



**DELIBERATION DU CONSEIL  
COMMUNAUTAIRE  
N°158-2019 du 19 septembre 2019  
Version du 26 septembre 2024**

*L'AN DEUX MILLE VINGT QUATRE le 26 septembre, le Conseil communautaire, légalement convoqué le 18 septembre 2024, s'est réuni à la Salle polyvalente de Coise-Saint-Jean-Pied-Gauthier, en séance publique, sous la présidence de Béatrice SANTAIS.*

Nombre de membres en exercice : 63

Nombre de membres présents : 41

Nombre de membres votants : 51

Prénom	Nom	Communes	Présents	Avaient donné pouvoir	Absents et/ou excusés
Marc	DUPRAZ	APREMONT			X
Patrice	DOMENGET (Suppléant)	ARBIN	X		
Catherine	BRISSE (Suppléante)	ARVILLARD	X		
Fabienne	PICHON-DEGUILHEM	BETTON BETTONNET	X		
Christophe	RUSPINI (Suppléant)	BOURGNEUF	X		
Yannick	LOGEROT	CHAMOUSSET	X		
Cécile	DEBRION	CHAMOUX SUR GELON			X
Eric	BARBIER	CHAMPLAURENT	X		
Christelle	HUGONOT	CHATEAUNEUF	X		
Michel	RAVIER	CHIGNIN			X
Jean-Luc	BENETTI	COISE ST JEAN PIED GAUTHIER	X		
Arlette	BRET	COISE ST JEAN PIED GAUTHIER	X		
Marie-Hélène	PLAVERET (Suppléante)	CRUET	X		
Alain	SIBUE	DETRIER			X
Eve	BUEVOZ	FRETERIVE	X		
Marc	GIRARD	HAUTEVILLE	X		
Stéphane	DUPARC	LA CHAPELLE BLANCHE	X		
Michel	DURET	LA CHAVANNE	X		
Ludovic	LAMBERT	LA CROIX DE LA ROCHETTE			X
Jean-François	CLARAZ	LA TABLE	X		
Jean-François	DUC	LA TRINITE	X		
Nathalie	POMEON	LAISSAUD		J.Y. BERGER SABATTEL	X
Véronique	MASNADA (Suppléante)	LE BOURGET EN HUILE	X		
André	DAZY	LE PONTET			X
Sébastien	MARTINET	LE VERNEIL	X		
Jean-Claude	NICOLLE	LES MOLLETES			X
Jacqueline	SCHENKL	MONTENDRY			X
André	BUISSON	MONTMELIAN		A. CONAND	X
Sylvie	COMPOIS	MONTMELIAN	X		
Anne	CONAND	MONTMELIAN	X		
David	FAUCONET	MONTMELIAN	X		

Yves	PAVILLET	MONTMELIAN		D. SANTAIS	X
Béatrice	SANTAIS	MONTMELIAN	X		
Jean-Pierre	GUILLAUD	MYANS	X		
Giuseppina	PATRAS	MYANS		J.P. GUILLAUD	X
Lionel	MURAZ	PLANAISE	X		
Martine	BANNAY-CODET	PORTE DE SAVOIE			X
Jean-Jacques	BAZIN	PORTE DE SAVOIE	X		
Ghislain	GARLATTI	PORTE DE SAVOIE		J.F. CLARAZ	X
Caroline	LEVANNIER	PORTE DE SAVOIE	X		
Jacques	VELTRI	PORTE DE SAVOIE	X		
Franck	VILLAND	PORTE DE SAVOIE	X		
Jean-Yves	BERGER-SABATTEL	PRESLE	X		
Michel	SYMANZIK	ROTHERENS	X		
Alain	COMBAZ	ST JEAN DE LA PORTE	X		
Michel	BOUVIER	ST PIERRE D'ALBIGNY		V. REYNAUD	X
Lionel	GOVERNEUR	ST PIERRE D'ALBIGNY	X		
Laëtitia	NOEL	ST PIERRE D'ALBIGNY	X		
Martine	POMA	ST PIERRE D'ALBIGNY	X		
Virginie	REYNAUD	ST PIERRE D'ALBIGNY	X		
Remy	SAINT GERMAIN	ST PIERRE D'ALBIGNY		E. BUEVOZ	X
Isabelle	JARRIAND	ST PIERRE DE SOUCY	X		
Sylvie	SCHNEIDER	STE HELENE DU LAC			X
David	ATES	VALGELON LA ROCHETTE			X
Jean-Claude	BENGRIBA	VALGELON LA ROCHETTE		J. DONJON	X
Jacky	DONJON	VALGELON LA ROCHETTE	X		
Jacky	GACHET	VALGELON LA ROCHETTE	X		
Nathalie	REBATEL	VALGELON LA ROCHETTE		J. GACHET	X
Elodie	VANACKERE	VALGELON LA ROCHETTE			X
Eric	SANDRAZ	VILLARD D'HERY		F. VILLAND	X
Jean-Claude	MESTRALLET	VILLARD SALLET	X		
Christiane	FAVRE	VILLARD-LEGER	X		
Denise	MARTIN	VILLAROUX	X		

## **242-2014 - MODIFICATION DU REGIME INDEMNITAIRE**

**Rapporteur :** Fabienne PICHON-DEGUILHEM

### **Présentation :**

Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnels (RIFSEEP) issu du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 doit être réexaminé tous les 4 ans minimum pour les agents en poste.

Son niveau à la Communauté de communes Cœur de Savoie depuis la dernière délibération n° 158-2019 du 19 décembre 2019 consolidée reste faible parmi les EPCI voisins dans un contexte de perte d'attractivité de la fonction publique et de concurrence entre employeurs. Son réexamen suscite une attente forte des agents liée aux enjeux de valorisation et fidélisation des salariés ainsi que d'attractivité des postes à pourvoir, qui avait été bien identifiée lors du diagnostic organisationnel de 2022.

Il est proposé de réajuster certains montants selon quatre axes présentés au Bureau Communautaire et aux représentants du personnel :

1. Aligner le montant maximum du Complément indemnitaire annuel (CIA) sur celui voté pour les agents du CIAS, soit passer d'un forfait annuel de 120 € à une prime annuelle variable pouvant aller jusqu'à 400 € en fonction de l'atteinte d'objectifs et de critères d'attribution
2. Mettre en œuvre le « bonus attractivité » de la CAF « bonus attractivité » de la CAF pour revaloriser les métiers des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) : revalorisation de 100 € nets mensuels (plancher fixé par la CAF pour un agent à temps plein) des agents titulaires et contractuels travaillant en crèche qui ouvre droit à un bonus de financement.
3. Valoriser les salariés fidèles et compenser la perte de pouvoir d'achat : revaloriser le RI des salariés de 50 € mensuels au bout de 3 ans de service dans la collectivité, puis tous les 3 ans.
4. Réajuster certaines sujétions : mieux valoriser la complexité des missions de certains postes (assistants de pôle, gestionnaire de paie...) et compenser l'impossibilité du télétravail ou d'avoir des RTT pour les agents non éligibles (hors crèches), ou encore prendre en compte le nombre d'agents encadrés pour les managers.

L'enveloppe budgétaire nécessaire au chapitre 012 est, en fourchette haute d'estimation, d'environ 75 000 € pour 2024 toutes charges comprises, et de 350 000 € en année pleine. Ce surcoût sera atténué par le bonus attractivité de la CAF qui devrait augmenter les recettes de 53 000 € en année pleine et par le remboursement au budget principal des charges salariales des agents affectées aux budgets annexes à due proportion de l'augmentation générée.

*Le Comité social territorial a rendu un avis favorable lors de ses séances du 9 juillet et du 17 septembre 2024.*

**Il est ainsi proposé d'adopter la délibération suivante qui consolide par ses nouveautés la délibération précédente instaurant le RIFSEEP :**

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 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 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 l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'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°2015-661 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

VU le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale modifie le décret n°91-875 et établit une équivalence provisoire avec des corps de l'Etat bénéficiant du RIFSEEP afin que des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale non encore éligibles puissent en bénéficier à compter du 1<sup>er</sup> mars 2020,

VU les arrêtés fixant les montants de référence pour les corps et services de l'Etat correspondants au grade détenu par les agents de la collectivité,

VU les délibérations instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité :

- la délibération du 18 décembre 2014 du Conseil Communautaire mettant en place un régime indemnitaire propre à la Communauté de communes Cœur de Savoie après fusion des quatre précédentes intercommunalités,
- la délibération du 9 juillet 2015 du Conseil Communautaire portant mise en place d'un dispositif d'astreinte ;
- la délibération du 15 décembre 2016 du Conseil Communautaire modifiant le cadre réglementaire du régime indemnitaire avec l'intégration du RIFSEEP,
- la délibération du 14 décembre 2017 du Conseil Communautaire modifiant le régime indemnitaire avec éligibilité des adjoints techniques au RIFSEEP,
- la délibération du 5 juillet 2018 du Conseil Communautaire précisant les modalités d'octroi et de versement des IHTS (indemnités horaires pour travaux supplémentaires),
- la délibération du 19 septembre 2019 du Conseil Communautaire modifiant le régime indemnitaire avec notamment l'intégration du Complément Indemnitaire Annuel,
- la délibération du 24 septembre 2020 qui étend le RIFSEEP à certains cadres d'emplois désormais éligibles,

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 l'avis du Comité social territorial de la Communauté de communes Cœur de Savoie,

Considérant que conformément à l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables à ses agents,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.), régime indemnitaire de référence pour les cadres d'emplois éligibles,

Considérant le caractère exclusif du RIFSEEP qui se substitue à toutes les primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles mentionnées par l'arrêté du 27 août 2015 précité ainsi que la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction et des avantages collectivement acquis prévus par l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,

Considérant que le régime indemnitaire RIFSEEP s'applique à l'ensemble des cadres d'emploi de la collectivité,

**Il est proposé à l'assemblée délibérante d'instaurer le régime indemnitaire selon les modalités suivantes, et d'en déterminer les critères d'attribution, les points mentionnés en rouge étant ceux qui font l'objet d'une évolution et qui sont soumis au vote de l'assemblée.**

## Article 1 : Bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents relevant des cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux ci-dessous, titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Le régime indemnitaire est étendu aux agents contractuels permanents de droit public exerçant des fonctions comparables. Sont assimilés aux agents contractuels permanents, les agents ayant un contrat de plus de 6 mois sur un emploi permanent ou aux agents cumulant plusieurs contrats à durée déterminée sur un emploi permanent, totalisant une durée consécutive de plus de 6 mois.

## Article 2 : Instauration de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

### Article 2.1 : Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque emploi doit être réparti dans un groupe de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Il est proposé de répartir les emplois selon les sujétions suivantes :

- Encadrement / responsabilité : - de 10 agents / entre 10 et 20 agents / + de 20 agents
- Congés imposés / horaires atypiques / poste non éligible au télétravail (hors crèches) / poste non éligible à la modalité de travail 36 heures avec ARTT (hors crèches)
- Complexité des missions / autonomie
- Absences de travail planifié (fixe)
- Poste en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE)
- Multiplicité des missions
- Cumul de postes en raison d'absence non remplacée au-delà d'un mois

Les sujétions déterminant les groupes de fonctions sont les suivantes :

Sujétion N° 1 : ENCADREMENT/  RESPONSABILITE	Emploi de direction  Emploi de responsable rang 1 (ex : chef de service /coordination)  Emploi de responsable rang 2 (ex : responsable de structure et d'équipement toute l'année : structures petite enfance)  Emploi de responsable rang 3 (ex : responsable de structure et équipement épisodiquement : structures enfance-jeunesse)  Responsable rang 4 (ex : responsable autre structure / chef d'équipe)  Cette sujétion englobe de fait toutes les autres. <b>Une gradation est faite selon le nombre d'agents du service ou de la direction de l'encadrant concerné (- de 10 agents / entre 10 et 20 agents / + de 20 agents) et s'applique aux adjoints le cas échéant.</b>
Sujétion N° 2 : PAS DE SUJETION PARTICULERES	

Sujétion N° 3 : CONGES IMPOSES / HORAIRE ATYPIQUES / <b>POSTE NON ÉLIGIBLE AU TÉLÉTRAVAIL (HORS CRÈCHES) / POSTE NON ÉLIGIBLE À LA MODALITÉ DE TRAVAIL 36 HEURES AVEC ARTT (HORS CRÈCHES)</b>	<b>Agents dont les congés sont soumis aux fermetures de la structure</b>  Agents dont le poste nécessite de travailler de manière régulière à des horaires tardifs ou atypiques (soirée, dimanche et jours fériés...) au-delà de sa journée de travail  <b>Agents dont le poste est non éligible au télétravail ou à la modalité de travail 36h avec ARTT (hors postes en EAJE)</b>
Sujétion N° 4 : COMPLEXITE DES MISSIONS ET AUTONOMIE	Agents exerçant des fonctions requérant un niveau de professionnalisation reconnu ou exigé ou/et en situation d'autonomie soit complète soit sans la présence d'un supérieur (ex : auxiliaire de puériculture, gestionnaire de paie, assistant de pôle...)
Sujétion N° 5 : absence de travail planifié	Agents du pool de remplacement
<b>Sujétion N° 6 : POSTE EN EAJE</b>	<b>Agents, titulaires et contractuels, intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les établissements d'accueil du jeune enfant</b>
<b>Sujétion N° 7 : CUMUL DE POSTES EN RAISON D'ABSENCE NON REMPLACÉE AU-DELÀ D'UN MOIS</b>	<b>Agents ayant à assumer de façon temporaire une surcharge significative de travail en raison de l'absence ininterrompue et non remplacée de plus de 4 semaines consécutives d'un membre de leur équipe ou de leur n+1.</b>
Sujétion N° 8 : MULTIPLICITE DE MISSIONS	Agents ayant deux fonctions ou missions de natures différentes sans lien entre elles, dépendant de 2 services différents.

Il est proposé de fixer le nombre de groupes de fonctions et les montants maximum annuels correspondants comme suit :

- **Filière ADMINISTRATIVE**

#### **Catégorie A**

##### Attachés territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Direction générale et direction de pôle	36210
Groupe 2	Autres	25500

#### **Catégorie B**

##### Rédacteurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois de responsable de rang 1 et 2	11800
Groupe 2	Emplois de responsable de rang 3 et 4	11100
Groupe 3	Autres	10400

## Catégorie C

### Adjoints administratifs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emploi avec sujétions n° 2	9700
Groupe 2	Emplois avec sujétions n° 3	9000
Groupe 3	Emplois avec aucune sujétion particulière	8300

- **Filière TECHNIQUE**

Les adjoints techniques sont éligibles au RIFSEEP depuis la parution le 12 août 2017 de l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du 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.

Par ailleurs, pour les adjoints techniques en charge du déneigement, il est proposé de verser un complément indemnitaire sur la période potentielle de déneigement du 1<sup>er</sup> novembre au 15 mars de chaque année afin de prendre en compte les sujétions de suivi des conditions météorologiques et d'intervention en dehors des heures normales de service pour assurer la viabilité hivernale des voiries du parc d'activités Alpespace 7 jours sur 7, 24 heures sur 24 pour l'accès aux entreprises du parc par leurs salariés et leurs fournisseurs.

De même, 2 adjoints techniques de la collectivité exercent des fonctions de gardiens d'équipement et bénéficient pour ce faire d'un logement de fonction.

## Catégorie A

### Ingénieurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Direction générale et direction de pôle	36210
Groupe 2	Emplois de responsable de rang 1 et 2	25500
Groupe 3	Emplois de responsable de rang 3 et 4	22630
Groupe 4	Emplois autres	17960

## Catégorie B

### Techniciens territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois avec sujétion n° 2	11800
Groupe 2	Emplois avec sujétion n° 3	11100
Groupe 3	Emplois avec aucune sujétion particulière	10400

## Catégorie C

### Adjoints techniques territoriaux et agents de maîtrise territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé	IFSE - Montant € maxima annuel – logé	CIA - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois avec sujétion n° 2	9700	7000	1200
Groupe 2	Emplois avec sujétion n° 3	9000	6300	1230
Groupe 3	Emplois avec aucune sujétion particulière	8300	5600	1260

- Filière ANIMATION

## Catégorie B

### Animateurs territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois de responsable de rang 1 et 2	11800
Groupe 2	Emplois de responsable de rang 3 et 4	11100
Groupe 3	Emplois autres	10400

## Catégorie C

### Adjoints territoriaux d'animation

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois avec sujétion n°2	9700
Groupe 2	Emplois avec sujétion n°3	9000
Groupe 3	Emplois avec aucune sujétion particulière	8300

- Filière MEDICO-SOCIALE

## Catégorie A

**Puéricultrices cadres territoriaux de santé – Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux – Cadre territoriaux de santé paramédicaux – Infirmiers territoriaux – Infirmiers territoriaux en soins généraux – Puéricultrices territoriales - Educateurs Territoriaux de Jeunes Enfants - Assistants territoriaux socio-éducatifs - Psychologues territoriaux**

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois de responsable de rang 1 et 2	11800
Groupe 2	Emplois de responsable de rang 3 et 4	11100
Groupe 3	Emplois autres	10400

**Catégorie C**Auxiliaires de puériculture territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois avec sujétion n°2	10050
Groupe 2	Emplois avec sujétion n°3	9450
Groupe 3	Emplois avec aucune sujétion particulière	8850

**Catégorie C**Agents sociaux territoriaux

Groupe	Emplois	IFSE - Montant € maxima annuel – non logé
Groupe 1	Emplois avec sujétion n°4 et/ou n°2	9700
Groupe 2	Emplois avec sujétion n°3	9000
Groupe 3	Emplois avec aucune sujétion particulière	8300

**Article 2.2 : Indemnité de responsabilité des régisseurs**

L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes fait partie intégrante des éléments de rémunération liés à une sujétion particulière qui correspond à une contrainte spécifique du fait même de la nature des fonctions occupées par l'agent (voir article 5.2 pour les modalités).

**Article 2.3: Périodicité de versement de l'IFSE**

Le paiement de l'IFSE attribuée par voie d'arrêté par l'autorité territoriale dans la limite des plafonds prévus dans la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué et au prorata du temps de travail.

**Article 2.4: Clause de sauvegarde**

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévues à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emploi énumérés ci-dessus conserveront jusqu'au prochain changement de fonction, au titre de l'IFSE, a minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du RIFSEEP, liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats.

**Article 3 : Complément indemnitaire Annuel (CIA)****Article 3.1 : Détermination du montant**

Le CIA est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

La part du CIA ne pourra excéder un montant annuel maximum de 400 €. Ce plafond est déterminé pour l'ensemble des cadres d'emplois inscrits au tableau des effectifs. Le CIA attribué individuellement par l'autorité territoriale pourra être revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Le CIA est composé, pour un temps plein, d'une part « plancher » de 120 € bruts qui reste garantie pour l'ensemble des agents éligibles, et d'une part variable de « bonification » d'un montant de 280 € qui sera déterminée selon 2 critères :

1. La présence tout au long de l'année (50 % - 140 €) :

Ce critère valorise l'engagement professionnel des agents et leur apport au service tout au long de l'année.

Pour tous les agents :

- Pas d'abattement en cas d'absence du service entre 1 et 6 jours normalement travaillés
- Abattement de 70 € en cas d'absence du service entre 7 et 14 jours normalement travaillés
- Abattement de 140 € en cas d'absence du service de 15 jours normalement travaillés ou plus

Les absences concernées sont :

- Le congé maladie
- Le congé maternité
- Le congé parental
- L'accident de travail non imputable au service
- Le service non fait

Les autorisations exceptionnelles d'absences accordées selon le règlement du temps de travail et les absences liées à un accident du travail imputable au service ne sont pas comptabilisées.

2. La rigueur de l'agent dans le respect des délais, des procédures et des contraintes (50 % - 140 €)

Chaque poste comporte des délais, des procédures et des contraintes à respecter, à fixer et évaluer par le supérieur hiérarchique lors de l'entretien annuel professionnel.

Pour tous les agents :

- Pas d'abattement en cas de non-respect d'un délai, d'une procédure ou d'une contrainte une seule fois dans l'année
- Abattement de 50 % de la part variable en cas de non-respect constaté d'une composante (délai/procédure/contrainte) 2 fois dans l'année.
- Abattement de 100 % de la part variable en cas de non-respect d'une composante 3 fois ou plus dans l'année.

La détermination de la part variable du CIA selon ces deux critères devra faire l'objet d'un écrit systématique et motivé dans le compte rendu annuel de l'entretien professionnel.

Le montant total du CIA est toujours proratisé en fonction du temps de travail et de la durée de présence de l'agent dans l'année dans la collectivité.

### **Article 3.2 : Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)**

Le CIA attribué par voie d'arrêté par l'autorité territoriale fera l'objet d'un versement en deux fois :

- Une première fois pour la part plancher de 120 € au mois de novembre de l'année n
- Une seconde fois en complément au mois de juin de l'année n+1 suite à l'analyse individuelle des critères d'attribution par le supérieur hiérarchique lors de la campagne annuelle des entretiens professionnels portant sur l'année n.

**Article 4 : Primes pouvant être versées par la collectivité hors RIFSEEP  
et pour les cadres d'emplois non concernés par le RIFSEEP**

**Article 4.1 : Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires**

**Bénéficiaires de l'I.H.T.S.**

Il est proposé d'instituer l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires selon les modalités suivantes et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat aux agents relevant des cadres d'emplois suivants :

Filière	Cadre d'emplois	Grade	Fonctions ou service
Administrative	Adjoints Administratifs territoriaux	Adjoint Administratif Adjoint Administratif Principal 2 <sup>e</sup> cl Adjoint Administratif Principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux
Administratif	Rédacteurs territoriaux	Rédacteur Rédacteur principal 2 <sup>e</sup> cl Rédacteur principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des Rédacteurs territoriaux
Technique	Adjoints techniques territoriaux	Adjoint technique Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> cl Adjoint technique principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux
Technique	Agents de maîtrise territoriaux	Agent de maitrise Agent de maitrise principal	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des agents de maîtrise territoriaux
Technique	Techniciens territoriaux	Technicien Technicien principal 2 <sup>e</sup> cl Technicien principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des techniciens territoriaux
Médico-Social	Agents sociaux territoriaux	Agent social Agent social principal 2 <sup>e</sup> cl Agent social principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des adjoints territoriaux
Médico-Social	Auxiliaires de puériculture territoriaux	Aux Puer principal 2 <sup>e</sup> cl Aux Puer principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des Auxiliaires de puériculture
Animation	Adjoints d'animation territoriaux	Adjoint d'animation Adjoint d'animation principal 2 <sup>e</sup> cl Adjoint d'animation principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des adjoints d'animation territoriaux
Animation	Animateurs territoriaux	Animateur Animateur principal 2 <sup>e</sup> cl Animateur principal 1 <sup>e</sup> cl	Tous les services de la collectivité auxquels sont affectés des agents relevant du cadre d'emploi des animateurs territoriaux

Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale ou le chef de service et selon les dispositions du n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place de moyens de contrôle (moyen de contrôle automatisé – décompte déclaratif). Le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique (CT).

A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation du CT, pour certaines fonctions. Pour les agents à temps non complet, les IHTS sont calculées selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon la procédure normale décrite dans le décret n° 2002-60.

L'attribution d'IHTS aux agents bénéficiaires d'un logement pour nécessité absolue de service ou assortie d'une convention d'occupation précaire avec astreintes est possible.

Par ailleurs, la compensation des heures supplémentaires peut aussi être réalisée, en tout ou partie, sous la forme d'un repos compensateur. Une même heure supplémentaire ne peut toutefois donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

### **Agents contractuels**

Les dispositions du présent article pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence.

### **Recours à l'indemnisation des heures supplémentaires**

L'autorité territoriale sera autorisée à mandater les IHTS quand l'intérêt du service le justifie. A défaut les heures supplémentaires feront l'objet d'une compensation par un repos compensateur.

### **Article 4.2 : Prime de responsabilité de l'emploi fonctionnel de directeur général et de directeur général adjoint**

15 % du traitement brut de l'agent (TB + NBI)

## **Article 5 : Barèmes de versement des différentes primes et indemnités**

### **Article 5.1 : Barème de l'IFSE et CIA**

Les montants planchers de la grille de régime indemnitaire interne à la collectivité applicable au 1<sup>er</sup> octobre 2024 sont les suivants :

## Postes hors établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE)

	IFSE											CIA	
	1	1.1	1.2	2	3	4	5		7	8			
	encadrement / responsabilité jusqu'à 9 agents	<i>encadremen t entre 10 et 20 agents</i>	<i>encadremen t + 20 agents</i>	pas de sujétions particulières	congé imposé / horaires atypiques / <b>Télétravail impossible / Modalité ARTT impossible</b>	complexité des missions / autonomie	absence de travail planifié (fixe)		<b>Intérim = prise du RI correspo ndant</b>	<b>Cumul (prise d'une partie des missions d'un collègue absent pendant une longue période)</b>	multiplicité des missions	<b>Réexamen triennal - évolution du poste</b>	<b>CIA annuel (maximu m selon objectifs mini 120 €)</b>
collaborateur cat C				130	40	50			oui	50	30	50	400
collaborateur cat C pool de remplacement				130	40	20	100		oui	50	30	50	400
<b>collaborateur cat C à forte polyvalence</b>				200	40	100			oui	50	30	50	400
collaborateur cat B ou sur poste profilé cat B				220	40	120			oui	50	80	50	400
collaborateur cat A ou sur poste profilé cat A				310		140			oui	50	80	50	400
chargé de mission						520			oui	50	80	50	400
responsable rang 4 (ex responsable autre structure / chef d'équipe)	360	400	440						oui	50	80	50	400
responsable rang 3 (ex : responsable de structure et équipement épisodiquement = structures enfance- jeunesse)	420	460	500						oui	50		50	400
responsable rang 2 (ex : responsable de structure et d'équipement toute l'année = structures PE)	520	560	600						oui	50		50	400
responsable rang 1 (ex : chef de service /coordination)	550	590	630						oui	50		50	400
DG /Directeur de pôle	1300	1340	1380						oui	50		50	400

**Postes en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE)**

	IFSE - Poste en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE)										CIA
	1	2	3	4	5	6		7	8		
	encadrement / responsabilité	pas de sujétions particulières	congé imposé / horaires atypiques / <b>Télétravail impossible / Modalité ARTT impossible</b>	complexité des missions / autonomie	absence de travail planifié (fixe)	<b>BONUS ATTRACTIV ITE EAJE (Bonus mensuel NET pour un agent à temps plein)</b>	<b>Intérim = prise du RI correspo ndant</b>	<b>Cumul (prise d'une partie des missions d'un collègue absent pendant une longue période)</b>	multiplicité des missions	<b>Réexamen triennal - évolution du poste</b>	<b>CIA annuel (maximu m selon objectifs mini 120 €)</b>
collaborateur cat C		130	20	20		100	oui	50	30	50	400
collaborateur cat C pool de remplacement		130	20	20	100	100	oui	50	30	50	400
<b>collaborateur cat C à forte polyvalence</b>		200	20	50		100	oui	50	30	50	400
collaborateur cat B ou sur poste profilé cat B		220	20	80		100	oui	50	80	50	400
collaborateur cat A ou sur poste profilé cat A		310		100		100	oui	50	80	50	400
responsable rang 4 (ex responsable autre structure / chef d'équipe)	360					100	oui	50	80	50	400
responsable rang 3 (ex : responsable de structure et équipement épisodiquement = structures enfance- jeunesse)	420					100	oui	50		50	400
responsable rang 2 (ex : responsable de structure et d'équipement toute l'année = structures PE)	520					100	oui	50		50	400

## **Article 5.2 : Part supplémentaire « IFSE régie »**

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part IFSE.

Les montants des indemnités sont fixés par arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié dans les conditions suivantes :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement	MONTANT annuel de la part IFSE régie
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	Montant en euros	<b>Montant en euros</b>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	<b>110</b>
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	<b>110</b>
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	<b>120</b>
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	<b>140</b>
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	<b>160</b>
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	<b>200</b>
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	<b>320</b>
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	<b>410</b>
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	<b>550</b>
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	<b>640</b>
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	<b>690</b>
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	<b>820</b>
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	<b>1 050</b>
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	<b>46 par tranche de 1 500 000</b>

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP continuent à bénéficier des dispositions de l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes, dont les montants en vigueur sont ceux figurant dans le tableau ci-dessus.

## **Article 5.3 : Réexamen des montants individuels des indemnités et primes**

Le montant des indemnités fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours
- tous les 3 ans avec une augmentation d'IFSE de 50 € bruts mensuels (pour un temps complet) pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Dans ce dernier cas de figure, l'IFSE est revalorisée au 1<sup>er</sup> janvier pour tous les agents qui comptent 3 ans d'ancienneté dans la collectivité à cette date.

## **Article 5.4 : Intérim**

Le régime indemnitaire étant lié aux fonctions, il est versé à l'agent qui prend par intérim les fonctions d'un collègue l'IFSE correspondant au poste si celle-ci est plus favorable à l'agent intérimaire durant la période concernée.

## **Article 6 : Astreintes**

### **Article 6.1 : Mise en place de l'astreinte**

Le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 fixe le régime applicable aux astreintes et permanences dans la Fonction Publique Territoriale par référence aux dispositions applicables aux agents de l'Etat.

L'astreinte est définie comme une période pendant laquelle, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, l'agent doit demeurer à son domicile ou à proximité pour répondre à des demandes d'intervention, 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.

L'astreinte est à différencier de la permanence qui correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche ou lors d'un jour férié.

Une astreinte peut être mise en place pour les situations suivantes inhérentes à la continuité du service :

- Fonctionnement du pôle services à la personne ;
- Information en dehors du temps de travail à destination des usagers des transports scolaires, notamment en période hivernale ;
- Autres situations examinées en comité social territorial.

### **Article 6.2 : Modalités d'organisation**

#### *a) Services concernés :*

Sont concernés les agents d'exécution ou d'encadrement relevant des services suivants :

- Service technique
- Service transports scolaires
- Service enfance jeunesse

#### *b) Emplois :*

Sont concernés les catégories d'emplois suivantes :

- agents relevant du cadre d'emplois des adjoints techniques
- **agents relevant du cadre d'emplois des agents de maîtrise**
- agents relevant du cadre d'emplois des adjoints d'animation
- agents relevant du cadre d'emplois des agents sociaux
- agents relevant du cadre d'emplois des animateurs
- agents relevant du cadre d'emplois des adjoints administratifs
- agents relevant du cadre d'emplois des rédacteurs
- **agents relevant du cadre d'emplois des techniciens**
- agents relevant du cadre d'emplois des attachés
- **agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs**

### **Article 6.3 : Modalités de rémunération**

Il convient de distinguer les agents relevant du cadre d'emplois de la filière technique régi par les décrets n° 2003-363 du 15/04/2003 et 2003-545 du 18/06/2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains agents du ministère de l'équipement, des transports, du logement, du tourisme et de la mer et les agents relevant des autres cadres d'emplois relevant du décret n° 2002-147 et 148 du 07/02/2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions des personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur.

#### **Filière technique**

##### ❖ Astreinte d'exploitation

- Astreinte semaine complète : 159.20 €
- Astreinte de nuit, entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de repos :
  - Astreinte de 10 heures et plus : 10,75 €
  - Astreinte fractionnée inférieure à 10 h : 8,60 €
- Astreinte couvrant un jour de récupération : 37.40 €
- Astreinte le samedi : 37.40 €
- Astreinte de weekend : 116.20 €
- Astreinte le dimanche ou un jour férié : 46.55 €

##### ❖ Astreinte de sécurité

- Astreinte semaine complète : 149,48 €
- Astreinte de nuit, entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de repos :
  - Astreinte de 10 heures et plus : 10,05 €
  - Astreinte fractionnée inférieure à 10 h : 8,08 €
- Astreinte couvrant un jour de récupération : 34,85 €
- Astreinte le samedi : 34,85 €
- Astreinte de weekend : 109,28 €
- Astreinte le dimanche ou un jour férié : 43,38 €

##### ❖ Astreinte de décision

- Astreinte semaine complète : 121.00 €
- Astreinte de nuit, entre le lundi et le samedi ou la nuit suivant un jour de repos :
  - Astreinte de 10 heures et plus : 10.00 €
  - Astreinte fractionnée inférieure à 10 h : 10.00 €
- Astreinte couvrant un jour de récupération : 25.00 €
- Astreinte le samedi : 25.00 €
- Astreinte de weekend : 76.00 €
- Astreinte le dimanche ou un jour férié : 34.85 €

#### **Autres Filières**

- Astreinte semaine complète : 149.48 €
- Astreinte du lundi matin au vendredi soir : 45 €
- Astreinte un jour de weekend ou férié : 43.38 €
- Astreinte une nuit de weekend ou férié : 43.38 €
- Astreinte du lundi au vendredi en dehors du temps de travail (par jour) : 10.05 €
- Astreinte le samedi : 34.85 €
- Astreinte du vendredi soir au lundi matin : 109.28 €

## **Article 7 : Dispositions diverses**

### **Article 7.1 : Extension des dispositions de la présente délibération aux agents contractuels**

Les dispositions des indemnités faisant l'objet de la présente délibération pourront être étendues aux agents contractuels de droit public de la collectivité sur les mêmes bases que celles applicables aux fonctionnaires des grades de référence, sous réserve des dispositions de l'article 1.

### **Article 7.2 : Incidence des congés pour indisponibilité physique et autres motifs d'absence sur les primes et les indemnités**

Il est décidé qu'en ce qui concerne les modalités de maintien ou de suppression des primes et indemnités et notamment pour le cas des agents momentanément indisponibles (congé maternité, accident de service), il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'Etat.

Le versement des primes et indemnités est maintenu pendant les périodes de congés annuels et autorisations exceptionnelles d'absence.

Le sort des primes et indemnités suivra les mêmes règles d'abattement que le traitement principal en cas de congés de maternité ou paternité, états pathologiques ou congés d'adoption, accidents du travail, maladies professionnelles, congés de maladie ordinaire. Ainsi l'indemnité sera maintenue en intégralité pendant les périodes de plein traitement, réduites de moitié pendant les périodes à demi-traitement, et non versée si le traitement principal n'est pas versé.

Pendant les congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, l'indemnité cessera d'être versée. Toutefois, les primes et indemnités versées pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie ou de longue durée seront maintenues à l'agent.

**Concernant le CIA, pour les cas d'absence, voir point 3.1 supra.**

Dans le cadre d'un temps partiel thérapeutique, les primes et indemnités sont versées à l'agent au prorata de la durée effective de service accomplie.

Les primes et indemnités ne sont pas versées en cas de grève.

### **Article 7.3 : Date d'effet**

**Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> octobre 2024. Les salariés qui rempliront la condition des 3 ans d'ancienneté au 1<sup>er</sup> janvier 2024 bénéficieront d'une bonification de leur IFSE de 50 € (pour un agent à temps complet) au 1<sup>er</sup> octobre 2024.**

### **Article 7.4 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget principal chaque année au chapitre 012.

### **Article 7.5 : Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions antérieures portant sur le Régime indemnitaire sont abrogées et remplacées par la présente délibération.

**Après en avoir délibéré, le Conseil communautaire, à l'unanimité :**

- **CONSOLIDE** la délibération n° 158-2019 concernant le régime indemnitaire des agents de la Communauté de communes avec ces modifications.

*La présente délibération pourra faire l'objet d'un recours devant le Tribunal Administratif de Grenoble dans les deux mois suivant sa publication et sa notification.*

**Le Secrétaire de séance**



**Sébastien MARTINET**

**La Présidente,**



**Béatrice SANTAIS**

