

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**DÉPARTEMENT DE VAUCLUSE**

**COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION**  
**VENTOUX-COMTAT VENAISIN**  
**84200 CARPENTRAS**

L'an deux mille vingt-trois et le vingt-six juin, le conseil de communauté, régulièrement convoqué par sa Présidente dans les délais légaux, a été appelé à délibérer sur les questions suivantes.

**EXTRAIT DU REGISTRE**  
**DES DÉLIBÉRATIONS**  
**DU CONSEIL DE**  
**COMMUNAUTÉ**

**SÉANCE DU**  
**26 juin 2023**

**Date de convocation :** 20 juin 2023

**Mise en ligne le :** 20 juin 2023

**Nombre de conseillers :** 60

**Nombre de présents :** 44 délibérations n°66-23 à 85-23 puis délibérations n°110-23 à 128-23, 45 délibérations n°86-23 à 109-23.

**Nombre de votants :** 54 délibérations n°66-23 à 85-23, 56 délibérations n°86-23 à 128-23,

**Nombre d'absents :** 6 délibérations n°66-23 à 85-23, 4 délibérations n°86-23 à 128-23.

**PRÉSENTS :** **Aubignan :** Siegfried BIELLE - Laurence BADEI - Frédéric FRIZET - Marie THOMAS de MALEVILLE **Beaumont du Ventoux :** Alain BREMOND **Bédoin :** Alain CONSTANT - Dominique VISSECQ **Caromb :** Valérie MICHELIER - Olivier METZGER **Carpentras :** Serge ANDRIEU - Yvette GUIOU - Michel BLANCHARD - Jacqueline BOUYAC (à partir de la délibération n°86-23) - Franck DUPAS - Jaouad ZIATI - Jean-François SENAC - Laurence BOSSERAI - Jean-Pierre CAVIN - Véronique MENCARELLI - Bertrand de LA CHESNAIS - Christiane MORIN-FAVROT - Catherine RIMBERT - Pierre BOURDELLES - **Crillon le Brave :** Guy GIRARD **Flassan :** Michel JOUVE **Lafare :** Philippe SOARD **La Roque Alric :** José LINHARES **La Roque sur Pernes :** Philippe DELEBECQUE **Le Barroux :** Bernard MONNET **Le Beaucet :** François ILLE **Loriol du Comtat :** Gérard BORGIO - Brigitte MATHIEU **Malauca :** Frédéric TENON **Mazan :** Louis BONNET - Georges MICHEL **Modène :** Norbert LEPATRE **Saint Didier :** Gilles VÈVE **Saint Pierre de Vassols :** Sandrine RAYMOND **Saint Hippolyte le Graveyron :** André AIELLO **Sarrians :** Anne-Marie BARDET - Audrey FRANQUET - Alexandre KORMANYOS **Suzette :** Patricia OLIVERO **Vacqueyras :** Philippe BOUTEILLER **Venasque :** Dominique PLANCHER.

**EXCUSÉS AYANT DONNÉ PROCURATION :** Jérôme BOULETIN à Jacqueline BOUYAC (à partir de la délibération n°86-23)- Alain BELHOMME à Véronique MENCARELLI - Victorine SURTEL à Jaouad ZIATI - Bernard BOSSAN à Jean-Pierre CAVIN - Joël BOTREAU à Serge ANDRIEU - Jean-Marc ISSARTIER à Bertrand de LA CHESNAIS - Claude MELQUIOR à André AIELLO - Chantal MOCZADLO à Frédéric TENON- Joséphine AUDRIN à Louis BONNET- Bruno GANDON à Gérard BORGIO - Patrice FLAGEAT à Audrey FRANQUET - Laurence BOSSERAI à Yvette GUIOU (à partir de la délibération n°110-23)

**ABSENTS EXCUSÉS :** Céline ALLIES-CORTEGGIANI - Caroline BALAS - Pauline DREANO - Michel MEFFRE- Jacqueline BOUYAC (jusqu'à la délibération n°85-23) - Jérôme BOULETIN (jusqu'à la délibération n°85-23).

**SECRÉTAIRE DE SÉANCE :** Frédéric TENON.

**Conseil communautaire du 26 juin 2023**

**Délibération n°127-23**

**Objet :** Evolution des majorations d'IFSE prévues par le dispositif indemnitaire de la CoVe

**Conseil communautaire du 26 juin 2023**

**Délibération n°127-23**

**Objet : Evolution des majorations d'IFSE prévues par le dispositif indemnitaire de la CoVe**

**Le conseil communautaire,**

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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,

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

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 la délibération n°49-19 du 8 avril 2019 adoptant le dispositif indemnitaire de la communauté d'agglomération,

Vu la décision n° 2020-52 du 6 juillet 2020 portant éligibilité de nouveaux cadres d'emploi au dispositif de régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu la délibération n°69-21 du 29 mars 2021 portant adaptation du dispositif indemnitaire,

Vu les délibérations n°71-21, n°70-22 et n°131-22 portant modification du dispositif indemnitaire,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 15 juin 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant la nécessaire évolution des majorations d'IFSE en lien avec des sujétions prévues par le décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 modifié,

Entendu le rapport du vice-président délégué au personnel,

Après en avoir délibéré par un vote à l'unanimité des suffrages exprimés,

**Décide**

**Article 1 :** DE MODIFIER les dispositions liées aux majorations de l'IFSE dans le cadre de la prise en compte de sujétions particulières liées au poste occupé en ajoutant la phrase suivante (Partie 1 – chapitre 4 – Article 1 – C du dispositif) : « les majorations d'IFSE



suivantes, prévues à l'annexe n°2, évolueront selon le même calendrier et la même proportion que l'évolution du point d'indice servant de base au calcul du traitement brut des agents publics :

- Tenue d'une régie > à 3000€ de moyenne d'encaisse mensuelle
- Exercice des fonctions à titre principal en Quartier Prioritaire Politique de la Ville
- Travaux de dessinateur à titre principal
- Fonction d'accueil à titre principal
- Maître d'apprentissage

Les montants des majorations liées à la responsabilité d'une régie sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications apportées à l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié sans qu'il soit nécessaire de délibérer à nouveau ».

**Article 2 :** DE MODIFIER l'annexe 2 du dispositif indemnitaire concernant les majorations d'IFSE :

- en fixant de nouveaux montants pour les majorations suivantes :
  - Exercice des fonctions à titre principal en Quartier Prioritaire Politique de la Ville : 48,50€ bruts/mois
  - Travaux de dessinateur à titre principal : 48,50€ bruts/mois
  - Fonction d'accueil à titre principal : 48,50€ bruts/mois
  - Maître d'apprentissage : 97€ bruts/mois
- en créant deux niveaux supplémentaires de majoration pour tenue d'une régie dont la moyenne d'encaisse mensuelle est :
  - entre 12 000 et 17 999€ : 200€ bruts/an
  - supérieure à 76 000€ : 640€ bruts/an

**Article 3 :** D'INSCRIRE au budget les dépenses nécessaires à l'exécution de la présente délibération.

**Article 4 :** Le Directeur Général des Services de la Communauté d'Agglomération Ventoux Comtat Venaissin est chargé de l'exécution administrative de la présente délibération.

le secrétaire de séance,

Frédéric Tenon



la Présidente,

Jacqueline Bouyac

Pour extrait certifié conforme

Jacqueline Bouyac  
Présidente de la CoVe

En application des articles R.421-1 et suivants du Code de la Justice Administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal administratif de Nîmes (16 avenue Feuchères -CS 88010 - 30 941 Nîmes CEDEX 09 - Tél.: 04 66 27 37 00 - Fax: 04 66 36 27 86 - greffe.ta-nimes@juradm.fr) dans un délai de deux mois à compter de sa mise en ligne et de sa réception par le représentant de l'État. Le tribunal administratif peut aussi être saisi par l'application informatique "Télérécourts citoyens" accessible par le site internet [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr)

## Dispositif indemnitaire des agents de la Communauté d'agglomération Ventoux Comtat Venaissin

Date de mise à jour : juin 2023

### Références :

- Délibération n° 49-19 du 8 avril 2019 portant adoption du dispositif indemnitaire
- Décision n° 2020-52 du 6 juillet 2020 portant éligibilité de nouveaux cadres d'emploi au dispositif de régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel
- Délibération n°69-21 du 29 mars 2021 portant adaptation du dispositif indemnitaire
- Délibération n°71-21 du 28 juin 2021 portant modification du dispositif indemnitaire
- Délibération n°70-22 du 27 juin 2022 portant modification du dispositif indemnitaire
- Délibération n°131-22 du 3 octobre 2022 portant modification du dispositif indemnitaire
- Délibération n° 127-23 du 26 juin 2023 portant évolution des majorations d'IFSE

## Partie 1 – Dispositif indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

### Chapitre 1 – Bénéficiaires

La prime peut être versée à l'ensemble des agents en position d'activité, de mise à disposition ou de détachement au sein de l'établissement :

- stagiaires et titulaires
- contractuels de droit public (hors emploi saisonnier article L.332-23 2°)
- collaborateurs de cabinet

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- administrateurs territoriaux ;
- attachés territoriaux ;
- secrétaires de mairie ;
- rédacteurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- conseillers socio-éducatifs territoriaux ;
- assistants socio-éducatifs territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- agents sociaux territoriaux ;
- conseillers des activités physiques et sportives
- éducateurs territoriaux des APS ;
- opérateurs territoriaux des APS ;
- adjoints territoriaux du patrimoine ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux.
- ingénieurs en chef territoriaux
- ingénieurs territoriaux
- techniciens territoriaux

- adjoints techniques territoriaux;
- agents de maîtrise territoriaux ;
- conservateurs du patrimoine ;
- conservateurs de bibliothèques ;
- attaché de conservation du patrimoine ;
- bibliothécaires ;
- assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement
- directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique
- éducateurs de jeunes enfants
- moniteurs éducateurs et intervenants familiaux territoriaux
- psychologues territoriaux
- sages-femmes territoriales
- cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux
- cadres territoriaux de santé paramédicaux
- puéricultrices territoriales
- puéricultrices cadres territoriaux de santé
- infirmiers territoriaux en soins généraux
- infirmiers territoriaux
- cadres de santé
- auxiliaires de soin
- auxiliaires de puériculture
- techniciens paramédicaux territoriaux
- médecins.

Les principes définis dans le cadre du présent régime indemnitaire au titre du RIFSEEP auront vocation à être étendus à tous les cadres d'emplois non éligibles à ce jour au fur et à mesure de la parution des textes afférents.

## Chapitre 2 – Modalités de versement

### Article 1 – Périodicité de versement

Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) socle	Versement mensuel
Bonifications d'IFSE	Versement mensuel (sauf bonification annuelle d'IFSE liées à la responsabilité d'une régie et liée à la disponibilité les jours fériés pour la collecte des déchets dont le versement est annuel (en décembre de l'année N))
Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	Versement mensuel à compter du mois de janvier de l'année N+1 au titre des résultats évalués pour l'année N.

### Article 2 – Modalités de versement liées au temps de travail

Absence de service fait	Le régime indemnitaire, au même titre que tous les éléments composant la rémunération, est retenu en cas d'absence de service fait.
Temps partiel (de droit et sur autorisation)	Proratisation du régime indemnitaire dans les mêmes conditions que le traitement
Autorisations spéciales d'absences	Maintien du régime indemnitaire.
Maintien en surnombre (en l'absence de missions)	Absence de versement du régime indemnitaire.
Décharge partielle ou totale de service pour activité syndicale	Maintien de la totalité du régime indemnitaire à l'exception des primes et indemnités relatives au temps de travail ou aux déplacements professionnels conformément à la

Les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice des primes et indemnités instituées au prorata de leur temps de service.

### Article 3 – Modalités de versement liées à l'indisponibilité physique

Au titre du principe de libre administration, la Cove décide de ne pas appliquer les dispositions du décret n°2010-997 du 26 août 2010 et de prévoir des règles internes propres en respectant 2 principes :

- en vertu du principe de parité, les conditions de maintien ne pourront pas être plus favorables que les règles énoncées par le décret n°2010-997 du 26 août 2010
- conformément à l'article 6 de la loi n°83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur état de santé

	Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et Complément Indemnitaire Annuel mensualisé (CIA)
Congé maladie ordinaire Maladie professionnelle imputable au service Accident de service	Le montant attribué est réduit de 1/30 <sup>ème</sup> pour jour d'absence (samedi et dimanche inclus). Ce montant est lié à la quotité de traitement lors des congés de maladie ordinaire, congé pour accident de service ou maladie professionnelle. La déduction est plafonnée mensuellement à 5% du total mensuel brut de traitement indiciaire, de la NBI et de l'IFSE et du CIA mensualisé. Le montant du régime indemnitaire retenu au titre de la journée de carence sera pris en compte pour calculer le plafond défini ci-dessus.
Congé de longue ou grave maladie	Absence de versement de régime indemnitaire Lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent
Congé de longue durée	Absence de versement de régime indemnitaire Lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent
Congé maternité/paternité/adoption	Maintien du régime indemnitaire en totalité
Temps partiel thérapeutique	Versement du régime indemnitaire au prorata de la durée effective du service

### Article 4 – Conditions particulières de versement - discipline

La réduction ou la suppression du régime indemnitaire en cas de sanction disciplinaire intervient uniquement si la faute disciplinaire a une répercussion sur la manière de servir de l'agent (compétence professionnelle, sens des relations humaines, motivation...). La manière de servir s'évaluant exclusivement à travers l'évaluation individuelle annuelle de l'agent, l'incidence éventuelle sur le régime indemnitaire ne peut intervenir qu'à l'issue de l'entretien professionnel annuel et non à l'issue de la procédure disciplinaire (soit sur l'année N+1 en cas de sanction disciplinaire l'année N).

Seul le Complément Indemnitaire Annuel est impacté (sauf en cas d'exclusion temporaire de fonctions).

## Chapitre 3 – Maintien à titre individuel

En vertu de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 et au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide que, lors du passage au RIFSEEP à titre individuel, les agents intégrant un groupe de fonctions avec une cotation de poste occasionnant une perte de régime indemnitaire, peuvent bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte, maintenant l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui versé l'année qui précède l'année de mise en place du RIFSEEP sous réserve des dispositions prévues au chapitre 4- article 2 (modulation du montant de référence du CIA).

Cette indemnité étant individuelle et non liée au poste occupé, elle disparaît au départ de l'agent de son poste ou est amenée à baisser sous l'effet d'une augmentation des montants de référence de l'IFSE et/ou du CIA.

Son montant est fixé au moment du passage au RIFSEEP de la manière suivante : écart entre le montant perçu l'année qui précède l'année de mise en place du RIFSEEP et le montant de l'IFSE (majorations versées mensuellement incluses) + CIA de référence année N.

## Chapitre 4 – Structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents ;
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

### Article 1 – Indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE)

#### A. Le principe de l'IFSE

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.

Les fonctions occupées par les agents d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Les critères servant de base à la construction des groupes de fonctions présentés chapitre 5 sont joints en annexe n°1.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- tous les 4 ans (un réexamen avant la période de 4 ans est néanmoins possible) ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels
- en cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions
- en cas de changement de fonctions
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois

#### B. Intégration de la nouvelle bonification indiciaire dans la présentation des montants de référence



Parce que l'IFSE est fondée sur les contraintes afférentes aux postes, elle est susceptible de redoubler la nouvelle bonification indiciaire (NBI) qui a le même montant de référence de l'IFSE sont exprimés NBI incluse. Cette indemnité reste néanmoins versée de façon distincte, comme il se doit.

### C. Majorations de l'IFSE dans le cadre de la prise en compte de sujétions particulières liées au poste occupé

Au-delà de la démarche de cotation des postes qui a permis de constituer des groupes homogènes en fonction des niveaux de responsabilité et d'expertise, il apparaît important de différencier au sein d'un même groupe de fonctions, les postes qui présentent des contraintes particulières pour les reconnaître et majorer ainsi le montant de l'IFSE attribué dans la limite des plafonds de l'Etat.

Plusieurs types de sujétions reconnus par la collectivité permettent d'octroyer des bonifications de l'IFSE.

Les montants associés aux sujétions figurent à l'annexe n°2. Ces montants correspondent à des postes à temps complet dont l'activité principale est concernée par la sujétion considérée.

Le montant des sujétions mensuelles est impacté par les réfections liées à l'absentéisme, non les sujétions annuelles.

Les majorations d'IFSE suivantes, prévues à l'annexe n°2, évolueront selon le même calendrier et la même proportion que l'évolution du point d'indice servant de base au calcul du traitement brut des agents publics :

- Tenue d'une régie > à 3000€ de moyenne d'encaisse mensuelle
- Exercice des fonctions à titre principal en Quartier Prioritaire Politique de la Ville
- Travaux de dessinateur à titre principal
- Fonction d'accueil à titre principal
- Maître d'apprentissage

Les montants des majorations liées à la responsabilité d'une régie sont susceptibles d'évoluer en fonction des modifications apportées à l'arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié sans qu'il soit nécessaire de délibérer à nouveau.

Les sujétions sont cumulables. Elles sont néanmoins plafonnées à 2500€ bruts/an.

Concernant la majoration annuelle d'IFSE liée à la sujétion de responsabilité d'une régie, leur montant est proratisé par 12<sup>ème</sup> au regard du nombre de mois où l'agent remplit effectivement les conditions.

### D. Les forfaits horaires

Concernant la disponibilité nécessitée par le poste, le régime indemnitaire de certains agents intègre un forfait-horaire. Il s'agit d'une compensation globale du temps de travail supplémentaire qui peut être demandé, celui-ci étant apprécié selon le poste occupé. Les tranches, qui prennent en compte le montant du régime indemnitaire annuel de référence (IFSE socle + CIA), sont les suivantes :

- ≥ à 5600€ par an.....5 heures par mois
- ≥ à 8060€ par an.....10 heures par mois

Au-delà du forfait mensuel, les heures supplémentaires peuvent être récupérées, conformément au dispositif de gestion des temps de travail des agents de la communauté d'agglomération.

## Article 2 – Complément indemnitaire annuel (CIA)

Le CIA est versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir. L'appréciation de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.



Dès lors, le montant individuel du CIA variera en fonction des critères de l'évaluation de l'année N-1 prenant en considération :

- les connaissances professionnelles (connaissance de son secteur d'activité, maîtrise des techniques inhérentes au métier, connaissances transverses)
- les aptitudes générales (autonomie, capacité d'adaptation et méthodes de travail, efficacité professionnelle, investissement et motivation, organisation, respect des procédures et instructions)
- les compétences relationnelles (capacité de collaboration, de communication, d'écoute et d'expression, sens de la représentation et de l'image donnée du service public)
- les compétences managériales le cas échéant (management humain, posture du manager, capacité de gestion budgétaire et des moyens matériels)
- l'atteinte des objectifs fixés

Le versement du CIA n'a donc pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre. Son attribution sera reconsidérée chaque année sur la base de l'évaluation.

Le montant annuel de référence du CIA est basé sur une évaluation équivalente à un « bon bilan ».

Il pourra être modulé de la manière suivante :

- 0% du montant annuel de référence du CIA si l'agent bénéficie d'une évaluation équivalente à un « bilan insuffisant »
- 50% du montant annuel de référence du CIA si l'agent bénéficie d'une évaluation équivalente à un « bilan moyen »
- 100% du montant annuel de référence du CIA si l'agent bénéficie d'une évaluation équivalente à un « bilan bon »

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et fera l'objet d'un arrêté individuel d'attribution.

L'année de mise en place du RIFSEEP (2019), la modulation du CIA sera celle appliquée à la part variable l'année précédant la mise en place du RIFSEEP (2018).

## Chapitre 5 – Répartition par groupes de fonctions (IFSE et CIA)

La logique du RIFSEEP consiste à répartir les postes de la collectivité dans des groupes et sous-groupes selon les responsabilités assumées. On s'attache aux responsabilités liées à chacun des postes et on les analyse sans faire référence à l'agent qui occupe le poste à partir de l'organigramme de la structure, des fiches de postes et ce après avis des responsables de services ou de pôles ; Ce travail se fait sur la base de critères déterminés dont la liste est jointe en annexe n°1.

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil communautaire de fixer les montants maximum de l'IFSE et du CIA pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

### **Catégorie A :**

Filière administrative :

Cadres d'emplois : attaché			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond réglementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	Direction générale des services	29 248	7 312	42 600
	A-G1-2	Direction des ressources et des moyens - direction générale adjointe, direction de la cohésion sociale	18 928	4 732	42 600

	A-G1-3	Directions des ressources humaines, de l'aménagement du territoire et du développement économique et touristique, responsable affaires générales et coordination intercommunale	14 848	3 712	42 600
Groupe 2	A-G2-1	Responsables départements petite enfance, direction adjointe de la cohésion sociale, commande publique, direction adjointe systèmes d'informations et télécommunications	10 448	2 612	37 800
	A-G2-2	Responsables des services communication et évènementiel, emploi et compétences - adjointe DRH, culture et patrimoine, IADS, transport et mobilité publique, habitat, gestion administrative du personnel, conseil et gestion RPI, administratif et financier de la DST, chef de projet développement touristique, services aux entreprises, chargé de gestion et de développement du marché gare	8 448	2 112	37 800
Groupe 3	A-G3-1	Responsabilité des services réussite éducative, Coordonnateurs sécurité et prévention de la délinquance, atelier santé ville, actions intercommunales de la lecture publique, Chargé de projet entreprises et transitions, politique de la ville, petites villes de demain, mobilités durables, habitat privé Responsabilité adjointe du service des finances, acheteur public référent	7 448	1 862	30 000
	A-G3-2	Acheteur public, archiviste, conseiller en transition énergétique	6448	1612	30 000
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	24 000
	A-G4-2	-	4 350	250	24 000
	A-G4-3	-	3 900	200	24 000

## Filière culturelle :

Cadres d'emplois : attaché de conservation du patrimoine, bibliothécaire			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond règlementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	NC	NC	NC
	A-G1-2	-	NC	NC	NC
	A-G1-3	-	NC	NC	NC
Groupe 2	A-G2-1	-	10 448	2 612	32 000
	A-G2-2	-	8 448	2 112	32 000
Groupe 3	A-G3-1	coordonnateur des actions intercommunales de la lecture publique	7 448	1 862	32 000
	A-G3-2	archiviste	6448	1612	32 000
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	32 000
	A-G4-2	-	4 350	250	32 000

A-G4-3

-

3 900

## Filière médico-sociale :

Cadres d'emplois : assistants socio-éducatifs			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond règlementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	NC	NC	NC
	A-G1-2	-	NC	NC	NC
	A-G1-3	-	NC	NC	NC
Groupe 2	A-G2-1	-	10 448	2 612	18 000
	A-G2-2	-	8 448	2 112	18 000
Groupe 3	A-G3-1	-	7 448	1 862	18 000
	A-G3-2	-	6448	1612	18 000
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	18 000
	A-G4-2	Assistant social du personnel, référents de parcours réussite éducative	4 350	250	18 000
	A-G4-3	-	3 900	200	18 000

Cadres d'emplois : éducateur de jeunes enfants			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond règlementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	NC	NC	NC
	A-G1-2	-	NC	NC	NC
	A-G1-3	-	NC	NC	NC
Groupe 2	A-G2-1	-	10 448	2 612	15 120
	A-G2-2	-	8 448	2 112	15 120
Groupe 3	A-G3-1	Direction de structure multi-accueil	7 448	1 862	14 560
	A-G3-2	EJE adjoint de direction, coordonnatrices petite enfance	6448	1612	14 560
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	14 560
	A-G4-2	Animateurs LAEP et RAM, éducateurs référents de direction structure multi-accueil	4 350	250	14 560
	A-G4-3	Educateurs de jeunes enfants	3 900	200	14 560

Cadres d'emplois : infirmier territorial			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond réglementaire annuel IFSE +
--	--	--	--	---	-------------------------------------

Envoyé en préfecture le 30/06/2023

Reçu en préfecture le 30/06/2023

Publié le 30/06/2023

ID : 084-248400053-20230626-DELIB127\_23-DE



Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	NC	NC	NC
	A-G1-2	-	NC	NC	NC
	A-G1-3	-	NC	NC	NC
Groupe 2	A-G2-1	-	10 448	2 612	24 000
	A-G2-2	-	8 448	2 112	24 000
Groupe 3	A-G3-1	-	7 448	1 862	24 000
	A-G3-2	-	6448	1612	24 000
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	24 000
	A-G4-2	Infirmier référent en structure multi-accueil	4 350	250	24 000
	A-G4-3	-	3 900	200	24 000

Cadres d'emplois : puéricultrice			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond règlementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	NC	NC	NC
	A-G1-2	-	NC	NC	NC
	A-G1-3	-	NC	NC	NC
Groupe 2	A-G2-1	-	10 448	2 612	24 000
	A-G2-2	-	8 448	2 112	24 000
Groupe 3	A-G3-1	Direction de structure multi-accueil	7 448	1 862	24 000
	A-G3-2	-	6448	1612	24 000
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	24 000
	A-G4-2	-	4 350	250	24 000
	A-G4-3	-	3 900	200	24 000

Cadres d'emplois : cadre de santé			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond règlementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	NC	NC	NC
	A-G1-2	-	NC	NC	NC
	A-G1-3	-	NC	NC	NC
Groupe 2	A-G2-1	-	10 448	2 612	15 120
	A-G2-2	-	8 448	2 112	15 120
Groupe 3	A-G3-1	Direction de structure multi-accueil	7 448	1 862	14 560



	A-G3-2	-	6448		
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	14 560
	A-G4-2	-	4 350	250	14 560
	A-G4-3	-	3 900	200	14 560

## Filière technique :

Cadres d'emplois : ingénieur			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond réglementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	29 248	7 312	42 600
	A-G1-2	Direction des services techniques	18 928	4 732	42 600
	A-G1-3	-	14 848	3 712	42 600
Groupe 2	A-G2-1	Responsable département gestion des déchets	10 448	2 612	37 800
	A-G2-2	Responsables des services constructions publiques, gestion & valorisation de la donnée, centre de services applications et développement, environnement & énergie, cycles de l'eau et VRD, RSSI-DPO	8 448	2 112	37 800
Groupe 3	A-G3-1	Responsable du service prévention des risques professionnels, chef de projet applicatif développeur	7 448	1 862	30 000
	A-G3-2	-	6448	1612	30 000
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	24 000
	A-G4-2	-	4 350	250	24 000
	A-G4-3	-	3 900	200	24 000

## Filière sportive :

Cadres d'emplois : conseiller des activités physiques et sportives			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond réglementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	A-G1-1	-	29 248	7 312	30 000
	A-G1-2	-	18 928	4 732	30 000
	A-G1-3	-	14 848	3 712	30 000
Groupe 2	A-G2-1	-	10 448	2 612	24 000
	A-G2-2	-	8 448	2 112	24 000
Groupe 3	A-G3-1	Coordonnateur des actions sportives	7 448	1 862	24 000
	A-G3-2	-	6448	1612	24 000
Groupe 4	A-G4-1	-	5 250	350	24 000

A-G4-2	-	4 350		
A-G4-3	-	3 900	200	24 000

**Catégorie B :**

Filière administrative :

Cadres d'emplois : rédacteurs			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond réglementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	B-G1-1	Responsable du service emploi et compétences - adjointe DRH, chargé de gestion et de développement du marché gare	8448	2112	19 860
	B-G1-2	Chargé de la stratégie foncière, chargé du SCOT et PLU Chef de projet gestion de déchets, acheteur public référent	7448	1862	19 860
	B-G1-3	Acheteur public, assistante de direction - responsable accueil	6448	1612	19 860
Groupe 2	B-G2-1	Coordonnateur technique des ADS	5250	350	18 200
	B-G2-2	Assistante de direction DAT	4350	250	18 200
Groupe 3	B-G3-1	Chargé d'animation réseaux sociaux et web, chargé de communication communes, animatrice de la marque territoriale, gestionnaire administratif des affaires générales, gestionnaire RH carrière paie, temps maladie, contractuels, formation, gestionnaire de budget - assistante de direction, instructeurs IADS	3900	200	16 645
	B-G3-2	Agent comptable	3630	170	16 645
	B-G3-3	-	3 360	140	16 645

Filière technique :

Cadres d'emplois : Technicien			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond règlementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	B-G1-1	Responsable service bâtiment	8448	2112	19 860
	B-G1-2	Responsables des services voirie, prévention des déchets et relations aux usagers, collecte et valorisation des déchets, atelier mécanique et logistique, travaux en régie, contrôles	7448	1862	19 860

	B-G1-3	Chargé d'opérations de constructions publiques, administrateurs systèmes et réseaux, chargé de projet SIG	6448	1612	19 860
Groupe 2	B-G2-1	Techniciens de proximité	5250	350	18 200
	B-G2-2	-	4350	250	18 200
Groupe 3	B-G3-1	-	3900	200	16 645
	B-G3-2	-	3630	170	16 645
	B-G3-3	-	3 360	140	16 645

Filière sportive :

Cadres d'emplois : éducateurs des APS			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond réglementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	B-G1-1	-	8448	2112	19 860
	B-G1-2	Coordonnateur des actions sportives	7448	1862	19 860
	B-G1-3	-	6448	1612	19 860
Groupe 2	B-G2-1	-	5250	350	18 200
	B-G2-2	-	4350	250	18 200
Groupe 3	B-G3-1	Educateur sportif référent	3900	200	16 645
	B-G3-2	Educateur sportif	3630	170	16 645
	B-G3-3	-	3 360	140	16 645

Filière médico-sociale :

Cadres d'emplois : Auxiliaires de puériculture			Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	Plafond réglementaire annuel IFSE + CIA
Groupe et sous groupe		Emploi (à titre indicatif)			
Groupe 1	B-G1-1	-	NC	NC	NC
	B-G1-2	-	NC	NC	NC
	B-G1-3	-	NC	NC	NC
Groupe 2	B-G2-1	-	NC	NC	NC
	B-G2-2	-	NC	NC	NC
Groupe 3	B-G3-1	Auxiliaire de puériculture - référente de direction	3900	200	9 100
	B-G3-2	-	3630	170	9 100
	B-G3-3	Auxiliaires de puériculture - auxiliaires de puériculture accueillant LAEP	3 360	140	9 100

**Catégorie C :**

Toutes filières :

		Cadres d'emplois : adjoints administratifs, adjoints techniques, adjoints du patrimoine, adjoints d'animation, agents sociaux, agents de maîtrise, ATSEM,	Montant annuel maximum IFSE de référence	Montant annuel maximum CIA de référence	réglementaire annuel IFSE + CIA	annuel IFSE + CIA agents logés
Groupe 1	C-G1-1	Responsable des services exploitation - collecte des déchets, valorisation des déchets, responsable secteur travaux en régie	7 448	1862	12600	8350
	C-G1-2	Chef d'équipes collectes des déchets - assistant redevance spéciale, valorisation des déchets, assistante de direction - responsable accueil, responsable secteur dépenses, administrateur systèmes et réseaux	6 448	1 612	12 600	8350
	C-G1-3	Référent voirie - adjoint, techniciens de proximité	5 250	350	12 600	8350
	C-G1-4	Chargé de communication numérique - référent BIT Aubignan, chargé de développement filière - référent BIT Vacqueyras, chargé de communication éditions - référent BIT Bedoin, responsable éditorial, chargé de l'évènementiel, chargé de communication référent communication des communes, médiateur des ateliers pédagogiques du patrimoine, gestionnaires RH carrières paie, emplois contractuels, formation, instructeurs ADS, chef de parc, référent éclairage public, médiateur des ateliers péda du tri, conducteur TP polyvalent	3 900	200	12 600	8350
	C-G1-5	Agent comptable, infographiste iconographe, référent magasin, agent de maintenance polyvalent des bâtiments, conducteur tous PL polyvalent ripeur, conducteur PL grue, conducteur PL packmat, conducteurs BOM caisse à végétaux, mécanicien	3 630	170	12 600	8350
Groupe 2	C-G2-1	Assistant administratif et comptable du marché gare, agent d'accueil, agent aéroport, agent d'entretien polyvalent camping, adjoint au gérant camping, référent logistique et restauration école, conducteur PL BOM, conducteur PL BOM polyvalent ripeur, conducteur voirie polyvalent, agent entretien espaces verts polyvalent, agent de valorisation des déchets, médiateur du tri, agent équipe encombrant, agent de composterie, assistant de gestion gare numérique, assistant de gestion de la commande publique, référent techniciens de surface, référent livraison et maintenance des bacs	3 360	140	12 000	7950



C-G2-2	Secrétariat DST, DCS, secrétariat et assistante culture et patrimoine, assistante de gestion DAT, IADS, DRH, secrétaire structure multi accueil, agent d'accompagnement de l'enfance, assistant petite enfance, agent archiviste vagemestre, agent de restauration polyvalent, agent de distribution des repas en SMA, agent d'entretien camping, maçon polyvalent, peintre voirie polyvalent, magasinier, agent de livraison et de maintenance des bacs, assistant de médiation et de valorisation des déchets, chargé d'accueil valorisation déchet, agent d'entretien et d'accueil du marché gare, ripeurs	3 180	120	12 000	7950
C-G2-3	Accueillant petite enfance, agents des écoles, techniciens de surface, agent d'entretien en structure multi-accueil	3 000	100	12 000	7950

Les montants indiqués ci-dessus sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant de l'IFSE est maintenu pendant les congés annuels ainsi que pendant toutes les autorisations d'absence instituées au sein de la collectivité (événements familiaux, ...).

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites et conditions fixées par les textes applicables à la fonction publique d'Etat ou selon les critères fixés, pour chaque prime, par l'assemblée délibérante.

## Chapitre 6 – Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- ✧ l'indemnité horaire pour travail normal de nuit ;
- ✧ l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés ;
- ✧ l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et social ;
- ✧ l'indemnité d'astreinte ;
- ✧ l'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- ✧ les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle) ;
- ✧ la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- ✧ les indemnités liées aux déplacements

## Partie 2 – Dispositif indemnitaire hors régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

### Chapitre 1 - Régime indemnitaire des agents non éligibles au RIFSEEP

#### Article 1 – Primes et indemnités pour les agents non éligibles au RIFSEEP

Le RIFSEEP a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique Territoriale en application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création de ce régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'Etat et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 portant application des dispositions indemnitaires de la FPE dans la FPT. Plusieurs cadres d'emplois ne sont toutefois pas éligibles au RIFSEEP dans l'immédiat. Après la parution du décret n°2020-182, le cadre d'emploi d'assistants d'enseignement artistique sur lesquels plusieurs agents sont positionnés n'est pas éligible au RIFSEEP.

Pour l'ensemble de ce cadre d'emplois, les primes et indemnités listées ci-dessous dans le présent article sont maintenues dans les conditions et plafonds réglementaires de versement, et en tout état de cause, dans la limite des montants plafonds par groupe de fonctions fixés par la délibération du 8 avril 2019 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP.

Les montants individuels de ces primes et indemnités seront définis par l'autorité territoriale par voie d'arrêté individuel.

Elles feront l'objet d'un versement mensuel sous réserve de stipulations contraires prévues ci-dessous. Elles seront proratisées en fonction de la quotité travaillée.

#### Indemnité de suivi et d'orientation allouée aux professeurs et assistants d'enseignement

- Décret n°93-55 du 15 janvier 1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré
- Arrêté du 15 janvier 1993 fixant les taux de l'indemnité de suivi et d'orientation des élèves instituée en faveur des personnels enseignants du second degré
- Note de service n°2017-029 du 8 février 2017

L'indemnité de suivi et d'orientation allouée aux professeurs et assistants d'enseignement peut être versée aux assistants d'enseignement artistique titulaires, stagiaires et contractuels.

Elle se compose d'une part fixe liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes, notamment le suivi individuel et l'évaluation des élèves et d'une part modulable en fonction des activités de coordination du suivi des élèves confiées.

Pour la part fixe : montant moyen annuel autorisé par agent =1213.56 € bruts

Pour la part variable : montant moyen annuel autorisé par agent =1425.84 € bruts

Le texte ne fixe pas de règle de non-cumul.

#### Article 2 – Harmonisation des conditions de versement de ces primes et indemnités

Dans le cadre d'une harmonisation des conditions de versement de ces primes et indemnités, elles suivront les règles de modulation mises en œuvre dans le cadre du RIFSEEP par délibération en date du 8 avril 2019, à savoir :

- Versement aux titulaires, stagiaires en position d'activité ou de détachement au sein de la collectivité et agents contractuels de droit public dès lors que la durée initiale de l'engagement est d'une durée d'un an ou qu'ils totalisent une année de service effectif en

service continu (le régime indemnitaire sera versé au terme des services continus avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> jour du contrat)

- Versement mensuel au prorata du temps de travail pour les agents à temps non complet et proratisé dans les mêmes conditions que le traitement pour les temps partiels de droit et sur autorisation, au prorata du temps de travail effectif du service pour le temps partiel thérapeutique
- Versement réduit d'1/30<sup>ème</sup> par jour d'absence (samedi et dimanche inclus) en cas de congés maladie ordinaire, maladie professionnelle imputable au service et accident de service avec une déduction plafonnée mensuellement à 5% du total mensuel brut de traitement indiciaire, de la NBI et du régime indemnitaire
- Absence de versement pour le congé de longue ou grave maladie ainsi que pour le congé de longue durée (lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de ce type, les montants versés demeurent acquis à l'agent)
- Versement de la part variable dans les mêmes conditions que les agents éligibles au RIFSEEP

## Chapitre 2 - Primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP

Dans le cadre de la mise en place du RIFSEEP, certaines primes et indemnités sont maintenues en parallèle du nouveau dispositif indemnitaire. Elles seront également versées aux agents non éligibles au RIFSEEP remplissant les conditions pour y prétendre.

### Article 1 – Indemnités horaires de nuit

- Décret n°61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- **Arrêté ministériel du 30 août 2001** fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels appartenant à la filière technique peuvent bénéficier d'une indemnité de nuit pour les travaux réalisés entre 21h et 6h. Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage versé au titre des permanences de nuit.

Le taux horaire égale 0,17 €, majoré de 0,8 € pour travail intensif. On entend par travail intensif toute activité ne se bornant pas à une simple mission de surveillance.

### Article 2 – Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et des recettes

Par ailleurs, il est précisé que l'indemnité de régie d'avances ou de recettes allouée à certains emplois, en vertu des dispositions réglementaires applicables et notamment du décret n° 2008-227 modifié du 5 mars 2008 relatif à la responsabilité personnelle et pécuniaire des régisseurs, sont maintenues aux agents dont le cadre d'emplois n'est pas éligible au RIFSEEP.

### Article 3 – Indemnités d'astreinte

Les agents titulaires ou contractuels (filière technique uniquement) exerceront des astreintes dans les conditions suivantes :

Toute intervention lors des périodes d'astreintes sera récupérée ou indemnisée selon les barèmes en vigueur.

Ces indemnités ou compensations sont attribuées de manière forfaitaire et suivront les taux fixés par arrêtés ministériels.

### Article 4 – Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS)

- Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la fonction publique d'Etat
- Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense

- Décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 25 avril 2002 fixant la liste des corps, grades ou emplois éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires dans la fonction publique hospitalière
- Arrêté du 6 octobre 2010 fixant la liste des indemnités attribuées aux agents du corps des aides-soignants et des agents des services hospitaliers qualifiés civils du ministère de la défense
- Décret n°82-624 du 20 juillet 1982 fixant les modalités d'application pour les fonctionnaires de l'ordonnance n° 82-296 du 31 mars 1982 relative à l'exercice des fonctions à temps partiel.
- Décret n°2004-777 du 29 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre du temps partiel dans la fonction publique territoriale

#### 4.1 Les principales règles applicables au paiement des heures supplémentaires

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès lors qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Lorsque la récupération de tout ou partie de ces heures est incompatible avec le bon fonctionnement du service, elles peuvent être rémunérées dans les conditions prévues par le présent article.

Le paiement est fait sur production d'un état d'heures, visé par le chef de service et validé par le Directeur général des services. Il n'est pas cumulable avec la récupération des mêmes heures.

Le nombre mensuel d'heures supplémentaires rémunérées par agent ne peut excéder 25 heures des dimanches, jours fériés ou de nuit incluses.

Pour les agents à temps partiel, ces plafonds s'apprécient au prorata du temps de travail.

Lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision motivée de l'autorité territoriale, qui en informe immédiatement les représentants du personnel au comité technique compétent.

Elles ne peuvent pas être versées à un agent pendant les périodes d'astreinte (sauf si celles-ci donnent lieu à intervention), ni pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de déplacement.

#### 4.2 Bénéficiaires des IHTS

Les personnels stagiaires, titulaires et contractuels de catégorie C ou B, affectés à des emplois à temps complet ou à temps non-complet et exerçant leurs fonctions à temps plein ou à temps partiel peuvent, lorsqu'ils relèvent des cadres d'emplois et appartiennent aux services ou fonctions cités dans le tableau ci-dessous dans le présent article, bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires, le cas échéant dans les limites prévues par le présent dispositif.

Direction	Services et fonctions	Cadres d'emplois
Direction des services techniques	Service voirie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adjoints techniques</li> <li>- adjoints administratifs</li> <li>- adjoints du patrimoine</li> <li>- adjoints d'animation</li> <li>- ATSEM</li> <li>- auxiliaires de puériculture</li> <li>- auxiliaires de soins</li> <li>- agents de maîtrise</li> <li>- techniciens</li> <li>- assistants de conservation du patrimoine</li> </ul>
	Service bâtiments	
	<u>Service atelier mécanique et logistique</u> : Magasiniers et mécaniciens	
	Service exploitation collecte des déchets	
Direction de la cohésion sociale	<u>Service transports publics et mobilités</u> : Agent aéroport Réfèrent aéroport et technicien transports publics	
	<u>Département petite enfance</u> : Assistant petite enfance Accueillant petite enfance Auxiliaire de puériculture Animateur de RAM dans la limite de 35h/an	
	Service culture et patrimoine dans la limite de 225 heures par an	
	Service culture et patrimoine dans la limite de 225 heures par an	
Direction du développement économique et touristique	Assistant administratif et gestionnaire de recettes du marché horticole	
Direction de	Service commun d'instruction du droit des sols	



l'aménagement du territoire	
Direction générale des services	<u>Service communication :</u> Chargé de l'évènementiel de l'information et du suivi administratif <u>Direction générale des services</u> Assistante du DGS – responsable accueil <u>Cabinet</u> Assistante de direction
Direction des ressources et moyens	Service des systèmes d'information et télécommunications dans la limite de 100 heures par an <u>Service actions éducatives</u> Agent d'accompagnement de l'enfance Agent des écoles primaires Agent de restauration polyvalent Réfèrent logistique et restauration scolaire

Nonobstant les dispositions prévues ci-dessus, les agents de catégorie B et C dont le régime indemnitaire inclut un forfait horaire ne peuvent percevoir d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires qu'en cas de travail les dimanches et jours fériés, ou en cas d'intervention pendant une période d'astreinte, à l'exception des chefs d'équipe de collecte du service exploitation collecte des déchets.

#### 4.3 Montants des IHTS

La rémunération des heures supplémentaires est déterminée en prenant pour base le total du traitement brut annuel de l'agent au moment de l'exécution des travaux et l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1820.

Pour les agents travaillant à temps plein, cette rémunération horaire est multipliée par les taux suivants, qui ne peuvent pas se cumuler entre eux :

- quatorze premières heures supplémentaires ..... 1,25
- à partir de la quinzième heure ..... 1,27

L'heure supplémentaire ainsi calculée est majorée selon les taux suivants, qui ne peuvent pas se cumuler entre eux :

- heures des dimanches ou jours fériés ..... 1 + (2/3)
- heures de nuit ..... 2

On entend par heures de nuit, pour l'application du présent article, les heures supplémentaires réalisées :

- entre 21h et 7h pour les agents de catégorie C de la dont le régime indemnitaire est aligné sur celui des personnels du ministère de la défense et de l'Institution nationale des invalides (auxiliaires de puériculture et auxiliaires de soins),
- entre 22h et 7h pour les autres agents.

Les agents à temps partiel appelés à dépasser les bornes horaires de leur cycle de travail, sans pour autant excéder la durée hebdomadaire d'un agent à temps plein, ne sont pas concernés par ces majorations.

Les agents affectés sur des emplois à temps non complet, compte tenu de la nature de leur emploi, ne peuvent être appelés à réaliser des travaux supplémentaires qu'à titre exceptionnel. Lorsqu'ils sont amenés à dépasser les bornes horaires de leur cycle de travail, sans pour autant excéder la durée hebdomadaire d'un emploi à temps complet, ils peuvent, s'ils réunissent les conditions prévues au présent article, percevoir des heures dites « complémentaires ». Le montant de cette

indemnisation est calculé au prorata horaire du traitement indiciaire.

## Article 5 – Heures supplémentaires versées aux enseignants des écoles primaires

- Décret n°66-787 du 14 octobre 1966 fixant les taux de rémunération de certains travaux supplémentaires effectués par les personnels enseignants du premier degré en dehors de leur service normal
- Arrêté du 11 janvier 1985 fixant le taux de rémunération des heures supplémentaires effectuées par certains personnels enseignants à la demande et pour le compte des collectivités locales.

Les instituteurs, professeurs des écoles et directeurs d'école de l'enseignement préélémentaire et élémentaire qui assurent, pour le compte de la Communauté d'agglomération, un service d'enseignement, d'étude surveillée ou de surveillance non compris dans le programme officiel et en dehors du temps de présence obligatoire des élèves, peuvent être rémunérés sur la base d'indemnités dont les taux horaires, fixés par le décret n°66-787 susvisé, sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Les montants applicables depuis le 1<sup>er</sup> février 2017 sont les suivants :

Bénéficiaires	Taux de l'heure d'étude surveillée	Taux de l'heure de surveillance
Instituteurs exerçant ou non les fonctions de directeur d'école élémentaire	20,03 €	10,68 €
Professeur des écoles de classe normale exerçant ou non les fonctions de directeur d'école	22,34 €	11,91 €
Professeur des écoles hors classe exerçant ou non les fonctions de directeur d'école	24,57 €	13,11 €

## Chapitre 3 – Avantages collectivement acquis au titre de l'article 111

Les agents de la Communauté d'agglomération bénéficient d'une prime de vacances, à l'origine versée par le comité des œuvres sociales du District, par décision du 10 novembre 1979, puis maintenue par une délibération du District du 27 mars 1985, sur le fondement de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, relatif au maintien des avantages collectivement acquis.

### Article 1 – Bénéficiaires

Bénéficient de la prime de vacances les agents titulaires, stagiaires en position d'activité ou de détachement au sein de la collectivité ainsi que les agents contractuels de droit public dès lors que la durée initiale de l'engagement est d'une durée d'un an ou qu'ils totalisent une année de service effectif en service continu, les collaborateurs de cabinet.

La prime de vacances sera versée au terme de l'année de contrat en services continus avec un effet rétroactif au 1<sup>er</sup> jour du contrat.

### Article 2 – Montant et règles de versement

La prime de vacances, d'un montant annuel de 1200 € bruts (MAJ 2022), sera revalorisée annuellement en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation (ensemble hors tabac) pour atteindre progressivement le niveau du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Le montant auquel les agents peuvent prétendre est calculé au prorata du nombre de mois entiers de service l'année en cours.

Le versement est fait pour moitié sur la paie de juin, pour moitié sur celle de novembre.

**Annexe 1 à la délibération du 8 avril 2019 concernant le dispositif indemnitaire**  
**– Critères d'évaluation de l'IFSE**

	<b>Critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme
	<b>Nombre de collaborateurs</b>	Agents directement ou indirectement sous sa responsabilité
	<b>Type de collaborateurs encadrés</b>	Cadres dirigeants, cadres de proximité, agents d'exécution
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)</b>	Niveau de responsabilité dans la gestion du budget (préparation, présentation, exécution), des actes juridiques (préparation, rédaction, validation), des orientations RH de la direction ou du (des) service(s)
	<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature ?
	<b>Organisation du travail des agents, gestion des plannings</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service
	<b>Conduite de projet</b>	Entreprendre et piloter avec méthode un projet structurant pour la collectivité (projets avec de forts enjeux politiques, financiers, juridiques ou organisationnels et associant plusieurs services, directions ou partenaires externes)
	<b>Préparation et/ou animation de réunion</b>	Organiser et conduire une réunion (hors réunion interne aux équipes) avec la méthodologie d'animation de réunion
	<b>Conseil aux élus</b>	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques (impacts et risques)

	<b>Critères d'évaluation IFSE</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Connaissance requise</b>	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus)
	<b>Technicité/niveau de difficulté</b>	Niveau de difficulté du poste (arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)
	<b>Champ d'application/polyvalence</b>	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, alors "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors "plurimétiers"
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu sur le poste (non pas

		niveau de diplôme le poste)
	<b>Habilitation/certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ?
	<b>Autonomie</b>	Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour

	Exemples de critères d'évaluation IFSE	Définition du critère
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes/internes</b>	Typologie, variété des interlocuteurs réguliers du poste
	<b>Variabilité des horaires</b>	Imprévisibilité du planning
	<b>Rôle stratégique dans le bon fonctionnement des autres services de la collectivité</b>	Impact direct et important des missions du poste sur la bonne réalisation des missions des autres postes de la collectivité
	<b>Contraintes météorologiques</b>	Travail extérieur par tout temps sur au moins 50% du temps de travail
	<b>Travail régulier le week-end et/ou la nuit</b>	Travail régulier le we : au moins 10 we dans l'année intégrés au planning. Travail nuit régulier : au moins 2 heures sur la période 22h-5h, 5 fois par mois



**Annexe 2 à la délibération du 8 avril 2019 concernant le dispositif indemnitaire – Majorations d'IFSE**

**Majorations liées aux sujétions tenant compte des conditions de travail ou de la nature des missions exercées :**

**Responsabilité d'une régie :**

Tenue d'une régie > à 3000€ de moyenne d'encaisse mensuelle	80€/mois
Tenue d'une régie de 0 à 11999€ en moyenne d'encaisse mensuelle	160€/an
Tenue d'une régie de 12000€ à 17999€ en moyenne d'encaisse mensuelle	200€/an
Tenue d'une régie de 18000€ à 52999€ en moyenne d'encaisse mensuelle	410€/an
Tenue d'une régie de 53000€ à 76000€ en moyenne d'encaisse mensuelle	550€/an
Tenue d'une régie > à 76000€ en moyenne d'encaisse mensuelle	640€/an

**Exercice des fonctions en Quartier Prioritaire Politique de la Ville**

à titre principal	48,5€/mois
Travaux de dessinateur à titre principal	48,5€/mois
Fonction d'accueil à titre principal	48,5€/mois
Maitre d'apprentissage	97€/mois
Poste d'adjoint d'un directeur de pôle	150€/mois
Poste de direction d'une structure petite enfance de plus de 50 places	50€/mois
Formateur interne	20€/mois
Métier en tension	Max 125€/mois

**Sujétions de travail les jours fériés :**

≥ 3 jours fériés travaillés/an	100€/an
≥ 5 jours fériés travaillés/an	172€/an
≥ 7 jours fériés travaillés/an	220€/an
Sujétions de travail pour jour de collecte exceptionnelle (2 jours max/an)	40€/jour