, conformément aux dispositions du décret n°88-631 du 6 mai 1988.

3.2. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Au sens de l'article 4 du décret 2002-60 du 14 janvier 2002, le temps de travail accompli par un agent qui excède la durée du cycle de travail fixée par la collectivité dans le cadre des 35 heures doit être comptabilisé en qualité d'heures supplémentaires. Tous les agents à temps complet de catégorie C ou B peuvent assurer à la demande de l'autorité territoriale des missions impliquant la réalisation d'heures supplémentaires.

Le nombre des heures supplémentaires accomplies ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures dans lequel sont incluses les heures effectuées le dimanche, les jours fériés, ainsi que les heures supplémentaires de nuit. Des dérogations exceptionnelles permettent néanmoins de dépasser ce nombre d'heures mais ne revêtent aucun caractère permanent ou obligatoire, et feront systématiquement l'objet d'un contrôle préalable.

Ce nombre d'heures maximum peut être dépassé dans les cas et conditions suivantes :

- Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une durée limitée, sur décision expresse de la Direction Générale des Services ou de la Direction des Ressources Humaines
- Pour certaines fonctions à raison de leur nature, afin d'assurer la continuité du service public proposé en dehors des heures normales de service ou la sécurité des personnes et des biens, notamment en cas de survenance d'évènement imprévu ou exceptionnels

Les heures ainsi effectuées sont prioritairement compensées par l'attribution de repos compensateurs.

Lorsqu'il ne peut être accordé de repos compensateur, l'accomplissement d'heures supplémentaires donne lieu à versement d'indemnités pour travaux supplémentaires dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

La réalisation d'heures supplémentaires par des agents à temps partiel, ou la réalisation d'heures complémentaires pour des agents à temps non complet revêt un caractère exceptionnel et fait l'objet d'une réglementation spécifique qui n'entraîne pas de majoration du taux horaire de rémunération.

3.3. Indemnisation des astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail (conformément aux dispositions de l'article 2 du décret n° 2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale).

La communauté d'agglomération de Vichy Communauté, du fait des différentes missions de service public qu'elle exerce, organise plusieurs services d'astreinte pour assurer la continuité du service en dehors des heures normales de service ou la sécurité des personnes et des biens, notamment en cas de survenance d'évènements imprévus ou exceptionnels, et disposer parallèlement de moyens techniques d'intervention 24h/24, 365 jours/an.

Ces astreintes concernent notamment :

- Le service assainissement (interventions visant à résoudre des problèmes susceptibles de nuire au bon traitement des eaux usées, à la gestion des eaux pluviales, ou risquant d'entraîner une gêne ou un risque sur la voirie ou chez l'utilisateur).
- Le service commun des sports (interventions visant à assurer la sécurité des personnes et des biens sur les différentes installations, ainsi que le bon déroulement des manifestations organisées par la ville de Vichy ou la Communauté d'Agglomération Vichy Communauté)
- Le service commun chargé des systèmes d'informations (interventions visant à assurer la sécurité des réseaux, matériels informatiques et téléphoniques)
- Le service mobilité et la Direction du Développement Economique (interventions visant à assurer les demandes d'intervention en matière de réservations des transports à la demande en dehors de horaires habituels d'ouverture du service, interventions visant à assurer la sécurité des personnes et des biens au sein des équipements communautaires,
- Des interventions en cas de besoins ponctuels, afin d'assurer une veille sur les équipements communautaires et les activités relevant du champ de compétences de la Communauté d'Agglomération.

Les agents soumis à ces périodes d'astreintes (membres de la direction générale ; encadrants et personnels techniques relevant du service des sports, de l'assainissement, et de la DSI ; personnel administratif non encadrant du service mobilité et direction du Développement Economique), selon la filière dont ils relèvent (administrative et technique) et la nature des activités confiées (astreintes de sécurité, d'exploitation ou de décision pour les personnels d'encadrement), perçoivent une indemnité dont les montants sont fixés par la réglementation ou, le cas échéant, la compensation de ces périodes par l'octroi d'un repos compensateur.

Les conditions d'organisation matérielle des astreintes et permanences sont fixées par règlement intérieur.

4. Dispositions diverses : modalités de versement, de maintien ou de suppression du régime indemnitaire

4.1. Modalités de versement

Sauf précision contraire, les primes et indemnités sont versées mensuellement, et ne font l'objet d'aucun ajustement automatique lorsque les montants ou coefficients sont revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

Contrairement aux parts fixes de régime indemnitaire, les parts variables éventuelles sont versées mensuellement, mais ne sont pas reconductibles d'une année sur l'autre de manière automatique.

4.2. Sort des primes et indemnités en cas d'absence

En application du principe de parité défini par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 1 du décret 91-875 du 6 septembre 1991 et en vertu des dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat, les modalités de maintien ou de suppression des primes et indemnités perçues par le personnel communautaire, conformément aux dispositions antérieures prévues par délibération du conseil communautaire en date du 25 janvier et 26 avril 2007, seront définies comme suit :

- En cas de congé de maladie d'ordinaire, de congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie ou d'accident de service, la part du régime indemnitaire liée aux fonctions suit le sort du traitement et la part éventuelle liée aux résultats ou à la performance est déterminée au regard des résultats obtenus en tenant compte de l'impact du congé de maladie ou de l'accident de service sur l'atteinte des résultats.
- Le cas échéant et sans présager des dispositions précédentes, toute journée d'absence fera l'objet d'un abattement journalier d'un trentième du régime indemnitaire perçu mensuellement. Toute absence du service inférieure à la durée journalière du travail est comptée pour une journée entière, et la retenue est limitée, aux 5 premiers jours calendaires d'absence de chaque période d'arrêt de travail.

Toutefois, ne sont pas comptabilisées en jour d'absence les congés annuels et exceptionnels, les déplacements professionnels, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption, les absences pour maladie résultant d'une hospitalisation, les absences pour accident du travail ou maladie professionnelles, ainsi que les autorisations d'absence légales (absences pour raisons syndicales notamment) ;

4.3. Maintien à titre individuel et modulations individuelles

Le montant mensuel des primes et indemnités dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu à titre individuel, dans l'éventualité où ce montant se trouverait diminué d'un point de vue réglementaire suite à la mise en place de ce nouveau régime indemnitaire.

Les montants individuels de référence établis sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant leur activité temps partiel.

Des arrêtés individuels d'attribution du régime indemnitaire seront pris en application de la délibération définissant les conditions de mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire. Ils préciseront les montants, taux ou coefficients individuellement applicables à chaque agent, et énumèrent le cas échéant les conditions qui justifient une modulation éventuelle du régime indemnitaire pour tenir compte des spécificités liées aux fonctions.

5. Modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire

Ces dispositions prendront effet au 1^{er} octobre 2017.

Toutes dispositions contenues dans les délibérations antérieures et qui contreviendraient au dispositif et à l'application de ce nouveau dispositif se trouveraient abrogées et devraient donc être considérées comme inapplicables et sans effet.

Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N° 5 DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 28 SEPTEMBRE

Objet de l'acte : 2017 - MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL
COMMUNAUTAIRE

.....
Date de décision: 28/09/2017

Date de réception de l'accusé 03/10/2017

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 28SEP2017_5a

Identifiant unique de l'acte : 003-240300426-20170928-28SEP2017_5a-DE

.....
Nature de l'acte : Délibération

Matières de l'acte : 4 .5

Fonction publique

Regime indemnitaire

Date de la version de la 19/04/2017

classification :

.....
Nom du fichier : 5.pdf (003-240300426-20170928-28SEP2017_5A-DE-1-1_1.pdf)