



EXTRAIT DU REGISTRE DES
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Séance du 3 décembre 2020

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 38

Votants : 72 (dont 34 procurations)

N°18

OBJET :

**ACTUALISATION
REGIME
INDEMNITAIRE DU
PERSONNEL
COMMUNAUTAIRE**

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture

le : 18 DEC. 2020

Publiée ou notifiée

le : 18 DEC. 2020

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 Frédéric AGUILERA, Président.**

Présents :

M. Frédéric AGUILERA, Président.

Mmes et MM. Elisabeth CUISSET, Jean-Sébastien LALOY, Caroline BARROT, Joseph KUCHNA, Michèle CHARASSE, François SENNEPIN, Nicole COULANGE, Michel MARIEN, Nathalie CHAMOIX BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Marilynne MORGAND, Bernard AGUIAR, Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Jacques TERRACOL, Ludivine DUFRAISE, Olivier ROYER, Christine MAGNAUD, Franck GONZALES, Philippe COLAS, Thierry WIRTH, Thierry LAPLACE, Annie CORNE, Pascal DEVOS, Jean-François CHAUFFRIAS, Séverine THOMAS-MOLLON, Jean-Dominique BARRAUD, Jean-Pierre RAYMOND (sauf pour la délibération n°50), Christophe DUMONT, Sandrine MORIER-MIZOULE, Alexis MAYET, Jacques BLETTERY, Sylvain BRUNO, Christine BOUARD, Jean-Pierre SIGAUD, Isabelle RECHARD, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents ayant donné procuration :

Mmes et MM. Monique GIRAUD à Romain LOPEZ, Françoise DUBESSAY à François SENNEPIN, Michel LAURENT à Franck GONZALES, Elisabeth BARGE à François SENNEPIN, Alain VENUAT à Franck GONZALES, Ariane MILET à Jean-Dominique BARRAUD, Hadrien FAYET à Nathalie CHAMOIX BOUILLON, Bertrand BAYLAUCQ à Jean-Sébastien LALOY, Annie DAUPHIN à Annie CORNE, François HUGUET à Jean-Claude BRAT, Jean-Louis LONG à Nicole COULANGE, Marie CHATELAIS à Annie CORNE, Benjamin BAFOIL à Jean-Sébastien LALOY, Marie-José MORIER à Nicole COULANGE, Jean-Marc BOUREL à Sandrine MORIER-MIZOULE, Véronique TRIBOULET à Thierry LAPLACE, Romain DEJEAN à Christine MAGNAUD, Jean-Michel MEUNIER à Elisabeth CUISSET, Laure GUERRY à Joseph KUCHNA, Yves-Jean BIGNON à Charlotte BENOIT, Jean-Philippe SALAT à Charlotte BENOIT, Evelyne VOITELLIER à Bernard AGUIAR, Jean ALMAZAN à Jean-Dominique BARRAUD, Anne-Sophie RAVACHE à Caroline BARROT, Valérie LASSALLE à Elisabeth CUISSET, Patrick BLETHON à Frédéric AGUILERA, Pauline TIROT à Sandrine MORIER-MIZOULE, Henri SARRE à Caroline BARROT, Corinne IBARRA à Michèle CHARASSE, Alexis BOUTRY à Jean-Marc GERMANANGUE, Linda PELISSIER à Marilynne MORGAND, Claude MALHURET à Frédéric AGUILERA, Bernard KAJDAN à Jacques BLETTERY, Sylvie DUBREUIL à Jacques BLETTERY.

Absents excusés :

Mme et MM. François SZYPULA, Patrick SEROR, Alexandre GIRAUD, Pierre BONNET, Christiane LEPRAT.

Secrétaire : M. Jean-Claude BRAT.

Monsieur le Président,

Vu Le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat (RIFSEEP),

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

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

Vu les délibérations du conseil communautaire n°5 du 25 janvier 2007 et n° 6 du 26 avril 2007 et fixant le régime indemnitaire applicable au personnel communautaire appartenant aux différentes filières de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°7 du conseil communautaire du 22 novembre 2007 portant ajustement du tableau des effectifs et modification du régime indemnitaire,

Vu la délibération n°5 du conseil communautaire de Vichy Communauté du 28 septembre 2017 portant mise en place du régime indemnitaire du personnel communautaire à compter du 1er octobre 2017,

Vu la délibération n°20 du conseil communautaire de Vichy Communauté du 13 décembre 2018 relative à l'actualisation du régime indemnitaire pour certains personnels de l'établissement à compter du 1er janvier 2019,

Vu la délibération n°6 du conseil communautaire de Vichy Communauté du 13 février 2020 portant actualisation de certaines vacations et dispositions diverses en matière de remboursements des frais de personnels et de rémunérations, et ouvrant la possibilité pour l'établissement de délivrer un régime indemnitaire aux agents non titulaires sur emplois non permanents,

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 décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale a généralisé le RIFSEEP, à compter du 1^{er} mars 2020, à la plupart des cadres d'emplois territoriaux par actualisation des équivalences avec la fonction publique d'Etat,

Considérant qu'afin de tenir compte de ces nouvelles dispositions réglementaires en vigueur, il convient de mettre à jour les dispositions relatives au régime indemnitaire applicables au personnel communautaire, telles que définies par les délibérations des conseils communautaires de Vichy Communauté n°5 du 28 septembre 2017, n°20 du 13 décembre 2018 et n°6 du 13 février 2020,

Considérant que cette mise en conformité des dispositions règlementaires doit concerner l'ensemble des cadres d'emplois éligibles au versement du RIFSEEP,

Considérant que pour les cadres d'emplois pour lesquels le RIFSEEP n'est pas ouvert réglementairement, en l'espèce les cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique, il convient de déterminer les plafonds de régime indemnitaire dans le respect des dispositions en vigueur,

Considérant que le complément indemnitaire annuel (CIA) constitue comme l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertises (IFSE) une part obligatoire du RIFSEEP devant ainsi être mise en place et délibérée, ce qui n'était pas le cas jusqu'alors s'agissant de la part variable,

Vu l'avis du comité technique en date du 30 novembre 2020 pour une mise à jour du régime indemnitaire,

Vu l'examen par la commission n°5 le 23 novembre 2020,

Propose au Conseil Communautaire :

- de dire que le régime indemnitaire pouvant être versé au personnel communautaire statutaire et contractuel sera, à compter du 1^{er} janvier 2021, 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 RIFSEEP, étant entendu que conformément à la législation en vigueur, le Président fixera par arrêtés les montants mensuels attribués à chaque agent,

- que l'ensemble de ces dispositions prennent effet à compter du 1^{er} janvier 2021 et que toutes les dispositions contenues dans les délibérations antérieures et qui contreviendraient à l'application du dispositif de régime indemnitaire ainsi défini se trouvent abrogées et doivent donc être considérées comme inapplicables et sans effet, à compter du 1^{er} janvier 2021,

- 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 :

- dit que le régime indemnitaire pouvant être versé au personnel communautaire statutaire et contractuel sera, à compter du 1er janvier 2021, 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 RIFSEEP, étant entendu que conformément à la législation en vigueur, le Président fixera par arrêtés les montants mensuels attribués à chaque agent,

- décide que l'ensemble de ces dispositions prendront effet à compter du 1^{er} janvier 2021 et que toutes les dispositions contenues dans les délibérations antérieures et qui contreviendraient à l'application du dispositif de régime indemnitaire ainsi défini se trouveraient abrogées et devraient donc être considérées comme inapplicables et sans effet.

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

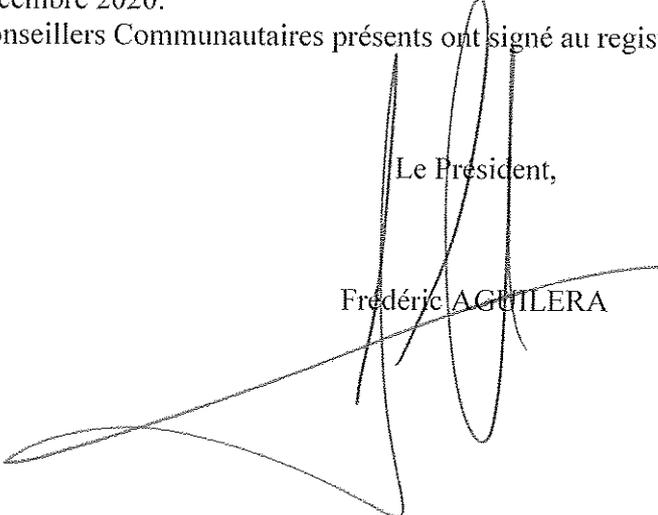
- charge M. le Président et M. le directeur général des services de l'exécution et de la publication de ces décisions.

.....
Fait et délibéré, à l'unanimité, en l'Hôtel d'Agglomération Vichy Communauté,
le 3 décembre 2020.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,

Frédéric AGUILERA



Conseil communautaire du 3 décembre 2020

Dispositions relatives au régime indemnitaire applicable au personnel communautaire au 1^{er} janvier 2021

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.

Bénéficient du 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.

Peuvent bénéficier du régime indemnitaire sur décision du Président de l'établissement ou de son représentant, les agents contractuels de droit public recrutés sur des emplois non 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 bénéficieront 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 vacataires ;
- Les collaborateurs de cabinet dont les modalités de rémunération sont 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 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 indemnitaire 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.

1.1. 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

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

Filière	Catégorie	Cadre d'emploi		
Administrative	Catégorie A	Administrateur Attaché territorial		
	Catégorie B	Rédacteur territorial		
	Catégorie C	Adjoint administratif territorial		
Technique	Catégorie A	Ingénieur en chef territorial Ingénieur territorial		
		Catégorie B	Technicien territorial	
	Catégorie C	Adjoint technique territorial Agent de maîtrise territorial		
Médico-sociale	Catégorie A	Assistant Territorial socio-éducatif ASE Cadre territorial de santé paramédical Conseiller territorial socio-éducatif Educatrice jeunes enfants Infirmier territorial cadre de santé Infirmier territorial en soins généraux Médecin territorial Psychologue territorial Puéricultrice cadre territorial de santé Puéricultrice territoriale		
		Catégorie B	Infirmier territorial	
		Catégorie C	Agent social territorial Agent territorial spécialisé des écoles maternelles – ATSEM Auxiliaire de puériculture territorial Auxiliaire de soins territorial	
		Animation	Catégorie B	Animateur territorial
			Catégorie C	Adjoint territorial d'animation
		Sportive	Catégorie A	Conseiller territorial des activités physiques et sportives
	Catégorie B		Educatrice territoriale des activités physiques et sportives	
	Catégorie C		Opérateur territorial des activités physiques et sportives	
	Culturelle	Catégorie A	Attaché territorial de conservation du patrimoine Bibliothécaire territorial Conservateur territorial de bibliothèque Conservateur territorial du patrimoine Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	
			Catégorie B	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques
Catégorie C			Adjoint territorial 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 tiendra compte 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 ouvert-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 ouvert aux agents dont les fonctions nécessitant une technicité particulière ou des sujétions particulières (horaires, facteurs de perturbations, responsabilités particulières, risques encourus).
- Le groupe 2 est ouvert aux personnels communautaires exerçant des missions d'exécution

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

Les plafonds applicables pour le versement 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	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en € (Délibération du CC du 3/12/2020)		
		GF1	GF2	GF3
Administrative	Administrateur	49 980 €	46 920 €	42 330 €
	Attaché territorial	36 210 €	32 130 €	25 500 €
Technique	Ingénieur en chef territorial	57 120 €	49 980 €	46 920 €
	Ingénieur territorial	36 210 €	32 130 €	25 500 €
Médico-sociale	Assistant Territorial socio-éducatif ASE	19 480 €	19 480 €	15 300€
	Cadre territorial de santé paramédical	25 500 €	25 500 €	20 400 €
	Conseiller territorial socio-éducatif	25 500 €	25 500 €	20 400 €
	Educateur jeunes enfants	14 000 €	13 500 €	13 000 €
	Infirmier territorial cadre de santé	25 500 €	25 500 €	20 400 €
	Infirmier territorial en soins généraux	25 500 €	25 500 €	20 400 €
	Médecin territorial	43 180 €	38 250 €	29 495 €
	Psychologue territorial	25 500 €	25 500 €	20 400 €
	Puéricultrice cadre territorial de santé	25 500 €	25 500 €	20 400 €
	Puéricultrice territoriale	19 480 €	19 480 €	15 300€
Sportive	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	25 500 €	25 500 €	20 400 €
Culturelle	Attaché territorial de conservation du patrimoine	29 750 €	29 750 €	27 200 €
	Bibliothécaire territorial	34 000 €	31 450 €	29 750 €
	Conservateur territorial de bibliothèque	34 000 €	31 450 €	29 750 €
	Conservateur territorial du patrimoine	46 920 €	40 290 €	34 450 €
	Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	36 210 €	32 130 €	25 500 €

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

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en € (Délibération du CC du 3/12/2020)		
		GF1	GF2	GF3
Administrative	Rédacteur territorial	17 480 €	16 015 €	14 650 €
Technique	Technicien territorial	17 480 €	16 015 €	14 650 €
Médico-sociale	Infirmier territorial	9 000 €	9 000 €	8 010 €
Animation	Animateur territorial	17 480 €	16 015 €	14 650 €
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives	17 480 €	16 015 €	14 650 €
Culturelle	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16 720 €	16 720 €	14 960 €

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

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel de IFSE en € (Délibération du CC du 3/12/2020)		
		GF1A	GF1B	GF2
Administrative	Adjoint administratif territorial	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Technique	Agent de maîtrise territorial	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Adjoint technique territorial	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Sociale	Agent social territorial	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles – ATSEM	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Auxiliaire de puériculture territorial	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Auxiliaire de soins territorial	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Animation	Adjoint territorial d'animation	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Sportive	Opérateur territorial des activités physiques et sportives	11 340 €	11 340 €	10 800 €
Culturelle	Adjoint territorial 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 concernés.

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.

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 de promotion interne ou d'avancement de grade, s'accompagnant d'un changement de fonctions et de groupes fonctions ;
- 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. Complément indemnitaire annuel dit CIA

L'attribution du CIA repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent

1.2.1 Dispositions communes

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 pourront se voir verser, chaque mois de décembre un CIA d'un montant de 10 €. La décision d'attribution individuelle est prise annuellement par le Président.

1.2.2. Dispositions spécifiques aux agents relevant de la direction commerciale du service mutualisé des sports

Par dérogation à l'article 1.2.1, les agents de la direction commerciale du service mutualisé des sports, relevant de la filière administrative et des groupes fonctions 2 et 3 des catégories A et B, sont éligibles, au vu du caractère particulier de leurs missions à des dispositions spécifiques en matière d'octroi de CIA

Ce complément indemnitaire annuel repose à la fois sur l'engagement professionnel collectif et individuel dans l'exercice des fonctions, apprécié dans le cadre des entretiens professionnels annuels selon les critères édictés par les dispositions du décret 2014-1526 du 16 décembre 2014, ainsi que sur la manière de servir.

Il se décline en deux parts distinctes et cumulables, fixées au cours du 1^{er} trimestre de l'année n au titre de l'exercice en cours, versées mensuellement au prorata du temps de travail de l'agent sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué, comme suit :

- une part forfaitaire, identique pour chaque bénéficiaire, fixée en fonction de la politique RH de l'établissement et des résultats collectifs obtenus au titre de l'année n-1 à l'échelle du service de l'agent, sur la base du rapport d'activité de ce service, tel que validé par le directeur général des services.
- une part individuelle, dont le montant sera défini pour l'année n en fonction des résultats professionnels et des conclusions portées dans le cadre des entretiens professionnels annuels de l'exercice n-1, sur la base notamment des critères non exhaustifs suivants : atteinte des objectifs commerciaux fixés, responsabilités et contributions individuelles dans la vente et l'activité de promotion commerciale de l'ensemble des infrastructures sportives de l'agglomération, résultats professionnels obtenus en matière de sourcing et de prospection de nouveaux clients, identification des besoins et qualité du suivi client,

Le CIA, qui n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre, est versé dans son intégralité, sous réserve du bénéfice d'un entretien professionnel, en cas de congés annuels, congés bonifiés et congés pris sur le CET.

Toute journée d'absence au titre d'un congé de maladie ordinaire, pour accident de service ou maladie professionnelle, d'un congé de longue maladie ou de longue durée, d'un temps partiel thérapeutique fera l'objet d'un abattement journalier d'un trentième du régime indemnitaire perçu mensuellement

Conformément aux dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, les plafonds proposés pour la mise en place du complément indemnitaire annuel sont les suivants :

Filière	Grade de référence	Plafond individuel annuel du CIA en € (Délibération du CC du 3/12/2020)	
		GF2	GF3
Administrative	Attaché hors classe	5 670 €	4 500 €
	Attaché principal	5 670 €	4 500 €
	Attaché,	5 670 €	4 500 €
	Rédacteur principal de 1 ^{ère} classe	2 185 €	1 995 €
	Rédacteur principal de 2 ^{ème} classe	2 185 €	1 995 €

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)

2.2. Indemnités applicables à la filière culturelle pour les professeurs et assistants d'enseignements artistique

Ces indemnités concernent les agents stagiaires, 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 à rayonnement départemental constitué au 1^{er} janvier 2017.

2.2.2. Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction

Les professeurs d'enseignement artistique stagiaires, titulaires et contractuels chargés des fonctions de direction d'un conservatoire à rayonnement communal ou intercommunal ou d'un établissement artistique non classé peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S) dans les conditions suivantes :

Montant moyen annuel de référence de 14 888 € au 01/02/2017 ⁽¹⁾

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

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

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale de l'établissement 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 (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement).

2.2.3. Indemnité des autres professeurs d'enseignement artistique

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

Taux annuel moyen de référence par agent⁽¹⁾

- Part fixe : 1 213,59 € au 01/02/2017
- Part variable : 1 425,88 € au 01/02/2017

Le montant individuel ne peut excéder annuellement le taux moyen de référence.

⁽¹⁾Taux moyens annuels de référence au 01/02/2017 et indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, s'agissant de la part fixe, de l'exercice effectif de fonction enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves, et s'agissant de la part modulable, des missions et activités éventuelles de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation du conservatoire à rayonnement départemental (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 annualisées (H.S.A) Montant de référence au 01-01-2019	
	Montant annuel 1 ^{ère} heure	Montant annuel au-delà de la 1 ^{ère} heure
PEA hors classe	1 703,82 €	1 419,85 €
PEA de classe normale	1 548,92€	1 290,77 €

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.

En cas de service supplémentaire irrégulier, chaque heure supplémentaire effective sera rémunérée selon les montants horaires en vigueur :

Grade	Montant horaires des heures effectives(H.S.E) Montant de référence au 01-01-2019
PEA hors classe	49,30 €
PEA de classe normale	44,81 €

2.2.4. Indemnité des assistants d'enseignement artistique

Les assistants d'enseignement artistique qui exercent des activités enseignantes peuvent percevoir l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves (I.S.O) qui est composée d'une part fixe et d'une part modulable, aux conditions suivantes

Taux annuel moyen de référence par agent⁽¹⁾

- Part fixe : 1 213,59 € au 01/02/2017
- Part variable : 1 425,88 € au 01/02/2017

Le montant individuel ne peut excéder annuellement le taux moyen de référence.

⁽¹⁾Taux moyens annuels de référence au 01/02/2017 et indexés sur la valeur du point de la Fonction Publique.

Pour l'attribution individuelle de cette prime, l'autorité territoriale fixe le taux individuel en tenant compte, s'agissant de la part fixe, de l'exercice effectif de fonction enseignantes et en particulier le suivi individuel et l'évaluation des élèves, et s'agissant de la part modulable, des missions et activités éventuelles de coordination du suivi des élèves compte tenu de l'organisation du conservatoire à rayonnement départemental (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 de référence au 01-01-2019	
	Montant annuel 1 ^{ère} heure	Montant annuel au-delà de la 1 ^{ère} heure
AEA principal de 1 ^{ère} classe	1 143,37€	952,81 €

AEA principal de 2 ^{ème} classe	1 039.42 €	866.19 €
AEA	988.04 €	823.37 €

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.

En cas de service supplémentaire irrégulier, chaque heure supplémentaire effective sera rémunérée selon les montants horaires en vigueur :

Grade	Montant horaires des heures effectives(H.S.E) Montant de référence au 01-01-2019
AEA principal de 1 ^{ère} classe	33.08 €
AEA principal de 2 ^{ème} classe	30.07 €
AEA	28.58 €

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

3.2. 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.

3.3. 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 ;
- 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.

3.4. 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'événements 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 de l'eau (interventions visant à résoudre des problèmes susceptibles de nuire au bon traitement des eaux, à la gestion de la production et à la distribution des eaux potables 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) ;
- 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, selon la filière dont ils relèvent 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

4.2. 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.

4.3. 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) ;

4.4. 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} janvier 2021.

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° 18 DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 03 DECEMBRE

Objet de l'acte : 2020 - ACTUALISATION REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL
COMMUNAUTAIRE

.....
Date de décision: 03/12/2020

Date de réception de l'accusé 18/12/2020

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 03DEC2020_18

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20201203-03DEC2020_18-DE

.....
Nature de l'acte : Délibération

Matières de l'acte : 4 .5

Fonction publique

Regime indemnitaire

Date de la version de la 29/08/2019

classification :

.....
Nom du fichier : 18.pdf (99_DE-003-200071363-20201203-03DEC2020_18-DE-
1-1_1.pdf)

Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N° 18 DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 03 DECEMBRE

Objet de l'acte : 2020 - ACTUALISATION REGIME INDEMNITAIRE DU PERSONNEL
COMMUNAUTAIRE

.....
Date de décision: 03/12/2020

Date de réception de l'accusé 18/12/2020

de réception :

.....
Numéro de l'acte : 03DEC2020_18

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20201203-03DEC2020_18-DE

.....
Nature de l'acte : Délibération

Matières de l'acte : 4 .5

Fonction publique

Regime indemnitaire

Date de la version de la 29/08/2019

classification :

.....
Nom du fichier : 18.pdf (99_DE-003-200071363-20201203-03DEC2020_18-DE-
1-1_1.pdf)