
**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL DE COMMUNAUTE**

N° : 2022.3.28

Nb de membres
en exercice :

31

Nb de présents :

20

Nb d'absents :

11

- dont suppléés : 2

- dont représentés : 5

Votants :

27

- dont « pour » : 27

- dont « contre » : 0

- dont abstention : 0

Séance du 23 juin 2022
Sous la Présidence de M. Umberto STAMILE

**OBJET : RIFSEEP -- MODIFICATION DES MONTANTS PLAFONDS POUR LES INGENIEURS,
TECHNICIENS, CONSEILLER SOCIO-EDUCATIF ET APPLICATION AU CADRE D'EMPLOI DES
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS**

POINT 4.3 DE L'ORDRE DU JOUR

LE CONSEIL DE COMMUNAUTE,

- VU** la loi N° 82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions ;
- VU** la loi N° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale, modifiée et complétée en dernier lieu par la Loi N°2015-991 du 7 août 2015 portant nouvelle organisation territoriale de la République ;
- 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** le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;
- VU** l'ensemble des dispositions réglementaires régissant les différentes primes et indemnités prévues en faveur des agents publics et notamment 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 (RIFSEEP) dans la fonction publique d'Etat ;
- VU** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020, relatif au régime indemnitaire des agents de la FPT;
- VU** le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L2541-12 et L5211-1 ;
- VU** sa délibération n°2019.3.39 du 27 juin 2019 portant application du RIFSEEP ;
- VU** sa délibération n°2020.5.53 du 24 septembre 2020 portant application du RIFSEEP aux nouveaux cadres d'emplois éligibles ;
- VU** sa délibération n°2022.3.26 de ce jour portant création d'un emploi permanent d'assistant territorial socio-éducatif ;
- VU** l'avis favorable du Comité Technique en date du 30 mai 2022 ;

CONSIDERANT que l'article 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 susvisé dispose que l'assemblée délibérante fixe, dans les limites prévues pour les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires territoriaux ;

CONSIDERANT qu'il y a lieu de compléter le dispositif existant ;

CONSIDERANT qu'il appartient dès lors à l'organe délibérant de se prononcer sur ces différentes mesures ;

SUR PROPOSITION des commissions réunies du 16 juin 2022 ;

SUR les exposés préalables résultant de la note explicative de synthèse ;

Et

Après en avoir délibéré,

1° STATUE

- sur la mise en place du RIFSEEP pour le cadre d'emploi des assistants socio éducatif d'une part, et sur sa mise à jour s'agissant des montants plafonds applicables pour les ingénieurs, techniciens et conseillers socio éducatifs d'autre part, dont les modalités et les conditions d'attribution sont détaillées dans l'annexe 1 actualisée et annexée au présent rapport ;

2° PROCÉDE

- subséquemment à la mise à jour de la nomenclature catégorielle des primes et indemnités par actualisation de la base réglementaire conformément à l'annexe 2 ;

3° PREND ACTE

- qu'il appartient à l'autorité territoriale d'appliquer le présent dispositif dans la triple limite, d'une part, des conditions d'attribution fixées, d'autre part des plafonds individuels opposables à chaque agent et, enfin, de l'enveloppe ouverte au budget de chaque exercice.

ADOpte A L'UNANIMITE



Pour extrait conforme
A Ribeauvillé, le 29 juin 2022

Le Président,

M. Umberto STAMILE

Le Président certifie le caractère exécutoire de cette décision conformément à l'article L 2131-1 et L 2131-2-1 du CGCT compte tenu de son affichage et de sa transmission au représentant de l'Etat effectués en date du 16 avril 2021 et informe que celle-ci peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de cette date.

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

délibération n° 2022.3.28

Page 2/68

(dont 66 pages en annexe)



www.cc-ribeauville.fr

ANNEXE 1 A LA DELIBERATION N°.....

REGLES GENERALES DEFINISSANT LES MODALITES D'APPLICATION

Nouvelle version modifiée pour application du RIFSEEP suite à création d'un nouveau grade à la Communauté de Communes et à la mise à jour de certains plafonds réglementaires

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-068-2468 00577-20220623-2022_3_28-D

Direction Générale des Services

PREAMBULE

Le régime indemnitaire est constitué par l'ensemble des sommes perçues par un agent, en contrepartie ou à l'occasion du service qu'il exécute dans le cadre des fonctions définies par le statut particulier dont il relève.

Le régime indemnitaire se définit comme un **complément** du traitement, distinct des autres éléments de rémunération.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un **caractère facultatif** laissé à la **libre appréciation** de la collectivité.

Il découle de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 qui renvoie pour son application à plusieurs textes de la Fonction Publique d'Etat et qui organise au nom de la **parité entre les Fonctions Publiques**, un système d'équivalence entre corps de l'Etat et cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale, comparables sur le plan de la mise en œuvre du régime indemnitaire. En effet, le principe de parité consacré par la loi fixe comme limite maximale au régime indemnitaire des agents territoriaux celui accordé aux fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

En vertu du principe de libre administration des collectivités territoriales, **il appartient ainsi au Conseil de Communauté de fixer les conditions, ainsi que les critères d'attribution des indemnités applicables aux agents de la collectivité dans la limite susvisée.**

En cela, le régime indemnitaire se distingue des éléments obligatoires de rémunération que sont le traitement indiciaire, et éventuellement la nouvelle bonification indiciaire et le supplément familial.

Ainsi, l'autorité territoriale prend les arrêtés individuels d'attribution, répartissant - selon les critères fixés-, **l'enveloppe votée par le Conseil de Communauté.**

CONTEXTE

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 instaure le **Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)**, avec l'institution de nouvelles primes ainsi que de nouvelles modalités d'attribution qui se **substituent** de plein droit au régime indemnitaire antérieur en **abrogeant** par ailleurs **toutes les anciennes primes catégorielles** pour la quasi globalité des filières de la Fonction Publique Territoriale.

Son objectif tend à la simplification et une meilleure lisibilité du régime indemnitaire.

Surtout, il tend à mettre en place un régime indemnitaire **valorisant les performances individuelles** en reconnaissant les **compétences professionnelles** des agents, leur **implication dans l'amélioration du service public**, ainsi que la recherche de **l'efficacité des actions menées.**

Dès lors, il convient de réviser fondamentalement le dispositif d'ensemble du régime indemnitaire jusqu'à présent en vigueur au sein de la CCPR, de manière à :

REÇU EN PRÉFECTURE

Le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-068-2468 00577-20220623-2022_3_28-D

- le mettre à jour et le compléter au regard des multiples évolutions réglementaires qui n'avaient jamais été prises en compte,
- mieux encadrer les pratiques actuelles en les sécurisant au plan juridique,
- le rendre lisible et transparent, juste et équitable dans ses critères, conditions et modalités d'attribution.

I. LE DISPOSITIF APPLICABLE

COMPOSITION DU RIFSEEP : IFSE et CIA

Le RIFSEEP est composé de **deux parts** :

1^{ère} part : L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est une **part fixe** déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme et les spécificités de la fiche de poste.

L'IFSE repose sur une répartition des emplois dans des groupes de fonctions.

Chaque poste devra être rattaché à un groupe de fonction au regard de 3 critères :

✓ **Encadrement, coordination, pilotage ou conception**

Prise en compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets ;

Critères d'appréciation : *Responsabilité d'encadrement • 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 (en nombre de missions, en valeur) • Influence du poste sur les résultats (primordial, partagé, contributif)*

✓ **Technicité, expertise, expérience ou qualification spécifique**

Valorisation de l'acquisition et de la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent ;

Critères d'appréciation : *Connaissance (de niveau élémentaire à expertise) • Complexité • Niveau de qualification • Temps d'adaptation • Difficulté (exécution simple ou interprétation) • Autonomie • Initiative • Diversité des tâches, des dossiers ou des projets • Simultanéité des tâches, des dossiers ou des projets • Influence et motivation d'autrui • Diversité des domaines de compétences*

✓ **Sujétions particulières ou degré d'exposition**

Contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes / externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions ;

Critères d'appréciation : *Vigilance • Risques d'accident • Risques de maladie • Valeur du matériel utilisé • Responsabilité pour la sécurité d'autrui • Valeur des dommages • Responsabilité financière • Effort physique • Tension mentale, nerveuse • Confidentialité • Relations internes • Relations externes • Facteurs de perturbation*

La prise en compte de l'expérience professionnelle permettra de différencier les attributions individuelles dès la mise en œuvre du dispositif **et au moins tous les 4 ans** au regard de l'expérience acquise.

☞ **2^{ème} part** : Le Complément Indemnitaire Individuel (CIA)

Le CIA est basé sur la valeur professionnelle de l'agent, **appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel**. Cette 2^{ème} part du régime indemnitaire – **facultative et variable** - valorise :

- L'investissement personnel ;
- La capacité à travailler en équipe ;
- La connaissance de son domaine d'intervention ;
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste ;
- L'implication dans les projets du Service, la réalisation d'objectifs ... ;
- Et plus généralement le sens du service public ;

Tableau synoptique

RIFSEEP

1^{ère} part : fixe subdivisée en 2

2^{ème} part : facultative et variable

IFSE
Indemnité de Fonctions, de Situations et d'Expertise

CIA
Complément Indemnitare Annuel

Cette part **mensuelle** est liée :
- au poste de l'agent : la fonction confiée

Cette part **annuelle** est basée sur 3 critères :

- l'investissement de l'agent,
- sa manière de servir,
- l'atteinte de ses objectifs annuels

C'est une prime versée en année N sur la base **des résultats obtenus en année N-1**

Le Complément indemnitare annuel pourrait être versé annuellement avec la paie du mois de juin/juillet.

Part fixe
dite « Indemnité de fonctions et de situations »

Part variable
dite « Indemnité d'expertise »

Cette part est déterminée par les **fonctions exercées**

Cette part est déterminée par **l'expertise, l'expérience et les compétences** de l'agent

Ce complément rémunère non plus le poste occupé par l'agent (= part IFSE fonction + expérience) **MAIS la manière qu'il a d'occuper son poste.**

Ainsi, le CIA permet alors **d'évoluer vers une logique de résultat, d'améliorer la performance individuelle et collective**, de dynamiser les agents et de maintenir leur **motivation.**

REPARTITION DE L'IFSE ET DU CIA PAR FILIERE ET PAR GRADE

FILIERE ADMINISTRATIVE

ATTACHE Cat A		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>						COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>		
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Part fixe	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire maximum	Plafond CCPR max*
			Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant maximum, de 0 € à ...)						
				Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	DGS	36 210 €	600 €	500 €	500 €	500 €	300 €	2 400 €	6 390 €	4 400 €
Groupe 2	- DGA / Directeur - Responsable de plusieurs services - chargé de mission	32 130 €	400 €	400 €	400 €	400 €	300 €	1 900 €	5 670 €	3 900 €
Groupe 3	Responsable de Service	25 500 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	4 500 €	3 100 €
Groupe 4	Adjoint au responsable de Service	20 400 €	200 €	200 €	200 €	200 €	100 €	900 €	3 600 €	2 500 €

*= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants

REDACTEUR Cat B		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe	<i>Part variable</i>				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond <u>CCPR</u> max
Indemnité de fonction et de sujétions	<i>Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)</i>									
	<i>Expérience</i>		<i>Compétences</i>	<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées									
Groupe 1	Responsable de service	17 480 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	2 380 €	1 600 €
Groupe 2	- Adjoint au responsable - Fonction de coordination, de pilotage - Poste d'instruction avec expertise	16 015 €	250 €	250 €	300 €	250 €	200 €	1 250 €	2 185 €	1 500 €
Groupe 3	- Assistant de Direction - Gestionnaire RH / Finances	14 650 €	200 €	250 €	250 €	- €	400 €	1 100 €	1 995 €	1 300 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

ADJOINT ADMINISTRATIF Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		Plafond annuel réglementaire	Part fixe Indemnité de fonction et de sujétions	Part variable Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)				TOTAL	Plafond réglementaire maximum	Plafond CCPR
Expérience	Compétences			Management	Polyvalence					
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées									
Groupe 1	- Assistant de Direction - Gestionnaire RH / Finances / Enfance - Fonctions polyvalentes	11 340 €	100 €	200 €	200 €	- €	400 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	Fonction d'accueil / d'exécution	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

FILIERE TECHNIQUE

INGENIEUR Cat A		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>						COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>		
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Part fixe	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire maximum	Plafond CCPR max*
			Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum</u> , de 0 € à ...)						
				Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	D.G.S.	36 210€ 46 920 €	600 €	500 €	500 €	500 €	300 €	2 400 €	6 390€ 8 280 €	4 400 €
Groupe 2	- Responsable de plusieurs services - chargé de mission	32 130€ 40 290 €	400 €	400 €	400 €	400 €	300 €	1 900 €	6 390€ 7 110 €	4 400 €
Groupe 3	- Responsable de Service	25 500€ 36 000 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	5 670€ 6 350 €	3 900 €
Groupe 4	- Adjoint au responsable de Service	20 400€ 31 450 €	200 €	200 €	200 €	200 €	100 €	900 €	4 500€ 5 550 €	3 100 €

*= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants

Technicien Cat B		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		Plafond annuel réglementaire	Part fixe	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire <u>maximum</u>	Plafond CCPR <u>max</u>
Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum</u> , de 0 € à ...)									
	Expérience		Compétences	Management	Polyvalence					
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées									
Groupe 1	Responsable de service	17 480 € 19 660 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	2 380 € 2 680 €	1 600 €
Groupe 2	- Adjoint au responsable - Poste d'instruction avec expertise	16 015 € 18 580 €	250 €	250 €	300 €	250 €	200 €	1 250 €	2 185 € 2 535 €	1 500 €
Groupe 3	- Fonction technique de base non complexe	14 650 € 17 500 €	200 €	250 €	250 €	- €	400 €	1 100 €	1 995 € 2 385 €	1 300 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

ADJOINT TECHNIQUE Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe Indemnité de fonction et de sujétions	Part variable <i>Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)</i>				TOTAL	<i>Plafond réglementaire <u>maximum</u></i>	Plafond <u>CCPR</u> max
<i>Expérience</i>	<i>Compétences</i>			<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
			Groupes de fonction			Emplois / fonctions exercées				
Groupe 1	- Chef d'équipe - Fonctions polyvalentes	11 340 €	100 €	200 €	200 €	- €	400 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	- Fonction d'exécution	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

AGENT DE MAITRISE Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe	Part variable				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond <u>CCPR</u> max
Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)									
	<i>Expérience</i>		<i>Compétences</i>	<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées									
Groupe 1	- Chef d'équipe - Fonctions polyvalentes	11 340 €	100 €	200 €	200 €	- €	400 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	Fonction d'exécution	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

FILIERE SPORTIVE

EDUCATEUR DES APS Cat B		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe Indemnité de fonction et de sujétions	<i>Part variable</i> <i>Indemnité d'expertise</i> <i>(Montant <u>maximum</u>, de 0 € à ...)</i>				TOTAL	<i>Plafond réglementaire <u>maximum</u></i>	Plafond <u>CCPR</u> max
<i>Expérience</i>	<i>Compétences</i>			<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
Groupe 1	- Direction d'une structure - Chef de bassin	17 480 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	2 380 €	1 600 €
Groupe 2	- Adjoint au responsable - Fonction de coordination, de pilotage	16 015 €	250 €	250 €	300 €	250 €	200 €	1 250 €	2 185 €	1 500 €
Groupe 3	Surveillant, enseignement, animation	14 650 €	200 €	250 €	250 €	- €	400 €	1 100 €	1 995 €	1 300 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

OPERATEUR DES APS Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe	Part variable				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond <u>CCPR</u> max
Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum</u> , de 0 € à ...)									
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées			Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	- Adjoint au responsable - Fonction de coordination, de pilotage - Fonctions polyvalentes	11 340 €	100 €	200 €	200 €	200 €	200 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	- Surveillant, enseignement, animation - Fonction d'accueil / d'exécution	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

FILIERE ANIMATION

ANIMATEUR Cat B		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Part fixe	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire <u>maximum</u>	Plafond <u>CCPR</u> max
			Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)						
				Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	- Direction d'une structure - Responsable de service	17 480 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	2 380 €	1 600 €
Groupe 2	- Adjoint au responsable - Fonction de coordination, de pilotage	16 015 €	250 €	250 €	300 €	250 €	200 €	1 250 €	2 185 €	1 500 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, d'usagers	14 650 €	200 €	250 €	250 €	- €	400 €	1 100 €	1 995 €	1 300 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

ADJOINT D'ANIMATION Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe	Part variable				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond <u>CCPR</u> max
Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)									
	Expérience		Compétences	Management	Polyvalence					
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées									
Groupe 1	Direction d'une structure	11 340 €	100 €	200 €	200 €	- €	400 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	- Encadrement de proximité, d'usagers - Fonctions polyvalentes - Adjoint au responsable de structure	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

FILIERE SOCIALE

EDUCATEUR de JEUNES ENFANTS Cat A		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe Indemnité de fonction et de sujétions	Part variable Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond <u>CCPR max</u>
<i>Expérience</i>	<i>Compétences</i>			<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
Groupe 1	- Direction d'une structure - Responsable RAM	14 000 €	250 €	250 €	250 €	200 €	150 €	1 100	1 680 €	1 200 €
Groupe 2	- Adjoint au responsable - Fonction de coordination, de pilotage	13 500 €	200 €	200 €	200 €	200 €	200 €	1000 €	1 620 €	1 100 €
Groupe 3	- Fonctions polyvalentes	13 000 €	150 €	150 €	200 €	-	200 €	700 €	1 560 €	1 000 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

CONSEILLER SOCIO EDUCATIF Cat A		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Part fixe	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire <u>maximum</u>	Plafond CCPR <u>max*</u>
			Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum</u> , de 0 € à ...)						
				Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	- Directeur de structure - Responsable service	19 480 € 25 500 €	400 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 500 €	3 340 € 4 500 €	2 300 € 3 150 €
Groupe 2	Adjoint au directeur / responsable	15 300 € 20 400 €	300 €	250 €	300 €	250 €	200 €	1 300 €	2 700 € 3 600 €	1 800 € 2 520 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

ASSISTANT SOCIO EDUCATIF Cat A		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE MENSUELLE							COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL	
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées	Plafond annuel réglementaire	Part fixe	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire maximum	Plafond CCPR max*
			Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant maximum, de 0 € à ...)						
				Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	- Directeur de structure - Responsable service	19 480 €	400 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 500 €	3 340 €	2 300 €
Groupe 2	Adjoint au directeur / responsable	15 300 €	300 €	250 €	300 €	250 €	200 €	1 300 €	2 700 €	1 800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

AGENTS SOCIAUX Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		Plafond annuel réglementaire	Part fixe	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire maximum	Plafond CCPR
Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)									
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées			Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	- travailleur familial - encadrement de proximité d'usagers	11 340 €	100 €	200 €	200 €	- €	400 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	Fonction d'accueil / d'exécution	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

ATSEM Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		Plafond annuel réglementaire	Part fixe Indemnité de fonction et de sujétions	Part variable				TOTAL	Plafond réglementaire maximum	Plafond CCPR
Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)										
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées			Expérience	Compétences	Management	Polyvalence			
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières	11 340 €	100 €	200 €	200 €	- €	400 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	Fonction d'accueil / d'exécution	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

FILIERE MEDICO SOCIALE

Puéricultrice Cat A		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe Indemnité de fonction et de sujétions	Part variable <i>Indemnité d'expertise (Montant maximum, de 0 € à ...)</i>				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond <u>CCPR</u> <u>max*</u>
<i>Expérience</i>	<i>Compétences</i>			<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées									
Groupe 1	- Directeur de structure - Responsable service - Fonction de coordination, de pilotage	19 480 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	3 440 €	2408 €
Groupe 2	Adjoint au directeur / responsable Encadrement de proximité, d'usagers	15 300 €	200 €	200 €	200 €	200 €	100 €	900 €	2 700 €	1 890 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

INFIRMIER EN SOINS GENERAUX Cat A		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe	Part variable				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond CCPR max*
Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum</u> , de 0 € à ...)									
	<i>Expérience</i>		<i>Compétences</i>	<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
Groupes de fonction	Emplois / fonctions exercées									
Groupe 1	- Directeur de structure - Responsable service - Fonction de coordination, de pilotage	19 480 €	300 €	300 €	300 €	300 €	200 €	1 400 €	3 440 €	2408 €
Groupe 2	Adjoint au directeur / responsable Encadrement de proximité, d'usagers	15 300 €	200 €	200 €	200 €	200 €	100 €	900 €	2 700 €	1 890 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

Auxiliaire du puériculture Cat C		INDEMNITE DE FONCTION, DE SUJETION ET D'EXPERTISE <u>MENSUELLE</u>							COMPLEMENT INDEMNITAIRE <u>ANNUEL</u>	
		<i>Plafond annuel réglementaire</i>	Part fixe	Part variable				TOTAL	<i>Plafond réglementaire maximum</i>	Plafond <u>CCPR</u> max
Indemnité de fonction et de sujétions	Indemnité d'expertise (Montant <u>maximum, de 0 € à ...</u>)									
	<i>Expérience</i>		<i>Compétences</i>	<i>Management</i>	<i>Polyvalence</i>					
Groupe 1	Direction d'une structure	11 340 €	100 €	200 €	200 €	- €	400 €	900 €	1 260 €	900 €
Groupe 2	- Encadrement de proximité, d'usagers - Fonctions polyvalentes - Adjoint au responsable de structure	10 800 €	50 €	150	200	- €	300	700 €	1 200 €	800 €

***= 70% du plafond réglementaire pour toutes les filières et grades y compris tableaux suivants**

II. CONDITIONS D'ATTRIBUTION

D'une manière générale, toute attribution ou modification du régime indemnitaire relève d'un arrêté du Président en sa qualité d'autorité territoriale sur proposition du Directeur Général des Services.

Le régime indemnitaire est attribué substantiellement en fonction de l'appréciation globale qui aura été faite de l'agent à l'occasion notamment de l'entretien annuel d'évaluation.

Outre les différents critères susmentionnés qu'il doit remplir, l'agent doit en plus obtenir un certain nombre de points à l'issue de son évaluation professionnelle.

Les acquis professionnels sont évalués sur la base de 30 critères (cf. l'évaluation professionnelle) dont chacun fait l'objet d'une attribution ou soustraction de points selon les niveaux d'appréciation suivants :

Appréciation	Points
Point très insuffisant	-1
Point insuffisant	0
Point à améliorer	0.5
Point maîtrisé	1.5
Point fort	2.5

En l'occurrence, le nombre de points obtenus détermine :

- Le niveau de régime indemnitaire versé,
- Et subsidiairement l'avancement d'échelon, ainsi que l'avancement de grade (cf. l'évaluation professionnelle) qui impactent également la rémunération.

POUR L'INDEMNITE DE FONCTION ET DE SUJETIONS

Nombre de points	Prime accordée
Moins de 10 points	0
Plus de 10 points	Cf tableaux de répartition par filière, grade et fonction

POUR L'INDEMNITE D'EXPERTISE

Nombre de points	Prime <u>pouvant</u> être accordée
Moins de 20 points	0 %
à partir de 20 points	25%
à partir de 40 points	50%
à partir de 50 points	75%
A partir de 60 points	100%

POUR LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Les modalités d'attribution de la prime d'objectifs et de résultats relèveront de l'appréciation souveraine de l'autorité territoriale dans la limite des maxima fixés dans les tableaux ci-dessus répartissant le CIA par filière et par grade en s'appuyant sur l'ensemble des critères caractérisant les performances individuelles et collectives de l'agent et plus particulièrement ceux portant sur l'évaluation des objectifs et des résultats.

III. MODALITES D'ATTRIBUTION

LIQUIDATION

La liquidation et le versement des primes et indemnités susvisées seront effectués sous l'arbitrage de l'autorité territoriale en une ou plusieurs parts par périodicité mensuelle, trimestrielle, semestrielle ou annuelle.

Elles seront attribuées sur la base des différentes primes instituées selon les dispositions réglementaires pour les différentes filières de la FPT, et dont l'agent peut en être bénéficiaire selon son cadre d'emploi et son grade dans les conditions d'ouverture détaillées dans la nomenclature catégorielle constituant l'annexe 2.

Celles compensant une sujétion de service particulière ou ayant le caractère de remboursement de frais seront en revanche liquidées au fur et à mesure de la survenance du fait générateur.

Enfin, les dotations différenciées susceptibles d'être allouées globalement aux bénéficiaires ne pourront excéder les plafonds fixés par les dispositions réglementaires, quand bien même les objectifs seraient atteints et les critères remplis.

BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires du régime indemnitaire englobent les agents titulaires, stagiaires et contractuels, permanents et non permanents. Sont donc exclus du dispositif les agents sous contrat de droit privé, les agents vacataires ou saisonniers et collaborateurs occasionnels.

TEMPS DE TRAVAIL

Le régime indemnitaire est versé au prorata du temps de travail accompli par l'agent.

Ainsi, le régime indemnitaire des agents à temps non complet et à temps partiel est calculé dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire. La prime d'objectifs et de résultats pourra faire l'objet d'une détermination forfaitaire pour les agents recrutés au cours d'un cycle d'évaluation dans la limite des valeurs maximales fixées.

ABSENTEISME

Le décret 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, tend à faire bénéficier la plupart des agents publics de l'Etat du maintien d'une grande partie de leur régime indemnitaire lorsque ceux-ci sont en congés annuels, en congé de maladie ordinaire (le cas échéant résultant d'un accident de service ou d'une maladie professionnelle) ou encore en congé de maternité, paternité ou d'adoption.

Considérant qu'aucun décret spécifique n'est intervenu pour les agents territoriaux, mais en vertu du principe de parité entre les fonctions publiques garanti par l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant statut général de la Fonction Publique Territoriale, chaque Collectivité Territoriale dispose donc, en combinaison avec le principe de libre administration, de la faculté de transposer ces mêmes règles à leurs personnels.

A cet égard et par souci tant d'équité que de clarté, il est proposé d'étendre aux agents de l'EPCI, l'intégralité des dispositions désormais prévues à l'endroit des agents de l'Etat par le décret du 26 août 2010.

Champ d'application

Les agents de la Communauté de Communes du Pays de Ribeuwillé bénéficiant de ces mesures sont exclusivement les fonctionnaires territoriaux et les agents non titulaires régis par le décret n°88-145 du 15 février 1988.

Principe général

Le bénéfice des primes et indemnités versées aux agents est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas d'absence fixés limitativement comme suit :

- les congés annuels ;

- les congés de maladie ordinaire liée ou non à un accident de service ou à une maladie professionnelle ;
- les congés de maternité et de paternité ;
- les congés d'adoption.

Toutefois, les agents bénéficiaires des congés mentionnés ci-dessus ne peuvent, durant ces périodes de congés, acquérir de nouveaux droits au titre des primes et indemnités non forfaitaires qui ont le caractère de remboursement de frais et au titre des primes non forfaitaires qui sont liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail.

De même, les dispositions qui prévoient, pour certains régimes indemnitaires spécifiques rétribuant les sujétions particulières, leur suspension à compter du remplacement de l'agent dans ses fonctions, demeurent applicables.

Par ailleurs, la prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents outre leur résidence habituelle et le lieu de travail est suspendue dans les cas susvisés conformément à l'article 6 du décret N°2010-676 du 21 juin 2010.

Enfin les dispositions relatives aux conditions d'attribution par l'autorité territoriale du régime indemnitaire à l'ensemble des personnes éligibles fixées en application du présent dispositif et qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir de l'agent, demeurent entièrement applicables.

Congés de longue maladie et de longue durée

En application du décret 2010-997 du 26 août 2010 précité et en vertu du principe de parité, le régime indemnitaire n'est pas versé en cas de congé de longue maladie, de congé de longue durée et de congé de grave maladie.

Toutefois, lorsqu'une période de congé de maladie ordinaire est reconsidérée rétroactivement en congé de longue maladie, de congé de longue durée ou de congé de grave maladie, l'agent public conserve le régime indemnitaire qui lui a été versé au titre du congé de maladie ordinaire.

Temps partiel thérapeutique

Les agents placés dans cette position en application de l'article 57-4°bis de la loi N°84-53 du 26 janvier 1984 modifié conservent leur régime indemnitaire dans les mêmes proportions que leur traitement et selon le principe général défini précédemment.

Manquements de l'agent

Les primes et indemnités pourront être suspendues en cas de manquements d'un agent dans les cas de figure suivants :

Régime disciplinaire	Suspension du régime indemnitaire
Avertissement	d'un mois
Blâme	de 3 mois
Mise à pied	de 6 mois
Sanction de 2nd groupe	de 6 à 9 mois
Sanction de 3ème groupe	d'un an

La sanction disciplinaire prononcée n'emporte pas en tant que tel suspension du régime indemnitaire, mais pourra constituer un motif légitime tiré des manquements relevés permettant à l'autorité territoriale de suspendre les primes et indemnités dans la limite des périodes énoncées ci-dessus.



www.cc-ribeauville.fr

ANNEXE 2 A LA DELIBERATION N°.....

NOMENCLATURE CATEGORIELLE DES PRIMES ET INDEMNITES

Nouvelle version modifiée pour application du RIFSEEP suite à création d'un nouveau grade à la Communauté de Communes et à la mise à jour de certains plafonds réglementaires

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

SOMMAIRE DES PRIMES ET INDEMNITES

I. PRIMES ET INDEMNITES DONT L'OBJET EST D'ACCROITRE LA REMUNERATION COMPTE TENU DE LA VALEUR PROFESSIONNELLE DE L'AGENT, DE SA TECHNICITE ET DE SES RESPONSABILITES ET OUVERTES EN FONCTION DES FILIERES ET CADRES D'EMPLOI DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

PRIMES COMMUNES

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

PRIME DE SERVICE (PS)

INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAIL LES DIMANCHES ET JOURS FERIES DES PERSONNELS DE LA FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

PRIME SPECIALE DE SUJETIONS DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURES ET DE SOINS

INDEMNITE DE SUJETIONS SPECIALES

PRIME D'ENCADREMENT

II. PRIMES ET INDEMNITES COMPENSANT UNE SUJETION DE SERVICE PARTICULIERE, DES CONTRAINTES PROFESSIONNELLES ETC.

PRIMES LIEES A CERTAINES SUJETIONS

INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

INDEMNITE D'ASTREINTE

INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

INDEMNITE POUR SERVICE DE JOUR FERIE

INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

INDEMNITE POUR UTILISATION D'UNE LANGUE ETRANGERE

INDEMNITE POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES, INCOMMODES OU SALISSANTS

PRIMES LIEES A L'EXERCICE DE CERTAINES FONCTIONS

INDEMNITE DE RESPONSABILITE DES REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES

PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION (PRD)

III. PRIMES ET INDEMNITES AYANT LE CARACTERE DE REMBOURSEMENT DE FRAIS

REGLEMENT DES FRAIS OCCASIONNES PAR LES DEPLACEMENTS

INDEMNITES POUR FRAIS DE TRANSPORT DES PERSONNES

INDEMNITE DE MISSION

**I. PRIMES ET INDEMNITES DONT L'OBJET EST D'ACCROITRE
LA REMUNERATION COMPTE TENU DE LA VALEUR
PROFESSIONNELLE DE L'AGENT, DE SA TECHNICITE ET DE SES
RESPONSABILITES ET OUVERTES EN FONCTION PUBLIQUE
TERRITORIALE DES FILIERES ET CADRES D'EMPLOI
DE LA FONCTION**

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

PRIMES COMMUNES

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)

RIFSEEP

Textes de référence :

Décret 91-875 du 6 septembre 1991

Décret 2014-513 du 20 mai 2014

Arrêté du 20 mai 2014

Arrêté du 19 mars 2015

Arrêté du 28 avril 2015

Arrêté du 3 juin 2015

Arrêté du 29 juin 2015

Arrêté du 30 décembre 2015

Arrêté du 30 décembre 2016

Circulaire DGCL du 3 avril 2017

Décret 2020-182 du 27 février 2020

1- Principe

Le dispositif est centré sur une indemnité principale versée mensuellement, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire versé annuellement (CIA) en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Les fonctionnaires sont répartis en groupes de fonctions pour l'attribution de l'IFSE et du CIA. L'organe délibérant compétent pour fixer les conditions d'attribution des primes est libre de déterminer le nombre (supérieur à un) de groupe de fonctions ainsi que la répartition des emplois dans chaque groupe de fonctions. (CF modalité d'attribution des primes).

2- Bénéficiaires

La RIFSEEP a vocation à être appliqué à l'ensemble des cadres d'emplois de la fonction publique territoriale. Aussi, au fur et à mesure des parutions des textes d'application du RIFSEEP aux différents cadres d'emplois, la liste ci-dessous pourra être modifiée.

Les montants annuels de référence sont fixés par arrêté, ils sont donnés à titre indicatif et pourront varier en fonction des textes en vigueur.

Les agents titulaires, stagiaires et contractuels peuvent en bénéficier.

Filière administrative

Cadre d'emploi des adjoints administratifs : 12 600 €

Cadre d'emploi des rédacteurs : 19 860 €

Cadre d'emploi des attachés : 42 600 €

Cadre des administrateurs : 58 800 €

Filière technique

Cadre d'emploi des adjoints techniques : 12 600 €

Cadre d'emploi des agents de maîtrise : 12 600 €

Cadre d'emploi des Techniciens : ~~12 600 €~~ 22 340 €

Cadre d'emploi des Ingénieurs : ~~42 600 €~~ 55 200 €

Filière médico-sociale

Cadre d'emploi des infirmiers(ères) en soins généraux : 22 920 €

Cadre d'emploi des puéricultures : 22 920 €

Cadre d'emploi des auxiliaires de soins : 12 600 €

Cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture : 12 600 €

Filière sociale

Cadre d'emploi des agents sociaux : 12 600 €

Cadre d'emploi des ATSEM : 12 600 €

Cadre d'emploi des assistants socio-éducatifs : 22 920 €

Cadre d'emploi des conseillers socio-éducatifs : ~~22 920 €~~ 30 000 €

Cadre d'emploi des Educateurs de Jeunes Enfants : 15 680 €

Filière sportive

Cadre d'emploi des opérateurs des APS : 12 600 €

Cadre d'emploi des éducateurs des APS : 19 860 €

Filière animation

Cadre d'emploi des adjoints d'animation : 12 600 €

Cadre d'emploi des animateurs : 19 860 €

Filière culturelle

Cadre d'emploi des adjoints du patrimoine : 12 600 €

3- Répartition individuelle – Modalités d'attribution

Le montant prévu par les textes est le montant global à ne pas dépasser annuellement pour le cumul de l'IFSE et du CIA.

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions, de grade mais aussi au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée dans le cadre de l'entretien professionnel. Il fait l'objet d'un versement annuel, en une ou deux fractions, non reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Son montant fixé en fonction de l'évaluation professionnelle est compris entre 0 et 100% du montant maximal annuel.

4- Cumul

La RIFSEEP est non cumulable avec toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception des IHTS, les astreintes ainsi que le travail de nuit, les dimanches et les jours fériés.

Indemnité cumulable avec la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

PRIME DE SERVICE

P.S.

Textes de référence :

Décret n°91-875 du 6 septembre 1991
Décret n°68-929 du 24 octobre 1968
Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
Arrêté du 27 mai 2005
Arrêté du 01 août 2006
Arrêté du 06 octobre 2010
Arrêté du 24 mars 1967

1- Principe

Prime de service prend en compte la valeur professionnelle et l'activité de chaque agent.

2- Bénéficiaires et montant moyen annuel

Les agents titulaires et stagiaires employés à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet appartenant à au grade d'éducateur de jeunes enfants, auxiliaire de puériculture et puéricultrice.

Les agents non titulaires de ce même grade.

3- Calcul du Crédit global

La prime de service est calculée sur la base d'un crédit global égal à 7,50 % des crédits utilisés pour l'exercice budgétaire pour la liquidation des traitements budgétaires bruts des personnels en fonction pouvant prétendre à la prime.

4- Répartition individuelle – Modalités d'attribution

Le montant individuel de la prime de service est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 17 % du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

Toute journée d'absence donne lieu à une diminution de $1/140^{\text{ème}}$ du montant individuel sauf dans les cas suivants (congé annuel, déplacement dans l'intérêt du service, congé consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, congé de maternité).

5- Cumul

La Prime de Service n'est pas cumulable avec L'IFRSTS

INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAIL LES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Textes de référence :

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991) ;
Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998) ;
Arrêté du 27 mai 2005 (JO du 29 mai 2005) ;
Arrêtés du 1er août 2006 (JO du 4 août 2006) ;
Arrêté du 6 octobre 2010 (JO du 8 octobre 2010) ;
Décret n° 92-7 du 2 janvier 1992 (JO du 1er janvier 1992) ;
Arrêté du 16 novembre 2004 (JO du 21 novembre 2004) pour les agents de la filière sanitaire et sociale à l'exclusion des agents sociaux.
Décret n° 2008-797 du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008) ; arrêté du 20 août 2008 (JO du 22 août 2008) pour les agents sociaux.

1- Principe

Il s'agit d'exercer les fonctions prévues par le statut particulier un dimanche ou un jour férié.

2- Bénéficiaires et montant

Les agents titulaires et stagiaires employés à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet appartenant à aux grades de puéricultrice, auxiliaire de puériculture.

Les agents non titulaires de ces mêmes grades.

Montant forfaitaire au 1^{er} février 2017 pour 8 heures de travail effectif : 47,83 €.

Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Remarques : Indemnité payée mensuellement à terme échu. Indemnité payée au prorata de la durée effective de service pour une durée inférieure ou supérieure à 8 heures un dimanche ou un jour férié.

3- Cumul

L'indemnité n'est pas cumulable avec :

- L'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés des agents communaux

L'indemnité est cumulable avec :

- les IHTS
- le RIFSEEP

PRIME SPECIALE DE SUJETIONS DES AUXILAIRES DE PUERICULTURE OU DE SOINS

Textes de référence :

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991) ;
Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998) ;
Arrêté du 6 octobre 2010 (JO du 8 octobre 2010) ;
Arrêté du 23 avril 1975 (JO du 27 avril 1975).

1- Principe

Il s'agit de tenir compte des sujétions que l'agent doit supporter dans l'exercice des fonctions.

2- Bénéficiaires et calcul

Les agents titulaires et stagiaires employés à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet appartenant aux grades des auxiliaires des puéricultures et de soins.

Les agents non titulaires de ces mêmes grades.

Cette prime est calculée sur la base d'un taux égal à 10 % du traitement brut de l'agent (soit le traitement de base, non compris l'indemnité de résidence). Selon le décret instituant la prime, le montant est réduit, le cas échéant, dans les mêmes proportions que le traitement.

3- Cumul

Aucune interdiction particulière de cumul susceptible de concerner les agents territoriaux n'est fixée.

INDEMNITE DE SUJETIONS SPECIALES

Textes de référence :

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 (JO du 7 septembre 1991) ;
Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 17 novembre 1998) ;
Arrêté du 6 octobre 2010 (JO du 8 octobre 2010) ;
Arrêté du 23 avril 1975 (JO du 27 avril 1975).

1- Principe

Il s'agit d'exercer soit dans des établissements d'accueil et de soins des fonctions comportant des sujétions particulières, liées à la permanence et au contact direct avec les malades, soit dans les crèches, haltes-garderies, centres de PMI, centres médico-sociaux, centres de consultation pour nourrissons des fonctions comportant des contraintes liées aux difficultés d'ordre social des enfants pris en charge.

2- Bénéficiaires et calcul

Les agents titulaires et stagiaires employés à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet appartenant aux grades de puéricultrice, infirmiers, auxiliaire de puériculture.

Les agents non titulaires de ces mêmes grades.

Le montant mensuel de l'indemnité de sujétions spéciales est égal au 13/1 900e de la somme du traitement budgétaire brut annuel et de l'indemnité de résidence servies aux agents bénéficiaires.

Selon le décret créant l'indemnité, la prime suit le sort du traitement et ne peut être réduite que dans la proportion où le traitement lui-même est réduit. Les collectivités territoriales sont tenues de mettre en œuvre cette réduction proportionnelle au traitement (QE n° 93024 JO (AN) Q du 16 août 2016 à propos de la retenue du 1/140e de la prime de service) ou, à tout le moins, d'instituer un système de modulation qui n'a pas pour effet de placer les agents territoriaux bénéficiaires dans une situation plus favorable que celle des agents du corps de référence.

3- Cumul

Aucune interdiction particulière de cumul susceptible de concerner les agents territoriaux n'est fixée.

PRIME D'ENCADREMENT

Textes de référence :

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié (JO du 7 septembre 1991) ;

Décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié (JO du 25/11/1998) ;

Décret n° 92-4 du 2 janvier 1992 modifié (JO du 4/01/1992) ;

Arrêté du 27 mai 2005 (JO du 29/05/2005) ;

Arrêté du 1er août 2006 (JO du 4/08/2006) ;

Arrêté du 7 mars 2007 (JO du 27/03/2007).

1- Principe

Pour bénéficier de la prime d'encadrement, les agents doivent occuper des postes de responsabilité de structures d'accueil tels que :

- Crèche
- Halte-garderie
- Structure multi-accueil
- - ...

Cette possibilité doit être confirmée par une délibération de la collectivité qui précisera, en outre, les critères individuels d'attribution en fonction des grades, en référence aux montants plafonds précisés par les différents arrêtés ministériels, et suivant des **critères** liés aux fonctions exercées suivantes :

- Niveau d'encadrement des équipes
- Evaluation des activités socio-éducatives ou sanitaires et sociales
- Coordination du projet d'établissement
- Organisation et contrôle des soins et surveillance médicale
- Animation partenariale

2- Bénéficiaires et montant moyen annuel

Les agents titulaires et stagiaires employés à temps complet, à temps partiel ou à temps non complet appartenant aux grades de puéricultrice ;

Les agents non titulaires de ces mêmes grades.

Montants mensuels de référence au 1er mars 2007 : Puéricultrice (directrice de crèches) : 91,22 €.

3- Cumul

Aucune interdiction particulière de cumul susceptible de concerner les agents territoriaux n'est fixée.

**II. PRIMES ET INDEMNITES COMPENSANT UNE
SUJETION DE SERVICE PARTICULIERE ET DES
CONTRAINTE PROFESSIONNELLES**

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

PRIMES ET INDEMNITES LIEES CERTAINES

SUJETIONS PROFESSIONNELLES

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

IHTS

Textes de références

Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991

Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002

1- Principes

Il s'agit d'heures supplémentaires effectuées à la demande de l'autorité territoriale en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

2- Bénéficiaires

En application du principe de parité, les fonctionnaires titulaires et stagiaires ainsi que les agents non titulaires peuvent prétendre à l'indemnisation des heures supplémentaires s'ils remplissent les conditions suivantes :

- Relever d'un cadre d'emplois ci-dessous :

Adjoints administratifs

Rédacteurs

Agents de maîtrise

Adjoints techniques

Techniciens

Agents sociaux

Agents spécialisés des écoles maternelles

Assistants socio-éducatifs

Educateurs de jeunes enfants

Moniteurs éducateurs et intervenants familiaux

Adjoints du patrimoine

Assistants de conservation

Opérateurs des activités physiques et sportives

Educateurs des activités physiques et sportives

Adjoints d'animation

Animateurs

(Depuis le 21 novembre 2007, il n'existe plus d'indice plafond pour la catégorie B).

- Relever d'un emploi dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ;
- Réaliser effectivement des travaux supplémentaires.

Système de décompte réel des heures supplémentaires par tout type de moyen le plus approprié (moyen de contrôle manuel ou automatisé, obligation d'un système automatisé à partir de 10 agents sur le site).

Le nombre des heures supplémentaires est limité à 25 heures par mois.

Les heures accomplies durant les dimanches, les jours fériés et la nuit sont prises en compte dans ce contingent.

Toutefois, le nombre d'heures maximum peut être dépassé dans les cas et conditions suivantes :

- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient, pour une période limitée, sur décision motivée de l'autorité territoriale, (production d'un certificat administratif avec information immédiate des représentants du personnel au comité technique paritaire).
- à raison de la nature des fonctions exercées définies ci-dessus après avis du comité technique paritaire. La durée quotidienne du travail des agents concernés ne peut dépasser 10 heures.

! Les heures supplémentaires ne peuvent pas être effectuées sans l'accord du responsable hiérarchique

3- Calcul du montant de l'indemnité

Pour rappel, la compensation des heures peut être réalisée en tout ou partie sous la forme d'un repos compensateur.

Sous cette précision, les IHTS sont calculées en prenant pour base la rémunération horaire.

Rémunération horaire

Traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI / 1820

Taux des heures supplémentaires La rémunération horaire est majorée :

- de 125% pour les 14 premières heures supplémentaires,
- de 127 % pour les heures suivantes.

L'heure supplémentaire (au taux des 14 premières heures) est majorée:

- de 100 % en cas de travail supplémentaire de nuit (soit entre 22 heures et 7 heures)
- de 66 % en cas de travail supplémentaire accompli un dimanche ou un jour férié

Situations particulières

- Agent effectuant un travail à temps partiel

Traitement brut annuel + indemnité de résidence + NBI / 1820

- Agents employés à temps non complet :

Ces agents sont exclus du bénéfice des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Toutefois, lorsque des travaux supplémentaires relèvent d'un caractère exceptionnel fondé sur les nécessités du service, des indemnités horaires sont versées dans un premier temps comme des heures dites « complémentaires » résultant de la proratisation de son

traitement tant que le total des heures effectuées ne dépasse pas la durée du cycle de travail défini par la Communauté de Communes, dans un second temps, les heures « supplémentaires » sont calculées dans des conditions identiques à celles des agents employés à temps complet.

4- Cumul

Les IHTS ne sont pas cumulables avec :

- d'autres indemnités d'heures supplémentaires
- le repos compensateur,
- Les IHTS sont cumulable avec :
 - L'IAT
 - L'IFTS
- la concession même gratuite d'un logement de fonction.

L'autorité territoriale décide discrétionnairement du mode de compensation, financier ou par récupération du temps travaillé.

En cas de travail de nuit, dimanche et jours fériés, la récupération du temps travaillé sera majorée dans les mêmes proportions que pour la rémunération.

Les IHTS ne peuvent être versées au titre des périodes d'astreinte sauf si celles-ci donnent lieu à un travail effectif.

Elles ne peuvent être versées pendant les périodes ouvrant droit au remboursement des frais de déplacement.

INDEMNITE D'ASTREINTE

Textes de référence

Décret n° 2002-147 du 7 février 2002

Décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001

Décret n°2005-542 du 19 mai 2005

Décret n°2015-415 du 14 avril 2015

Arrêté du 14 avril 2015

Arrêté du 3 novembre 2015

1- Principe

L'indemnité d'astreinte peut être allouée aux agents territoriaux qui accomplissent des astreintes à domicile ou en dortoir. L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif.

2- Bénéficiaires

Les astreintes et interventions concernant la filière administrative, sportives, d'animation et médico-sociale. La filière technique bénéficie d'un régime d'astreinte propre.

3- Calcul du montant de l'indemnité

Les montants d'indemnisation ainsi que les compensations des astreintes sont fixés par les textes. Les montants ci-dessous sont donnés à titre indicatif.

Pour l'ensemble des filières mise à part la filière technique :

Montant de référence au 12 novembre 2015

- semaine complète : 149.48€
- du lundi matin au vendredi soir : 45.00€
- dimanche ou férié 43.38€
- samedi 34.85€
- une nuit de semaine 10.05€
- du vendredi soir au lundi matin 109.28€

Compensation d'astreinte :

- 1 journée et demie pour une semaine d'astreinte complète
- 1 demi-journée pour une astreinte du lundi matin au vendredi soir
- 1 demi-journée pour un jour ou une nuit de week-end ou férié
- 2 heures pour une nuit de semaine
- 1 journée pour une astreinte de vendredi soir au lundi matin

NB : depuis le 12 novembre 2015, l'astreinte de sécurité (notion non définie par l'arrêté du 3 novembre 2015) qui est imposée avec un délai de prévenance inférieur à quinze jours de sa date de réalisation entraîne une majoration du taux de l'indemnisation ou de la compensation horaire en appliquant un coefficient de 1,5.

Pour la filière technique :

La réglementation distingue 3 types d'astreinte :

- Astreinte d'exploitation : agents doivent être en mesure d'intervenir ;
- Astreinte de sécurité : agent participe en cas de besoin de renfort suite à un évènement soudain ou imprévu ;
- Astreinte de décision : pour le personnel encadrant, l'agent peut-être joint afin d'arrêter les dispositions nécessaires.

Astreinte d'exploitation (montant au 17 avril 2015) :

- semaine complète	159.20€
- une nuit du lundi matin au vendredi soir	10.75€
- une nuit du lundi matin au vendredi soir fractionnée < à 10heures	8.60€
- une journée de récupération (ou samedi)	37.40€
- du vendredi soir au lundi matin	116.20€
- dimanche ou jour férié	46.55€

Astreinte de sécurité (montant au 17 avril 2015) :

- semaine complète	149.48€
- une nuit du lundi matin au vendredi soir	10.05€
- une nuit du lundi matin au vendredi soir fractionnée < à 10heures	8.08€
- une journée de récupération (ou samedi)	34.85€
- du vendredi soir au lundi matin	109.28€
- dimanche ou jour férié	43.38€

Astreinte de décision (montant au 17 avril 2015) :

- semaine complète	121 €
- une nuit du lundi matin au vendredi soir	10€
- une journée de récupération (ou samedi)	25€
- du vendredi soir au lundi matin	76€
- dimanche ou jour férié	34.85€

NB : Ces montants sont majorés de 50% lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de quinze jours francs avant le début de cette période (hors astreinte de décision).

Indemnité d'intervention :

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail) accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

Pour l'ensemble des filières mise à part la filière technique :

Montant de référence au 12 novembre 2015

- jour de semaine	16€ de l'heure
- nuit :	24€ de l'heure
- samedi	20€ de l'heure
- dimanche et jour férié	32€ de l'heure
- une nuit de semaine	10.05€
- du vendredi soir au lundi matin	109.28€

A défaut d'être indemnisées, les interventions effectuées pendant une astreinte de sécurité peuvent être compensées. Le repos compensateurs accordés en contrepartie d'une intervention correspond au nombre d'heures de travail effectif majoré en fonction des périodes d'intervention :

- +10% heures effectuées les jours de semaine ;
- +10% heures effectuées les samedis ;
- +25% heures effectuées les nuits ;
- +25% heures effectuées les dimanches et jours fériés.

Pour la filière technique :

Depuis le 17 avril 2015, la réglementation concernant la filière technique prévoit un régime spécifique d'indemnisation ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte.

Ne sont concernés par l'indemnisation ou la compensation des interventions sous astreinte que les ingénieurs territoriaux. Pour les techniciens ou les adjoints techniques, les interventions qui conduisent l'agent à dépasser ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail peuvent donner lieu au versement d'IHTS ou être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heure d'intervention éventuellement majorées sur décision de l'organe délibérant selon les taux applicables au IHTS.

Montant de référence des ingénieurs (17 avril 2015)

- | | |
|--------------------------|----------------|
| - jour de semaine | 16€ de l'heure |
| - nuit : | 22€ de l'heure |
| - samedi | 22€ de l'heure |
| - dimanche et jour férié | 22€ de l'heure |

A défaut d'être indemnisé, les périodes d'intervention peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heure de travail effectif majoré :

- | | |
|-----------------------------------|---------|
| - nuit : | +50% ; |
| - samedi | +25% ; |
| - dimanche et jour férié | +100% ; |
| - repos imposé par l'organisation | +25% ; |

NB : sont exclus du champ d'application du repos compensateur les ingénieurs soumis à un régime de forfait-jours.

4- Cumul

Les indemnités d'astreinte sont incompatibles avec :

Une concession de logement par nécessité absolue de service

NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par les décrets n°2001-1274 et n°2001-1367

La rémunération et la compensation en temps des astreintes sont exclusives l'une de l'autre. Il revient à l'autorité territoriale soit de déterminer si les périodes d'astreinte sont rémunérées ou compensées.

INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FERIES

Textes de référence

Arrêté ministériel du 19 août 1975

Arrêté ministériel du 31 décembre 1992

1- Principe

Peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail de dimanche et des jours fériés les personnels appelés à assurer leur service entre 6 heures et 21 heures les dimanches et jours fériés dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail.

2- Bénéficiaires

Fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de toutes les filières.

3- Calcul du montant de l'indemnité

Montant horaire de référence fixé par arrêté. A titre indicatif au 1^{er} janvier 1993 : 0.74€/h de travail effective.

4- Cumul

Indemnité non cumulable avec toute autre indemnité attribuée au même titre.

INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL NORMAL DE NUIT

Textes de référence

Décret n°76-208 du 24 février 1976
Décret n°61-467 du 10 mai 1961
Arrêté du 30 août 2001
Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
Arrêté du 27 mai 2005
Arrêté du 1^{er} août 2006
Décret n°88-1084 du 30 novembre 1988
Arrêté du 30 novembre 1988

1- Principe

Cette indemnité vise à rémunérer le travail de nuit des agents territoriaux qui assurent totalement ou partiellement leur service normal entre 21 heures et 6 heures dans le cadre de leur durée réglementaire de travail.

En fonction des contraintes de certains emplois, une majoration pour travail intensif peut être allouée.

Le travail intensif consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

- Circulaire de l'intérieur 70.151 du 18.3.70
-

2- Bénéficiaires

Fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de toutes les filières.

3- Calcul du montant de l'indemnité

Montant horaire de référence fixé par arrêté. A titre indicatif au 1^{er} janvier 2002 : 0.17€/h de travail effective. Majoration de 0.80€/h lorsqu'un travail intensif est fourni (0.90€ pour la sous-filière médico-sociale).

4- Cumul

Indemnité non cumulable avec toute autre indemnité attribuée au même titre.

INDEMNISATION POUR UTILISATION D'UNE LANGUE ETRANGERE

Textes de référence

Décret n°74-39 du 18 janvier 1974

Arrêté ministériel du 6 août 1996

1- Principe

Cette indemnité vise à rémunérer l'utilisation d'une langue étrangère pour les agents affectés aux guichets d'accueil du public occupant des fonctions nécessitant l'utilisation habituelle d'une langue étrangère.

2- Bénéficiaires

Fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de toutes les filières.

3- Calcul du montant de l'indemnité

Deux groupes :

- Utilisation permanente d'une langue étrangère : 43.30€
- Utilisation facilitant l'exécution du service :
 - 13.69€ pour l'allemand, l'arabe, l'anglais, l'espagnol et l'italien ;
 - 9.23€ pour les autres langues.

4- Cumul

L'indemnité peut-être cumulé plusieurs fois pour l'emploi de plusieurs langues.
L'utilisation d'une langue régionale n'ouvre pas droit au bénéfice de l'indemnité.

INDEMNITE POUR TRAVAUX DANGEREUX, INSALUBRES, INCOMMUNES OU SALISSANTS

Textes de référence

Décret n°67-624 du 23 juillet 1967 modifié
Arrêté du 30 août 2001
Arrêté ministériel du 2 décembre 1969
Arrêté ministériel du 13 janvier 1972
Arrêté ministériel du 7 octobre 1996
Arrêté ministériel du 11 août 1975
Arrêté ministériel du 4 mars 1976
Arrêté ministériel du 22 juin 1982
Arrêté ministériel du 9 décembre 1999
Décret n°98-1057 du 16 novembre 1998
Arrêté du 27 mai 2005
Arrêté du 1^{er} août 2006
Arrêté du 18 mars 1981

1- Principe

Indemnité ouverte aux agents accomplissant des travaux comportant les risques suivants :

- 1^{ère} catégorie : lésions organiques ou accident corporels
- 2^{ème} catégorie : intoxication ou contamination
- 3^{ème} catégorie : travaux incommodes ou salissants.

La liste des travaux est fixée par arrêté.

2- Bénéficiaires

Fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de toutes les filières.

4- Calcul du montant de l'indemnité

Les montants annuels de référence sont fixés par arrêté, ils sont donnés à titre indicatif avec leur valeur au 1er janvier 2002 :

- 1^{ère} catégorie : 1.03€
- 2^{ème} catégorie : 0.31€
- 3^{ème} catégorie : 0.15€

Par demi-journée de travail effectif multiplié par un coefficient propre à chaque activité.
Synthèse des travaux concernés

Travaux	Nombre de base	Montant en euros
Catégorie I : travaux présentant des risques d'accidents corporels ou de lésions organiques		
Opérations employant des liants hydrocarbonés à haute température ;	2 taux	2,06
Travaux comportant des déplacements sur parois verticales ou très pentues nécessitant l'emploi de techniques	2 taux	2,06
Utilisation de carotteuses de chaussées ou de sondeuses carotteuses de	2 taux	2,06
Utilisation d'appareils à radioisotopes (gamma neutron).	2 taux	2,06
Recherches sous-marines (travaux de)	2 taux	2,06
Désobusages et de bombages (travaux de)	2 taux	2,06
Plongée effectuée à l'aide d'un scaphandre autonome ou d'un	2 taux	2,06
Manipulation et mise en œuvre d'explosifs	2 taux	2,06
Travaux exécutés en environnement bruyant (niveau supérieur ou égal à	1 taux	1,80
Travaux dans les carrières souterraines dont l'exploitation est	1 taux	1,80
Utilisation d'un outillage pneumatique (travaux de sablage, perforateur, marteau- piqueur, perceuse ébardeuse, brise-béton,	1/4 taux	1,80
Conduite d'engins spéciaux de travaux publics (pelle hydraulique, tracteur seul ou avec équipement de terrassement, déblayeuse	1/4 taux	1,80
Travaux dans les égouts	1 taux	1,80
Travaux en cabine haute tension ;	1 taux	1,03
Taille des arbres au-dessus de 8 mètres ;	1 taux	1,03
Travaux de manutention avec engins élévateurs ;	1 taux	1,03
Travaux en égouts, tranchées boueuses ou inondées, regards, chambres de vannes ou aqueducs exigus ou particulièrement	1 taux	1,03
Utilisation de ponts roulants ;	1 taux	1,03
Travaux sous tension électrique ;	1 taux	1,03
Essais routiers et contrôles exécutés sur chaussées sous circulation.	1 taux	1,03
Travaux de manutention avec engins élévateurs	1 taux	1,03
Essais de moteur à turbine (travaux d')	1 taux	1,03
Conduite de machines offset, massicots et presses rotatives ;	1/2 taux	0,52
Travaux à proximité de bobines supraconductrices de champs magnétiques intenses (risques d'explosion)	1 taux	1,03
Travaux exposant à recevoir une certaine quantité d'énergie électromagnétique sous haute fréquence	1 taux	1,03
Manipulation d'appareillages sous très haute pression (de l'ordre de 10 à	1 taux	1,03
Travaux au marteau perforateur	1 taux	1,03
Travaux sur scies à ruban, toupies raboteuses et dégauchisseuses ;	1/2 taux	0,52
Peinture ou vernissage au pistolet ;	1/2 taux	0,52
Travaux sur plates-formes suspendues ou échelles appuyées sur des câbles porteurs et échafaudage situés à une hauteur supérieure à 6	1/2 taux	0,52
Travaux de plomberie ;	1/2 taux	0,52
Utilisation de solvants (tels que tétrachlorure de carbone ou	1/2 taux	0,52
Travaux sur toitures et marquises ;	1/2 taux	0,52
Travaux en permanence en sous-sol ;	1/2 taux	0,52
Travaux en égouts, tranchées boueuses ou inondées, regards, chambres de vannes ou aqueducs autres que ceux considérés comme exigus ou particulièrement insalubres ou dangereux ;	1/2 taux	0,52
Emploi de produits toxiques pour le traitement antiparasitaire des	1/2 taux	0,52
Travaux exposant au risque de silicose ;	1/2 taux	0,52
Travaux dans des puits de plus de 10 mètres de profondeur ;	1/2 taux	0,52
Contrôle de peinture ;	1/2 taux	0,52
Travaux de surveillance d'ouvrages d'art nécessitant l'utilisation d'échafaudages ou de dispositifs suspendus ;	1/2 taux	0,52
Travaux de laboratoire ou de contrôle sur chantier nécessitant l'emploi de produits chimiques corrosifs ou toxiques ou nocifs ;	1/2 taux	0,52

Travaux de décollage des casques d'éprouvettes de traction ;	1/2 taux	0,52
Travaux effectués en toiture, en façade d'immeuble ou sur des poteaux et pylônes, à une hauteur supérieure à six mètres ;	1/2 taux	0,52
Travaux de menuiserie à la toupie sans guide ;	1/2 taux	0,52
Décapage aux acides et soudure à l'arc (travaux de) ;	1/2 taux	0,52
Manipulation à la main de masses lourdes (bacs à matériaux, extractions-malaxage, éprouvettes béton...)	1/2 taux	0,52
Peinture et vernissage au pistolet	1/2 taux	0,52
Soudure à l'arc ou aux gaz	1/2 taux	0,52
Travaux de chaudronnerie (cisailage, cintrage, tournage, mortaisage, perçage, fraisage, pliage, alésage)	1/2 taux	0,52
Travaux de meulage	1/2 taux	0,52
Travaux d'oxycoupage	1/2 taux	0,52
Travaux sur toitures, marquises, façades, installations industrielles, échafaudages effectués à une hauteur supérieure à	1/2 taux	0,52
Conduite sur route enneigée	1/2 taux	0,52
Déplacement de matériel lourd (exemple : gros vibreurs) nécessitant l'utilisation de moyens mécaniques de levage	1/2 taux	0,52
Travaux sur scies à ruban, toupies, raboteuses et dégauchisseuses	1/2 taux	0,52
Travaux d'affûtage	1/2 taux	0,52
Travaux de plomberie et de polissage	1/2 taux	0,52
Conduite de fours et incinérateurs à ordures ménagères	1/2 taux	0,52
Travaux sur machine-outil à caractère dangereux (cisaille, guillotine, laminoir, machine à cintrer)	1/2 taux	0,52
Travaux de sablage	1/2 taux	0,52
Soufflage et réparation d'appareils et de parties d'appareils utilisés dans la technique sous vide et généralement tapissés de films	1/2 taux	0,52
Travaux exposant de façon habituelle à l'action intensive des sons et vibrations, à titre indicatif : <ul style="list-style-type: none"> • Travaux de soufflerie • Conduite des compresseurs • Travaux exposant à l'action intense des sons et à celle des ultrasons • Travaux de découpage, de soudage, de brassage et de soudure à l'arc, utilisation du chalumeau oxyacétylénique ou oxypropane 	1/2 taux	0,52
Travaux exposant de façon habituelle à l'action intensive des rayonnements ultraviolets ou infrarouges, à titre indicatif : <ul style="list-style-type: none"> • Travaux exposant aux radiations dangereuses • Radiographie • Travaux contraignant l'organisme à supporter de brusques et fortes variations de température • Travaux permanents en sous-sol • Travaux permanents en chambre noire • Travaux de peinture ou de vernissage au pistolet • Travaux avec solvants (tétrachlorure de carbone, trichloréthylène) • Manipulation de produits nitrés (nitroglycérine, nitrocellulose, coton poudre et explosifs nitrés jusqu'au fruitage de ces 	1/2 taux	0,52

Catégorie II : Travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination		
Surfaçage au soufre des éprouvettes de béton.	1 taux	0,31
Travaux sur le mercure et ses composés, travaux d'entretien et de nettoyage dans les salles d'analyse de gaz contenant de nombreux	1 taux	0,31
Manipulation d'acide cyanhydrique et de cyanures (cyanure de	1 taux	0,31
Manipulation d'acides chlorhydrique, sulfurique, nitrique, fluorhydrique	1 taux	0,31
Utilisation de colles cellulosiques ;	1/2 taux	0,16
Travaux de laboratoire et d'imprimerie ;	1/2 taux	0,16
Manipulation, transport ou destruction de documents d'archives en	1/2 taux	0,16
Préparation des plaques d'impression ;	1/2 taux	0,16
Travaux exécutés dans des locaux où sont fabriqués ou manipulés des produits susceptibles d'incommoder l'agent, de brûler ou de détériorer ses vêtements (produits chimiques,	1/2 taux	0,16
Travaux de séchage et de calcination des boues (laboratoire d'analyse des eaux usées, station d'épuration, pollution) ;	1/2 taux	0,16
Prélèvement de résidus d'usine d'incinération ou de décharge ;	1/2 taux	0,16
Travaux d'entretien et de remise en état des batteries d'accumulateur ;	1/2 taux	0,16
Pulvérisation de lubrifiant de véhicules sous pont élévateur ;	1/2 taux	0,16
Travaux de remplissage d'avion-citerne avec des produits retardants.	1/2 taux	0,16
Manipulation de chlore, produits organiques chlorés et bromés, y	1/2 taux	0,16
Travaux sur massicots et presses rotatives	1/2 taux	0,16
Manipulation de produits dégageant des vapeurs acides	1/2 taux	0,16
Pulvérisation sous pont élévateur	1/2 taux	0,16
Manipulation d'anhydride sulfureux, d'ammoniac, de formol, d'acétaldéhyde, de chlorhydrine sulfureux et de tous les produits fumigènes autres que ceux qui sont énumérés en 1 ^{ère} catégorie	1/2 taux	0,16
Manipulation d'alcools et de solvants organiques légers dégageant des	1/2 taux	0,16
Travaux en sous-sol (magasiniers, machinistes)	1/2 taux	0,16
Manipulation de produits suffocants et vésicants	1/2 taux	0,16
Travaux de dégorgement sanitaire	1/2 taux	0,16
Manipulation de bioxyde d'azote liquide ou gazeux	1/2 taux	0,16
Manipulations microbiologiques présentant un risque de contamination	1/2 taux	0,16
Usinage par électroérosion (vapeurs de pétrole)	1/2 taux	0,16
Travaux exposant aux vapeurs de vélinium	1/2 taux	0,16
Utilisation du plomb, de ses alliages et de ses composés (minium de plomb, plomb tétraéthyle)	1/2 taux	0,16
Manipulation à base d'arsenic et ses composés	1/2 taux	0,16
Manipulation de produits basiques	1/2 taux	0,16
Manipulation à base de benzène et de ses homologues	1/2 taux	0,16
Utilisation d'acétone, de tétrachloréthane et pâte ou à l'état liquide	1/2 taux	0,16
Manipulation et usinage de thorium, oxyde de béryllium, thélium	1/2 taux	0,16
Manipulation de sels de béryllium et de fluor	1/2 taux	0,16
Travaux photographiques en chambre noire	1/2 taux	0,16
Vidange, nettoyage et recharge des accumulateurs électriques	1/2 taux	0,16
Travaux de liquéfaction et manipulation d'hydrogène, d'oxygène, d'ozone et d'azote à l'état liquide ou solide	1/2 taux	0,16

Catégorie III : Travaux incommodes ou salissants		
Travaux incommodes ou salissants		
Prélèvement d'eaux usées en station d'épuration ;	1 taux	0,15
Travaux exécutés à l'intérieur de caissons ou voussoirs d'ouvrages d'art.	1 taux	0,15
Conduite de machines assembleuses ;	1/2 taux	0,08
Conduite et entretien des installations de chauffage central ou de	1/2 taux	0,08
Conduite de machines de reproduction de documents ;	1/2 taux	0,08
Travaux de ronéotypie ;	1/2 taux	0,08
Graissage et réparation de moteurs de véhicules automobiles ;	1/2 taux	0,08
Travaux d'archivage et de dépoussiérage occasionnels ou particulièrement incommodes ;	1/2 taux	0,08
Confection des couches ;	1/2 taux	0,08
Préparation de matières colorantes ;	1/2 taux	0,08
Travaux de manutention en sous-sol.	1/2 taux	0,08
Utilisation de fours à monocristaux	1/2 taux	0,08
Travaux sur machines offset	1/2 taux	0,08
Travaux de meulage et sciage	1/2 taux	0,08
Conduite de machines de reproduction de documents	1/2 taux	0,08
Travaux de dépoussiérage occasionnels ou particulièrement	1/2 taux	0,08
Graissage et réparation de moteurs de véhicules	1/2 taux	0,08
Préparation de matières colorantes	1/2 taux	0,08
Travaux d'épuration de bac à graisse	1/2 taux	0,08
Plonge et dégraissage de filtre	1/2 taux	0,08

REÇU EN PREFECTURE

Le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

INDEMNITE LIEES A L'EXERCICE DE
CERTAINES FONCTIONS

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES

Textes de référence

CGCT art. R1617-1 à R1617-5-2

Décret n°97-1259 du 29 décembre 1997

Arrêté ministériel du 3 septembre 2001

Arrêté ministériel du 20 juillet 1992

Arrêté ministériel du 28 mai 1993

1- Principe

La procédure de la régie de recettes ou d'avances constitue l'autorisation donnée à une personne nommément désignée, de manier personnellement des fonds publics.

Régie de recettes

La procédure de régie de recettes a pour objet d'autoriser un agent à percevoir des recettes aussitôt après les avoir constatées et liquidées lui-même. Cet agent est appelé "régisseur de recettes. Les sommes ainsi encaissées sont reversées ultérieurement au comptable.

Régie d'avances (ou de dépenses)

La procédure de la régie de dépenses ou d'avances consiste à permettre à des agents appelés "régisseurs d'avances· des opérations de dépenses publiques par des avances.

Régie d'avances et de recettes

La procédure de la régie d'avances et de recettes autorise un agent appelé "régisseur d'avances et de recettes" à effectuer des opérations d'encaissement et de dépenses.

Acte constitutif de la régie

Les régies de recettes, d'avances et de recettes ou d'avances, résultent d'une décision de l'ordonnateur, soit l'autorité territoriale. L'acte constitutif indique le lieu d'installation de la régie et la nature des produits à encaisser ou des dépenses à payer.

Cette nomination est soumise à l'avis conforme du comptable public pour le compte duquel le régisseur effectue les opérations.

Cautionnement du régisseur

Par principe, le régisseur est soumis à une obligation de cautionnement pour le montant de la régie. Ne sont dispensées que les régies dont le montant n'excède pas 1 220 euros en avances ou recettes ou lorsque le montant moyen des recettes encaissées mensuellement ajouté au montant de l'avance ne dépassent pas 2 404 euros. Peut être également dispensé sur décision de l'ordonnateur sur avis conforme du comptable, le régisseur d'une régie n'excédant pas 2 mois.

L'obligation du cautionnement s'effectue sous forme d'adhésion à une association de cautionnement mutuel agréé par le ministre chargé du budget et qui se porte caution solidaire.

Toute infraction à ces dispositions entraîne la cessation immédiate des fonctions de régisseur.

2- Bénéficiaires

Fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de toutes les filières.

3- Calcul du montant de l'indemnité

Les montants annuels de référence sont fixés par arrêté, ils sont donnés à titre indicatif avec leur valeur au 1er janvier 2002 :

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant du cautionnement (en euros)	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle
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		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
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	46 par tranche de 1 500 000

PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Textes de référence

Décret n°88-631 du 6 mai 1988

Décret n°88-546 du 6 mai 1988

1- Principe

La Prime de Responsabilité de directeur peut être attribuée au fonctionnaire ou agent qui assure la Direction administrative d'une collectivité territoriale ou établissement public territorial dont la liste est fixée par décret.

2- Bénéficiaires

Directeur des établissements publics fixé par décret, soit et notamment le Directeur Général et le(s) Directeur(s) Général(aux) Adjoint(s) des Communautés de Communes de plus de 10 000 habitants

3- Calcul du montant de l'indemnité

Cette prime de responsabilité est payable mensuellement en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire un taux individuel, fixé dans la limite d'un taux maximum de 15%.

4- Condition d'attribution

Sauf en cas de congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps de maladie ordinaire, de maternité ou de congé pour accident de travail, le versement de cette prime est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas, pour quelque raison que ce soit, la fonction correspondant à son emploi.

Le directeur général adjoint, le secrétaire général adjoint ou le directeur adjoint chargé de l'intérim du fonctionnaire défaillant mentionné à l'alinéa précédent peut, pendant la même période, se voir attribuer le bénéfice de cette prime dans les mêmes conditions.

**III. PRIMES ET INDEMNITES AYANT LE CARACTERE DE
REMBOURSEMENT DE FRAIS**

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

REGLEMENT DES FRAIS OCCASIONNES
PAR LES DEPLACEMENTS

REÇU EN PREFECTURE

le 05/07/2022

Application agréée E-legalite.com

99_DE-066-246800577-20220623-2022_3_26-D

INDEMNITES POUR FRAIS DE TRANSPORT DES PERSONNES

Textes de référence

Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001

Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006

Arrêté du 3 juillet 2006

Arrêté du 14 mars 2022

1- Principe

Remboursement des déplacements nécessités par l'exercice normal des fonctions sous réserve que ces frais n'aient pas déjà été pris en charge. Il est indispensable d'avoir préalablement l'autorisation du pouvoir hiérarchique et une police d'assurance personnelle garantissant de manière illimitée sa responsabilité civile personnelle.

2- Bénéficiaires

Fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de toutes les filières ainsi que les collaborateurs occasionnels bénévoles du service public.

3- Calcul du montant de l'indemnité

Les montants annuels de référence sont fixés par arrêté, ils sont donnés à titre indicatif avec leur valeur au 14 mars 2022 :

Catégorie (puissance fiscale)	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Au-delà de 10 000 Km
5CV et moins	0.32 e	0.40 €	0.23 €
6 et 7 CV	0.41 €	0.51 €	0.30 €
8CV et plus	0.45 €	0.55 €	0.32 €

Lorsque l'agent a utilisé un véhicule personnel, autre qu'un véhicule terrestre à moteur, il est remboursé des frais occasionnés par cette utilisation sur autorisation du chef de service quand l'intérêt du service le justifie.

L'autorité territoriale peut autoriser le remboursement des frais d'utilisation d'un taxi ou d'un véhicule de location quand l'intérêt du service le justifie. Elle peut également autoriser les frais de stationnement et de péage sur présentation d'un justificatif lorsque l'intérêt du service le justifie.

L'autorité territoriale qui autorise le déplacement choisit le moyen de transport au tarif le moins onéreux et, lorsque l'intérêt du service l'exige, le plus adapté à la nature du déplacement.

L'agent appelé à se présenter aux épreuves d'admissibilité ou d'admission d'un concours, d'une sélection ou un examen professionnel peut prétendre à la prise en charge de ses frais de transport aller-retour. Ces frais ne peuvent être pris en charge que pour un aller-retour par année civile. Il peut être dérogé à cette disposition dans les cas où l'agent est appelé à se présenter aux épreuves d'admission d'un concours.

INDEMNITE DE MISSION

Textes de référence

Décret n°2001-654 du 19 juillet 2001

Décret n°2006-781 du 3 juillet 2006

Arrêté du 3 juillet 2006

1- Principe

Est considéré en mission, l'agent qui se déplace muni d'un ordre de mission pour les besoins du service hors de sa résidence administrative et familiale et pour se rendre en formation au titre de la professionnalisation tout au long de la carrière ou de perfectionnement

2- Bénéficiaires

Fonctionnaires, stagiaires et non titulaires de toutes les filières ainsi que les collaborateurs occasionnels bénévoles du service public.

3- Calcul du montant de l'indemnité

Les montants annuels de référence sont fixés par arrêté, ils sont donnés à titre indicatif avec leur valeur au 26 février 2019

- Indemnité de repas : 17.50 €.
- Indemnité de nuitée : 70 € (taux maximum) / 110 € PARIS / 90 € Com de la métropole du Grand Paris)

L'indemnité journalière de mission se compose de deux indemnités de repas et d'une indemnité de nuitée.

La prise en charge des frais d'hébergement n'est possible que si des frais sont réellement engagés par l'agent (production obligatoire de pièces justificatives).

L'autorité territoriale prendra en charge les frais d'hébergement, de repas et de mission lorsque ces derniers ne sont pas pris en charge par ailleurs.

Les agents en mission à l'étranger bénéficient d'un régime dérogatoire.