

AR PREFECTURE

006-240600593-20171213-171209-DE

Regu le 18/12/2017

EXTRAIT DU REGISTRE

DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

Pays des
Paillons

Communauté de Communes

DEPARTEMENT
des ALPES-MARITIMES

Communauté de
communes du pays
des Paillons

OBJET :

Régime indemnitaire

Décision n° 17 12 09

L'an deux mille dix-sept, le mercredi treize décembre à dix-neuf heures, le conseil communautaire, légalement convoqué, s'est réuni à Blausasc, au siège de la communauté de communes, en séance publique, sous la présidence de Monsieur Edmond Mari.

Etaient présents : Messieurs Edmond Mari, Maurice Lavagna, Francis Tujague, Pierre Donadey, Cyril Piazza, Joël Gosse, Madame Monique Giraud-Lazzari, Messieurs Michel Calmet, Noël Albin, Christian Dragoni Madame, Martine Brun, Messieurs Bernard Martinez, Gérard Branda, Jacques Saulay, George Gaede, Madame Michèle Maurel, Monsieur Gérard De Zordo, Madame Nadine Ezingard, Monsieur Jean-Claude Vallauri, Madame Christiane Blanc-Ricort, Monsieur Jean Nicolas, Madame Béatrice Ellul, Monsieur Stéphane Sainsaulieu, Madame Germaine Millo, Monsieur Jean-Marie Franco formant la majorité des membres en exercice.

Absents représentés : Monsieur Jean-Marc Rancurel par Madame Germaine Millo, Madame Edith Lonchamp par Monsieur Gérard Branda, Madame Marie-Thérèse Barrios-Breton par Monsieur Pierre Donadey, Madame Sylvie Gantelme par Monsieur Noël Albin.

Absents excusés : Messieurs Robert Nardelli, Michel Lottier Madame Evelyne Laborde Messieurs Monsieur Yves Pons, Madame Alexandra Russo, Messieurs Philippe Mineur, Marc Leroy.

Monsieur Christian Dragoni a été nommé secrétaire de séance.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

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°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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 : RDFS1427139C 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° 110427 du Conseil Communautaire en date du 28 avril 2011, fixant le régime indemnitaire des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de la Communauté de Communes,

Vu l'avis du Comité Technique en date du 07 décembre 2017,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant qu'il convient d'instaurer au sein de la collectivité, conformément au principe de parité tel que prévu par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la collectivité,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent,

Nombre de conseillers en
exercice : 36

Nombre de présents : 25

Nombre de votants : 29

Pour : 29

Contre : 0

Abstentions : 0

Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, décide d'adopter les dispositions suivantes :

Article 1: Dispositions générales au RIFSEEP pour les cadres d'emplois éligibles

Le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) se compose :

- d'une part obligatoire, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées par l'agent
- d'une part facultative, le complément indemnitaire annuel (CIA), non automatiquement reconductible, lié à la manière de servir de l'agent,

1.1- Les bénéficiaires

Le RIFSEEP pourra être versé aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public de la communauté de communes du pays des Paillons employés à temps complet, partiel ou temps non complet.

1.2- Conditions de cumul

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel

1.3- Clause de revalorisation des plafonds

Les montants plafonds de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

1.4- Les groupes de fonctions

Il est décidé de créer :

- 3 groupes pour la catégorie A
- 2 groupes pour la catégorie B
- 2 groupes pour la catégorie C

Les emplois de la collectivités sont répartis dans les groupes en fonctions des critères suivant:

Critère professionnel 1	Critère professionnel 2	Critère professionnel 3
<i>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</i>	<i>Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</i>	<i>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</i>
INDICATEURS	INDICATEURS	INDICATEURS
<ul style="list-style-type: none"> - Responsabilité d'encadrement direct - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Responsabilité de coordination - Responsabilité de projet ou d'opération - Responsabilité de formation d'autrui - Ampleur du champ d'action - Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif) 	<ul style="list-style-type: none"> - Connaissances (de niveau élémentaire à expertise) - Complexité - Niveau de qualification requis - Temps d'adaptation - Difficulté (exécution simple ou interprétation) - Autonomie - Initiative - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets - Influence et motivation d'autrui - Diversité des domaines de compétences 	<ul style="list-style-type: none"> - Vigilance - Risque d'accident - Risque de maladie professionnelle - Risque matérielle - Valeur du matériel utilisé - responsabilité pour la sécurité d'autrui - Responsabilité financière - Effort physique - Tension mentale, nerveuse - Confidentialité - Relations internes - Relations Externes - Facteurs de perturbation

Article 3: Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)**3.1 - Le CIA pour l'ensemble des cadres d'emploi éligible sauf les adjoints techniques et les agents de maîtrise du service de gestion des déchets****3.1.3- Modalités d'attribution individuelle**

L'autorité territoriale arrêtera le montant attribué à chaque agent bénéficiaire par un arrêté individuel en tenant compte des critères d'évaluation. Pour les agents à temps partiel et temps non complet le montant est proratisé en fonction du temps de travail dans l'arrêté individuel.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année à l'autre, ils sont compris entre le minimum et le maximum applicable au groupe de fonction. Le CIA sera versé une fois par an en fin d'année.

3.1.2- Critères d'attribution

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. L'autorité territoriale se basera notamment sur le taux d'absentéisme et l'évaluation professionnelle annuelle des agents selon les critères évalués suivants :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- les compétences professionnelles et techniques,
- les qualités relationnelles,
- la capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions de niveau supérieur,
- la maîtrise des principales activités liées aux fonctions de l'agent

3.2 - Le CIA pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise du service de gestion des déchets**3.2.1 - Modalités d'attribution**

L'autorité territoriale fixera un montant mensuel de base qui sera attribué à chaque agent en fonction de son évaluation professionnelle annuelle selon les critères évalués suivants :

- Résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant à exercer des fonctions de niveau supérieur
- La maîtrise des principales activités liées aux fonctions de l'agent

Ce montant de base évoluera chaque mois selon les modalités de maintien ou suppression du CIA, en fonction d'une appréciation qui sera faite à la fin de chaque mois par son supérieur hiérarchique.

Le CIA est attribué au terme de chaque mois par un arrêté individuel qui fixe le montant compris entre le minimum et le maximum correspondant au groupe de fonction de l'agent. Pour les agents à temps partiel et temps non complet le montant est proratisé en fonction du temps de travail dans l'arrêté individuel.

L'enveloppe mensuelle de CIA versée aux agents du service de gestion des déchets sera égale à la somme des montants de base de CIA. Cette enveloppe sera versée intégralement aux agents en répartissant les sommes retenues selon les conditions de suppression aux autres agents en fonction de l'appréciation du supérieur hiérarchique.

3.2.2 - Modalités de maintien ou de suppression du CIA

Pour les agents de maîtrise et les adjoints techniques du service de gestion des déchets, le CIA est divisé en deux parts égales.

La première part sera diminuée par quart selon l'appréciation du supérieur hiérarchique en fonction :

- de la manière de servir de l'agent (respect des consignes, entretien du matériel, ...)
- de son engagement professionnel (remplacements, collectes supplémentaires, respect des horaires...)
- de l'application et du respect des consignes et des règles d'hygiène et de sécurité (port des EPI, respect des vitesses de collecte...)

2.1- Critères d'attribution de l'IFSE

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés dans la présente délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité se compose de deux parts :

La première part est liée aux fonctions exercées par l'agent, notamment :

- le niveau de responsabilité de l'agent
- les sujétions du poste
- l'expertise mise en œuvre

La seconde part est liée à l'expérience professionnelle de l'agent, notamment :

- le parcours professionnel de l'agent,
- sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre...),
- les formations suivies,
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus...),
- l'approfondissement des savoirs techniques,
- la réalisation d'un travail exceptionnel,

2.2- Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE

L'IFSE est maintenue intégralement sauf :

- Pendant un temps partiel de droit, sur autorisation : l'IFSE suit le sort du traitement indiciaire.
- Pendant un temps partiel thérapeutique : l'IFSE est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail.
- En cas de congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie : l'intégralité de l'IFSE est suspendue dès le premier jour d'arrêt.
- En cas de congé maladie ordinaire, d'accident de travail, d'accident de service, d'accident de trajet ou de service non fait: l'IFSE est diminuée à concurrence de 1/22e par jour d'absence.

2.3- Modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel. Le montant sera compris entre le minimum et le maximum correspondant au groupe de fonction de l'agent.

Pour les agents à temps partiel, l'IFSE est proratisé lors de l'établissement de la paie.

Pour les agents à temps non complet, le montant proratisé, en fonction de la quotité du temps de travail, est déterminé dans l'arrêté individuel.

L'IFSE est attribuée à tout les agents éligibles au-delà de 3 mois de travail consécutifs dans la collectivité.

Dans certains cas, notamment pour les postes à responsabilité, elle peut être attribuée dès le premier jour de travail de l'agent.

2.4- Le réexamen du montant de l'IFSE

Le montant annuel de l'IFSE attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...),
- en cas de changement de grade,

2.5- Périodicité de versement de l'IFSE

L'IFSE sera versée mensuellement.

La seconde part variera en fonction des absences de l'agent de la façon suivante :

• Durant la période du 1er février au 30 avril et du 1er septembre au 30 novembre : La seconde part sera diminuée de 50% le premier jour d'absence dans le mois, de 75% le second jour d'absence dans le mois et de 100 % le 3ème jour d'absence dans le mois.

Au-delà de 3 jours d'absence dans le mois l'intégralité du CIA du mois sera supprimé.

• Durant la période du 1er mai au 31 aout et du 1er décembre au 31 janvier : La seconde part sera diminuée de 50% le premier jour d'absence dans le mois, de 100% le second jour d'absence dans le mois.

Au-delà de 2 jours d'absence dans le mois l'intégralité du CIA du mois sera supprimé.

Sont considérés comme jour d'absence : les congés pour maladie ordinaire, pour accident de travail, pour accident de service, pour accident de trajet, pour maladie professionnelle, pour service non fait.

En cas de congés de longue durée, grave maladie, longue maladie, le versement du CIA est suspendu dès le premier jour.

Pendant un temps partiel de droit, sur autorisation ou thérapeutique, le CIA évolue en fonction de la quotité de temps de travail.

Article 4: Les montants de l'IFSE et du CIA

Les montants annuels par filière pour chaque grade et groupe de fonction sont les suivants :

4.1- Filière administrative

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

Cadre d'emploi des Attachés territoriaux							
Groupe	Emplois	Plafond Etat IFSE	Plafond Etat CIA	Maximum IFSE	Minimum IFSE	Maximum CIA	Minimum CIA
Groupe 1	Directeur général des services	36 210 €	6 390 €	36 210 €	0 €	6 390 €	0 €
Groupe 2	Directeur adjoint, Responsable de service	32 130 €	5 670 €	32 130 €	0 €	5 670 €	0 €
Groupe 3	Chargé de mission, Adjoint au responsable de service	25 500 €	4 500 €	25 500 €	0 €	4 500 €	0 €

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Cadre d'emploi des Rédacteurs territoriaux							
Groupe	Emplois	Plafond Etat IFSE	Plafond Etat CIA	Maximum IFSE	Minimum IFSE	Maximum CIA	Minimum CIA
Groupe 1	Responsable de Service	17 480 €	2 380 €	17 480 €	0 €	2 380 €	0 €
Groupe 2	Rédacteur , Chargé de mission, Gestionnaire	16 015 €	2 185 €	16 015 €	0 €	2 185 €	0 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

Cadre d'emploi des Adjoints administratifs							
Groupe	Emplois	Plafond Etat IFSE	Plafond Etat CIA	Maximum IFSE	Minimum IFSE	Maximum CIA	Minimum CIA
Groupe 1	Responsable de service, Agent de gestion, Chargé de mission, Chef d'équipe, Coordinateur	11 340 €	1 260 €	11 340 €	0 €	1 260 €	0 €
Groupe 2	Agent d'exécution, Agent d'accueil, Agent de secrétariat , et toutes autres fonctions qui sont pas dans le groupe 1	10 800 €	1 200 €	10 800 €	0 €	1 200 €	0 €

4.2- Filière technique

Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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.

Cadre d'emploi des Adjoints techniques							
Groupe	Emplois	Plafond Etat IFSE	Plafond Etat CIA	Maximum IFSE	Minimum IFSE	Maximum CIA	Minimum CIA
Groupe 1	Responsable de service, Agent de gestion, chargé de mission, chef d'équipe	11 340€	1 260 €	9 600 €	0 €	3 000 €	0 €
Groupe 2	Agent d'exécution, Agent de collecte, Agent d'entretien, Chauffeur, Gardien déchetterie, Cuisinier, et toutes autres fonctions qui sont pas dans le groupe 1	10 800 €	1 200 €	9 200 €	0 €	2 800 €	0 €

4.3- Filière Médico social

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.

Cadre d'emploi des assistants sociaux-éducatifs							
Groupe	Emplois	Plafond Etat IFSE	Plafond Etat CIA	Maximum IFSE	Minimum IFSE	Maximum CIA	Minimum CIA
Groupe 1	Directeur	11 970 €	1 630 €	11 970 €	0 €	1 630 €	0 €
Groupe 2	Assistant sociaux-éducatifs	10 560 €	1 440 €	10 560 €	0 €	1 440 €	0 €

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents sociaux territoriaux.

Cadre d'emploi des Agents sociaux							
Groupe	Emplois	Plafond Etat IFSE	Plafond Etat CIA	Maximum IFSE	Minimum IFSE	Maximum CIA	Minimum CIA
Groupe 2	Agent petite enfance, Agent petite enfance faisant office d'auxiliaire de puériculture	10 800 €	1 200 €	10 800 €	0 €	1 200 €	0 €

4.4- Filière Animation

Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

Cadre d'emploi des Agents d'animation							
Groupe	Emplois	Plafond Etat IFSE	Plafond Etat CIA	Maximum IFSE	Minimum IFSE	Maximum CIA	Minimum CIA
Groupe 1	Agent d'animation faisant office d'éducatrice de jeunes enfants	11 340€	1 260 €	11 340 €	0 €	1 260 €	0 €
Groupe 2	Agent d'animation , Agent d'animation faisant office d'auxiliaire de puériculture	10 800 €	1 200 €	10 800 €	0 €	1 200 €	0 €

5.1 - Primes et indemnités

Sont maintenues les primes et indemnités suivantes :

* Prime de service dans les conditions définies par le décret n°68-929 du 24 octobre 1968

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière médico-sociale du cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants, des puéricultrices, des auxiliaires de puéricultures et des infirmiers.
- La prime de service est calculée sur la base d'un crédit global égal à 7,5% des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements budgétaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre à la prime. Le montant individuel de la prime de service est fixé dans la limite d'un montant maximal égal à 17% du traitement brut de l'agent.

* Prime spécifique dans les conditions définies par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et l'arrêté du 7 mars 2007.

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière médico sociale du cadre d'emploi des puéricultrices et des infirmiers.
- Le montant mensuel de cette indemnité est un montant forfaitaire fixé par décret.

* Indemnité de sujétions spéciales dans les conditions définies par le décret n°91-910 du 6 septembre 1991.

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière médico sociale du cadre d'emploi des puéricultrices, des auxiliaires de puéricultures et des infirmiers.
- Le montant de cette indemnité est égal au maximum à 13/1900e de la somme du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence de chaque agent concerné.

* Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture et de soins dans les conditions définies par le décret n°76-280 du 18 mars 1976 et l'arrêté du 18 mars 1976.

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière médico sociale du cadre d'emploi des puéricultrices et des infirmiers.
- Le montant de cette indemnité est égal à 10% du traitement brut mensuel de l'agent concerné.

* Prime d'encadrement dans les conditions définies par le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 et l'arrêté du 7 mars 2007.

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière médico sociale du cadre d'emploi des puéricultrices et des infirmiers.
- Le montant mensuel de cette indemnité est un montant forfaitaire fixé par décret.

* Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaire (I.F.R.S.T.S) dans les conditions définies par les décrets n°2002-1105 et n°2002-1443 du 9 février 2002, et par les arrêtés du 30 août et 9 décembre 2002.

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière médico-sociale, secteur sociale, du cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants.
- Le montant moyen annuel de cette indemnité, calculée par application à un montant de référence annuel fixé selon le grade concerné, est affecté d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 5.

* Indemnité spécifique de service (I.S.S) dans les conditions définies par le décret 2000-136 du 18 février 2000

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière technique, du cadre d'emploi des ingénieurs, des techniciens, des contrôleurs, des agents de maîtrise et des agents techniques.
- Le montant individuel maximal ne peut excéder les pourcentages du taux moyen annuel, fixé par réglementation, définis selon les grades. Le taux individuel sera compris entre 0 et le maximum.

* Prime de Service et de Rendement (P.S.R) dans les conditions définies par le décret 91-875 du 6 septembre 1991 modifié

- Sont concernés les agents territoriaux de la filière technique, du cadre d'emploi des ingénieurs, des techniciens et des contrôleurs
- Le montant individuel maximal ne peut excéder les pourcentages du taux moyen annuel, fixé par réglementation, définis selon les grades. Le taux individuel sera compris entre 0 et le maximum.

Les cadres d'emplois éligibles sont ceux ne bénéficiant pas du RIFSEEP : le cadre d'emploi des infirmiers en soins généraux, des puéricultrices et des auxiliaires de puériculture

Le régime indemnitaire pourra être versé aux agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public de la communauté de communes employés à temps complet, partiel ou temps non complet.

Le régime indemnitaire est attribué par un arrêté individuel qui fixe le taux ou le montant versé mensuellement.

Pour les agents à temps partiel, le montant est proratisé lors de l'établissement de la paie. Pour les agents à temps non complet, le montant proratisé est déterminé dans l'arrêté individuel.

Il est attribué à tout les agents éligibles au-delà de 3 mois de travail consécutifs dans la collectivité. Dans certains cas, notamment pour les postes à responsabilité, il peut être attribué dès le premier jour de travail de l'agent.

5.3 - Critères d'attribution

Les critères d'attribution sont notamment :

- niveau de responsabilité de l'agent
- sujétions du poste
- l'expertise mise en œuvre
- les formations suivies,
- la connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus...),

5.4 - Les modalités de maintien ou de suppression

Le régime indemnitaire est maintenu intégralement sauf :

- Pendant un temps partiel de droit ou sur autorisation, le montant des primes suit le sort du traitement indiciaire.
- Pendant un temps partiel thérapeutique, le montant des primes est proratisé en fonction de la quotité de temps de travail.
- En cas de congés de longue maladie, de longue durée et de grave maladie, l'intégralité est suspendue dès le premier jour d'arrêt.
- En cas congé de maladie ordinaire, d'accident de travail, d'accident de service, d'accident de trajet ou de service non fait il est diminué à concurrence de 1/22e par jour d'absence.

Article 6 - Dispositions diverses

La présente délibération prendra effet au 1er janvier 2018.

Après avoir délibéré, le conseil décide :

- D'instaurer l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus
- D'instaurer le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus
- De maintenir un régime indemnitaire pour les cadres d'emplois ne relevant pas du RIFSEEP
- D'abroger la délibération n° 110427 du Conseil Communautaire en date du 28 avril 2011, fixant le régime indemnitaire des agents titulaires, stagiaires et non titulaires de la Communauté de Communes

Les crédits correspondants seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Fait et délibéré, les jour, mois et an susdits, pour expédition conforme

