

EXTRAIT DU REGISTRE DES  
DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

SEANCE DU 23 FEVRIER 2023

Nombre de Conseillers :

En exercice : 77

Présents : 49

Votants : 71 (dont 22 procurations)

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 (sauf pour la délibération n°42), François SENNEPIN, Nicole COULANGE, Nathalie CHAMOUX BOUILLON, Jean-Marc GERMANANGUE, Marilynne MORGAND, Bernard AGUIAR, Charlotte BENOIT, Jean-Claude BRAT, Vice-Présidents.

Mmes et MM. Romain LOPEZ, Monique GIRAUD, Michel GUICHERD, Elisabeth BARGE, Alain VENUAT, Patrick SEROR, Sébastien BAUD, Olivier ROYER, Thierry WIRTH, Hadrien FAYET, Annie CORNE, Jean-Louis LONG, Marie-José MORIER, Brice MOLLIER, Jean-François CHAUFFRIAS, Jean-Dominique BARRAUD, Véronique TRIBOULET, Romain DEJEAN, Christophe DUMONT, Sandrine MORIER-MIZOULE, Jean-Michel MEUNIER, Alexis MAYET, Sylvain BRUNO, Laure GUERRY, Pierre BONNET, Yves-Jean BIGNON, Evelyne VOITELLIER, Pauline TIROT, Henri SARRE (à partir de la délibération n°9 A/), Corinne IBARRA, Linda PELISSIER, Claude MALHURET, Christiane LEPRAT, Bernard KAJDAN, Jean-Pierre SIGAUD, Isabelle RECHARD, Conseillers Communautaires.

formant la majorité des membres en exercice.

Absents avant donné procuration :

Mmes et MM. Michel MARIEN à Patrick SEROR, Vice-Président.

Mmes et MM. Michel LAURENT à Elisabeth BARGE, Ariane MILET à François SENNEPIN, Christine MAGNAUD à Joseph KUCHNA, Franck GONZALES à Pierre BONNET, Philippe COLAS à Jean-Claude BRAT, Bertrand BAYLAUCQ à Marie-José MORIER, Annie DAUPHIN à Annie CORNE, Marie CHATELAIS à Jean-Louis LONG, Benjamin BAFOIL à Jean-Sébastien LALOY, Jean-Marc BOUREL à Michèle CHARASSE, Jean-Pierre RAYMOND à Jean-François CHAUFFRIAS, Jacques BLETTERY à Nicole COULANGE, Christine BOUARD à Bernard AGUIAR, Jean-Philippe SALAT à Charlotte BENOIT, Jean ALMAZAN à Christiane LEPRAT, Anne-Sophie RAVACHE à Bernard KAJDAN, Valérie LASSALLE à Yves-Jean BIGNON, Patrick BLETHON à Linda PELISSIER, Henri SARRE à Frédéric AGUILERA (jusqu'à la délibération n°8), Alexis BOUTRY à Pauline TIROT, Sylvie DUBREUIL à Corinne IBARRA, Conseillers Communautaires.

Absents excusés :

Mme et MM. François SZYPULA, Françoise DUBESSAY, Thierry LAPLACE, François HUGUET, Alexandre GIRAUD, Séverine THOMAS-MOLLON.

Secrétaire : M. Jean-Claude BRAT.

Monsieur le Président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

N° 15

OBJET :

PERSONNEL

MISE A JOUR DU  
REGIME  
INDEMNITAIRE DU  
PERSONNEL  
COMMUNAUTAIRE

TEMPS PARTIEL  
POUR RAISON  
THERAPEUTIQUE

Rendue exécutoire :

Transmise en Sous-Préfecture  
le : 27 février 2023

Publiée ou notifiée  
le : 27 février 2023

**Vu** le Code Général de la Fonction Publique et plus particulièrement les articles L.714-4 à L.714-13,

**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 ses arrêtés d'application,

**Vu** le décret n°2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

**Vu** le décret n° 2014-513 modifié 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), et ses arrêtés d'application pour les différents corps de référence de l'Etat,

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

**Vu** le décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat,

**Vu** le décret n° 2021-1462 du 8 novembre 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique territoriale,

**Vu** la délibération n°18 du conseil communautaire de Vichy Communauté du 8 juillet 2021 portant mise à jour du régime indemnitaire du personnel communautaire et de son annexe 1,

**Vu** l'avis favorable rendu par le comité social territorial le 14 février 2023 sur le projet de mise à jour du régime indemnitaire du personnel communautaire,

**Vu** l'examen par la commission n° 5 le 13 février 2023,

**Considérant** les principes attachés au régime indemnitaire, à savoir la compétence de l'organe délibérant en matière indemnitaire, le principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique d'Etat, et le principe de légalité des avantages attribués,

**Considérant** que les dispositions du décret n° 2021-997 du 28 juillet 2021 relatif au temps partiel pour raison thérapeutique dans la fonction publique de l'Etat est venu modifier les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 susvisé, et plus particulièrement les modalités de maintien des primes et indemnités des agents de l'Etat en situation de temps partiel pour raison thérapeutique qui bénéficient ainsi, depuis le 31 juillet 2021, du maintien du régime indemnitaire dans les mêmes proportions que le traitement, soit de la totalité des primes,

**Considérant** qu'en application des principes attachés au régime indemnitaire, les collectivités territoriales et leurs établissements publics peuvent donc prévoir, par délibération, le maintien de la totalité du régime indemnitaire aux agents bénéficiant du temps partiel thérapeutique,

**Considérant** la volonté de l'établissement de ne pas pénaliser les agents placés en situation de temps partiel pour raison thérapeutique,

**Propose** au Conseil Communautaire :

- De modifier les modalités de versement du régime indemnitaire pour les agents communautaires reconnus en situation de temps partiel pour raison thérapeutique et de décider du maintien des montants de régime indemnitaire, hors Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour ces agents à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 ; et
- De modifier en conséquence les dispositions relatives aux modalités de versement du régime indemnitaire, hors Complément Indemnitaire Annuel (CIA), telles qu'elles avaient précédemment été définies dans l'article 4.2 de l'annexe 1 de la délibération n°18 du conseil communautaire de Vichy Communauté du 8 juillet 2021 portant mise à jour du régime indemnitaire du personnel communautaire.

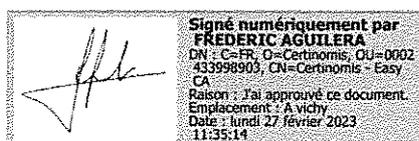
Après en avoir délibéré, le Conseil Communautaire décide :

- De maintenir à compter du 1<sup>er</sup> mars 2023 le versement du régime indemnitaire, hors Complément Indemnitaire Annuel (CIA), pour les agents communautaires placés en situation de temps partiel pour raison thérapeutique ;
- De modifier en ce sens les dispositions relatives aux modalités de versement du régime indemnitaire en cas d'absence dans l'article 4.2 de l'annexe 1 ci-jointe,
- De charger 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 23 février 2023.

Les Conseillers Communautaires présents ont signé au registre.

Le Président,



## Conseil communautaire du 23 février 2023

### Annexe 1

#### Mise à jour des dispositions relatives au régime indemnitaire applicable au personnel communautaire

##### Préambule

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 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.

## 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
		Educateur territorial
		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 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	Educateur territorial 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 territorial	14 000 €	13 500 €	13 000 €
	Infirmier territorial cadre de santé	25 500 €	25 500 €	20 400 €
	Infirmier territorial en soins généraux	19 480 €	19 480 €	15 300€
	Médecin territorial	43 180 €	38 250 €	29 495 €
	Psychologue territorial	22 000€	22 000€	18 000 €
	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	Adjoint technique territorial	11 340 €	11 340 €	10 800 €
	Agent de maîtrise 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.

Sont exclus de la détermination du montant de l'IFSE :

- 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 ;
- Le cas échéant, 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 personnels transférés.

#### 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.

#### 1.1.6. Montant minimum d'IFSE

Le montant minimum mensuel de l'IFSE est arrêté à 105 euros bruts pour un agent à temps complet.

## 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 ou non permanents et éligibles au RIFSEEP, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, pourront se voir verser au mois de décembre de l'année N un complément indemnitaire annuel, dit CIA.

Les conditions d'attribution du CIA sont déterminées en fonction :

- de l'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent, réalisée lors de l'entretien professionnel annuel,
- de l'atteinte des objectifs individuels définis pour l'année N-1 et évaluée lors de l'entretien professionnel annuel.

Les plafonds arrêtés pour le versement du complément indemnitaire annuel sont les suivants :

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

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel du CIA en €		
		GF1	GF2	GF3
Administrative	Administrateur	10 €	10 €	10 €
	Attaché territorial	10 €	10 €	10 €
Technique	Ingénieur en chef territorial	10 €	10 €	10 €
	Ingénieur territorial	10 €	10 €	10 €
Médico-sociale	Assistant Territorial socio-éducatif ASE	10 €	10 €	10 €
	Cadre territorial de santé paramédical	10 €	10 €	10 €
	Conseiller territorial socio-éducatif	10 €	10 €	10 €
	Educateur territorial	10 €	10 €	10 €
	Infirmier territorial cadre de santé	10 €	10 €	10 €
	Infirmier territorial en soins généraux	10 €	10 €	10 €
	Médecin territorial	10 €	10 €	10 €
	Psychologue territorial	10 €	10 €	10 €
	Puéricultrice cadre territorial de santé	10 €	10 €	10 €
Sportive	Puéricultrice territoriale	10 €	10 €	10 €
	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	10 €	10 €	10 €
Culturelle	Attaché territorial de conservation du patrimoine	10 €	10 €	10 €
	Bibliothécaire territorial	10 €	10 €	10 €
	Conservateur territorial de bibliothèque	10 €	10 €	10 €
	Conservateur territorial du patrimoine	10 €	10 €	10 €
	Directeur d'établissement territorial d'enseignement artistique	10 €	10 €	10 €

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

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel du CIA en €		
		GF1	GF2	GF3
Administrative	Rédacteur territorial	10 €	10 €	10 €
Technique	Technicien territorial	10 €	10 €	10 €
Médico-sociale	Infirmier territorial	10 €	10 €	10 €
Animation	Animateur territorial	10 €	10 €	10 €
Sportive	Educateur territorial des activités physiques et sportives	10 €	10 €	10 €
Culturelle	Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques	10 €	10 €	10 €

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

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel du CIA en €		
		GF1A	GF1B	GF2
Administrative	Adjoint administratif territorial	10 €	10 €	10 €
Technique	Adjoint technique territorial	10 €	10 €	10 €
	Agent de maîtrise territorial	10 €	10 €	10 €
Sociale	Agent social territorial	10 €	10 €	10 €
	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles – ATSEM	10 €	10 €	10 €
	Auxiliaire de puériculture territorial	10 €	10 €	10 €
	Auxiliaire de soins territorial	10 €	10 €	10 €
Animation	Adjoint territorial d'animation	10 €	10 €	10 €
Sportive	Opérateur territorial des activités physiques et sportives	10 €	10 €	10 €
Culturelle	Adjoint territorial du patrimoine	10 €	10 €	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 des filières administrative et sportive 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 sur l'appréciation de la valeur professionnelle et de la manière de servir de l'agent réalisée lors de l'entretien professionnel annuel, mais également sur l'évaluation lors de cet entretien :

- de l'atteinte des objectifs individuels arrêtés lors de l'entretien professionnel annuel précédent,
- de la contribution de l'agent à l'atteinte des objectifs collectifs fixés pour la direction commerciale des sports pour l'année N-1 et formalisés lors de l'entretien professionnel annuel précédent.

En fonction des conclusions de l'entretien annuel d'évaluation, le versement du CIA sera organisé en une fois.

Les plafonds arrêtés pour le versement du complément indemnitaire annuel sont les suivants :

Filière	Cadre d'emploi de référence	Plafond individuel annuel du CIA en €	
		GF2	GF3
Administrative	Attaché	5 670 €	4 500 €
	Rédacteur	2 185 €	1 995 €
Sportive	Conseiller territorial des activités physiques et sportives	5 670 €	4 500 €
	Educateur territorial des activités physiques et sportives	2 185 €	1 995 €

La décision d'attribution individuelle est prise annuellement par le Président.

## **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<sup>er</sup> janvier 2017.

#### **2.2.2. Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires des professeurs d'enseignement artistiques 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 <sup>(1)</sup>

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

<sup>(1)</sup> 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<sup>(1)</sup>

- 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.

<sup>(1)</sup>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<sup>ère</sup> 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 <sup>ère</sup> heure	Montant annuel au-delà de la 1 <sup>ère</sup> 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<sup>ème</sup> 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<sup>(1)</sup>

- 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.

<sup>(1)</sup>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<sup>ère</sup> 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 <sup>ère</sup> heure	Montant annuel au-delà de la 1 <sup>ère</sup> heure
AEA principal de 1 <sup>ère</sup> classe	1 143.37€	952.81 €
AEA principal de 2 <sup>ème</sup> 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<sup>ème</sup> 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 <sup>ère</sup> classe	33.08 €
AEA principal de 2 <sup>ème</sup> classe	30.07 €
AEA	28.58 €

### 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 ;
- 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 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**

### **4.1. Modalités de versement**

L'IFSE et les primes et indemnités arrêtées pour le personnel non éligible au régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) 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.

Pour le personnel éligible au RIFSEEP, l'attribution du CIA étant exclusivement fondée sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, son versement est annuel et non reconductible d'une année sur l'autre.

L'éligibilité de chaque agent au versement du CIA est appréciée chaque année lors de l'entretien professionnel.

### **4.2. Dispositions relatives au régime indemnitaire en cas d'absence, à l'exception du CIA**

En application du principe de parité avec la Fonction Publique d'Etat 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 versement du régime indemnitaire, hors CIA, en cas d'absence sont définies comme suit :

- Congés pour maladie ordinaire : le versement du régime indemnitaire suit le traitement (pendant 3 mois versement à 100 %, pendant 9 mois versement à 50%).
- Congé pour accident du travail et maladie professionnelle : le versement du régime indemnitaire suit le traitement, soit versement à 100%.
- Congé de maternité, de paternité et d'adoption : le versement du régime indemnitaire suit le traitement, soit versement à 100%.
- Congé longue maladie (CLM), congé de longue durée (CLD) et de grave maladie : de pas de maintien du régime indemnitaire. Le régime indemnitaire versé pendant le congé de maladie ordinaire demeure acquis.
- Temps partiel thérapeutique : le régime indemnitaire suit le traitement, soit versement à 100%.

Le versement du régime indemnitaire est maintenu sur les périodes de congés annuels et d'autorisation exceptionnelles d'absence.

### **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.

A l'exception du CIA, 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 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**

Toutes dispositions contenues dans les délibérations antérieures et qui contreviendraient aux dispositions relatives au régime indemnitaire applicable au personnel communautaire telles que précédemment définies se trouveraient abrogées et devraient donc être considérées comme inapplicables et sans effet.

## Accusé de réception d'un acte en préfecture

DELIBERATION N° 15 DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU 23 FEVRIER

Objet de l'acte : 2023 - PERSONNEL - MISE A JOUR DU REGIME INDEMNITAIRE DU  
PERSONNEL COMMUNAUTAIRE - TEMPS PARTIEL POUR RAISON  
THERAPEUTIQUE

.....  
Date de décision: 23/02/2023

Date de réception de l'accusé 27/02/2023  
de réception :

.....  
Numéro de l'acte : 23FEV2023\_15

Identifiant unique de l'acte : 003-200071363-20230223-23FEV2023\_15-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 : 15.pdf ( 99\_DE-003-200071363-20230223-23FEV2023\_15-DE-1-  
1\_1.pdf )