



REPUBLIQUE FRANCAISE  
DEPARTEMENT DU CALVADOS

**COMMUNAUTE DE COMMUNES  
INTERCOM DE LA VIRE AU NOIREAU**

Extrait du Registre des Décision et Délibérations

Conseil Communautaire



Séance du **Jeu**di 26 Septembre 2019 à 20h30

L'an deux mille dix-neuf, le vingt-six septembre à vingt heures trente, le Conseil de la Communauté de Communes « Intercom de la Vire au Noireau », dûment convoqué par courrier en date du vingt septembre deux mille dix-neuf par M. Marc ANDREU SABATER, Président, s'est réuni à l'Hôtel de Ville de Vire Normandie, sous la présidence de M. Marc ANDREU SABATER.

Mme Roselyne DUBOURGUAIS a été nommée Secrétaire de séance conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du CGCT applicable à l'EPCI en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT.



Nombre de membres en exercice : **85**  
 Nombre de membres présents : **60**  
 Nombre de membres ayant  
 donné pouvoir : **6**  
 Nombre de membres excusés : **2**  
 Nombre de membres absents : **17**

**Date de convocation :**  
**20 septembre 2019**

**Visa du contrôle de légalité du :**

**- 4 OCT. 2019**

**Affichée le :**

**- 4 OCT. 2019**

**4 - Fonction Publique**

**4.1 - Personnel titulaires et stagiaires de la Fonction Publique Territoriale (F.P.T.)**

**4.2 - Personnel contractuel**

**Objet : Régime Indemnitare - RIFSEEP**

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	

CONDE-EN-NORMANDIE					
M. Xavier ANCKAERT	x				
Mme Nathalie BOUILLARD			X : M. Jean ELISABETH		
Mme Catherine CAILLY			X : M. Pascal DALIGAULT		
M. Pascal DALIGAULT	x				
Mme Valérie DESQUESNE			X : M. Marc ANDREU SABATER		
M. Jean ELISABETH	x				
Mme Najat LEMERAY			X : M. Xavier ANCKAERT		
M. Pascal VASTHIER					x

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
<b>LA VILLETTE</b>					
M. Daniel BREARD	x				
<b>PERIGNY</b>					
Mme Christiane PORTIER	x				
<b>PONTECOULANT</b>					
M. Jean-Pierre MOURICE	x				
<b>SAINT-DENIS-DE-MERE</b>					
M. Jean-Pierre BINET	x				
<b>TERRES-DE-DRUANCE</b>					
M. David MADELAINE					x
M. Yves LECHAPTOIS	x				
M. Jean TURMEL	x				
<b>BEAUMESNIL</b>					
M. Gilles PORQUET		x : représenté par M. Bernard BENOIST			
<b>CAMPAGNOLLES</b>					
Mme Catherine GOURNEY LECONTE		x : représentée par M. Jacques FAUTRARD			
<b>LANDELLES-ET-COUPIGNY</b>					
M. Blaise MICARD					x
<b>LE MESNIL-ROBERT</b>					
M. Jean-Paul MASSUS		x : représenté par M. Jean-Claude RUAULT			
<b>NOUES-DE-SIENNE</b>					
M. Hervé BAZIN	x				
M. Hervé DUPARD	x				
Mme Reine EUDE	x				
M. Joseph FAINS	x				
M. Roger LANGLOIS	x				
M. Patrick MADELEINE	x				
M. Serge MAUDUIT					x
M. Jean-Pierre NOURRY	x				
M. Georges RAVENEL	x				
Mme Marie-Josèphe VIARD	x				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
<b>PONT-BELLANGER</b>					
M. Christian MARIETTE	x				
<b>SAINT-AUBIN-DES-BOIS</b>					
M. Jean-Claude TROCHON	x				
<b>SAINTE-MARIE-OUTRE-L'EAU</b>					
Mme Catherine GARNIER	x				
<b>SOULEUVRE-EN-BOCAGE</b>					
Mme Nicole BEHUE	x				
M. Alain DECLOMESNIL	x				
M. Régis DELIQUAIRE	x				
Mme Nathalie DESMAISONS					x
Mme Julie DUBOURGET	x				
M. Didier DUCHEMIN	x				
M. Gérard FEUILLET	x				
M. Marc GUILLAUMIN	x				
M. Francis HERMON	x				
Mme Sonja JAMBIN					x
M. Jean-Marc LAFOSSE	x				
M. Edward LAIGNEL	x				
M. André LEBIS	x				
Mme Bérengère LÉBOUCHER					x
Mme Colette LESOUËF					x
M. Claude MAIZERAY					x
Mme Natacha MASSIEU	x				
M. Michel MOISSERON	x				
Mme Monique PIGNE	x				
<b>VALDALLIERE</b>					
Mme Sarah ANNE	x				
Mme Rolande BLIN	x				
M. Frédéric BROGNIART	x				
Mme Caroline CHANU	x				
M. Herve CHANU					x
M. Gilles FAUCON				X : M. Frédéric BROGNIART	
Mme Josette GAUTREAU					x
M. Rémi LABROUSSE	x				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par : (Nom du conseiller suppléant en vertu de l'article L5211-6)	*A donné pouvoir à : (article L. 2121-20, applicable en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT)	N'étant ni représenté par un suppléant et/ou n'ayant pas donné pouvoir	
Mme Anita LAIR					x
M. Gilbert LOUIS	x				
M. Patrick POUPION	x				
Mme Cécile QUESNEE-COUPPEY					x
M. Michel ROCA	x				
Mme Anne ROHEE					x

<b>VIRE NORMANDIE</b>					
M. MARC ANDREU SABATER	x				
Mme Claudine ARRIVE					x
M. Roland BERAS					x
Mme Annie BIHEL	x				
M. Fernand CHENEL	x				
Mme Marie-Ange CORDIER	x				
M. Serge COUASNON	x				
Mme Nicole DESMOTTES	x				
Mme Roselyne DUBOURGUAIS	x				
M. Pierre-Henri GALLIER	x				
Mme Nadine LETELLIER				X : M. Pierre-Henri GALLIER	
Mme Catherine MADELAINE	x				
M. Gilles MALOISEL	x				
M. Gérard MARY	x				
M. Rémy MAUBANT	x				
Mme Marie-Odile MOREL	x				
M. Régis PICOT					x
M. Gaëtan PREVERT					x
Mme Isabelle SEGUIN					x
M. Guy VELANY	x				

<b>TOTAL</b>	<b>57</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>17</b>
<b>Nombre de Membres en exercice</b>			<b>85</b>		
<b>Nombre de conseillers présents</b>			<b>60</b>		
<b>Quorum</b>			<b>43</b>		
<b>Nombre de votants (conseillers présents + pouvoirs)</b>			<b>66</b>		

**Mme Annie BIHEL donne lecture du rapport suivant :**

« Chers collègues,

La rémunération des agents est composée d'un traitement indiciaire auquel peut s'ajouter du régime indemnitaire qui est composé de primes et indemnités instituées par des textes législatifs et réglementaires propres à la fonction publique territoriale.

Un groupe composé d'élus et d'agents a travaillé sur l'instauration d'une politique indemnitaire durant une année. Cette politique indemnitaire reconnaît les fonctions, emplois, métiers et postes de chacun au travers d'une grille de cotation partagée.

Cette délibération remplace celle du 19 décembre 2017.

### **I. Textes de référence et définition**

RIFSEEP (Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions Sujétions Expertise Engagement Professionnel)

Ce régime indemnitaire a pour fondement :

- le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'une nouvelle indemnité dite IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise) pour la Fonction Publique d'Etat,
- le décret 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
- le décret n° 2015-661 du 10 juin 2015 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 précité.
- la circulaire NOR RDFS1427139 C du 05/12/2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnelle,

Le RIFSEEP est ainsi décomposé en 2 parties :

- une partie fixe (IFSE, Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) qui reprend les mêmes principes que « l'ancien » régime indemnitaire avec un montant annuel et un classement des emplois en tenant compte des fonctions, des sujétions, et en fonction des cadres d'emploi. (A, B, C)
- et une partie variable facultative (CI, Complément Indemnitaire), qui est revue chaque année en fonction des objectifs atteints par l'agent, fixés notamment lors de l'entretien annuel de fin d'année et de l'évaluation afférente.

Mis en œuvre progressivement, ce régime indemnitaire a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes.

Pour certaines filières ou certains cadres d'emplois (cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens entre autres), les textes ne sont pas encore parus, il est donc nécessaire de préciser que le régime indemnitaire afférant aux grades non concernés par le RIFSEEP est maintenu dans l'attente des textes d'application et de la délibération du conseil communautaire qui en découlera.

Il est nécessaire de rappeler que ce régime indemnitaire est cumulable avec les primes énoncées ci-dessous, en particulier :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...),
- La prime de responsabilité relative à l'emploi fonctionnel de directeur général des services.

### **II. Rappel des grandes orientations données au régime indemnitaire :**

- Maintien à titre personnel : le montant mensuel (ou annuel) dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP. Cet avantage va à la personne concernée et non à l'emploi occupé,
- La somme des primes attribuées dans le régime indemnitaire ne doit jamais conduire à dépasser le montant maximum du régime indemnitaire correspondant à celui des agents de l'Etat,
- Evolution progressive de la politique indemnitaire en déterminant un régime indemnitaire cible pour viser une équité de traitement et pour maîtriser le coût global du dispositif,
- Maintien des avantages acquis au titre de l'article 111 de la loi 84-53.

L'article L5111-7 du CGCT explique que dans tous les cas où des agents changent d'employeur en application d'une réorganisation prévue à la présente partie, ceux-ci conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

L'application de la présente délibération se fait selon les principes généraux suivants :

Le principe de parité : chaque établissement public fixe le régime indemnitaire au regard de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat. Il s'agit du principe de parité entre la fonction publique territoriale et la fonction publique d'Etat.

Une liberté d'octroi : L'EPCI est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou de ne pas attribuer des primes potentiellement allouables. Dans le strict respect des textes en vigueur, lesquelles déterminent des montants maximums, des dispositions du présent règlement, l'autorité territoriale décide de l'attribution du régime indemnitaire et fixe librement le montant, le taux ou le coefficient applicable individuellement à chaque agent.

Il est rappelé, au préalable, que l'attribution individuelle de certains régimes indemnitaires s'inscrit dans le cadre d'une enveloppe indemnitaire ou d'un crédit global. Pour toutes les primes s'appuyant sur un crédit global, le calcul des primes s'effectuera dans le respect des enveloppes indemnitaires.

De ce fait, des modulations individuelles peuvent être réalisées mais doivent s'inscrire dans les limites de cette dotation indemnitaire.

Il est porté le principe d'apporter un montant minimum de régime indemnitaire pour tous les agents en prenant la somme de 80€ brut pour un temps complet. Cette somme sera évolutive au prorata temporis de la quotité de temps de travail de l'agent.

Il est ainsi proposé la possibilité du maintien à titre individuel, aux fonctionnaires concernés, de leur montant antérieur plus élevé en application de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984, étant précisé que sont exclus du calcul du montant indemnitaire conservé :

- La garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA), les indemnités compensatrices ou différentielles.
- L'indemnité de résidence et le supplément familial de traitement.
- Les remboursements de frais et les indemnités d'enseignement ou de jury.

### **III. Les bénéficiaires du régime indemnitaire intercommunal**

Le régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de l'établissement, relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et appartenant à l'ensemble des filières représentées dans la collectivité, qu'ils soient :

- titulaires,
- stagiaires
- non titulaires.

Ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération, au titre du fonctionnement spécifique de notre établissement public, les agents de droit privé (recrutés sur la base de contrats aidés, apprentis, emplois d'avenir...).

Le RIFSEEP est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public (CDD et CDI) exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés, à savoir pour l'Intercom de la Vire au Noireau, à ce jour :

- Les attachés,
- Les ingénieurs,
- Les rédacteurs,
- Les techniciens,
- Les adjoints administratifs,
- Les agents de maîtrise,
- Les adjoints techniques.

En fonction des évolutions de la structure, d'autres cadres d'emploi pourront être intégrés.

Compte tenu du principe de parité et au regard de la liste des corps de la fonction publique de l'Etat ayant adhéré aux dispositions du décret du 20 mai 2014 précité, les cadres d'emplois territoriaux suivants sont éligibles au RIFSEEP :

#### **Filière administrative**

<b>Cadres d'emplois</b>	<b>Eligibilité au</b>	<b>Texte de référence</b>
Administrateurs territoriaux	01/07/2015	<u>Arrêté du 29 juin 2015</u>
Attachés territoriaux	01/01/2016	<u>Arrêté du 3 juin 2015</u>
Secrétaires de mairie	01/01/2016	<u>Arrêté du 3 juin 2015</u>
Rédacteurs territoriaux	01/01/2016	<u>Arrêté du 19 mars 2015</u>
Adjoints administratifs territoriaux	01/01/2016	<u>Arrêté du 20 mai 2014</u>

**Filière technique**

Cadres d'emplois	Eligibilité au	Texte de référence
Ingénieurs en chef territoriaux	01/01/2019	<a href="#">Arrêté du 14 février 2019</a>
Agents de maîtrise territoriaux	01/01/2017	<a href="#">Arrêté du 28 avril 2015</a>
Adjointes techniques territoriaux	01/01/2017	<a href="#">Arrêté du 28 avril 2015</a>
Ingénieurs territoriaux	01/01/2020	En attente
Techniciens territoriaux	01/01/2020	En attente

**Filière culturelle**

Cadres d'emplois	Eligibilité au	Texte de référence
Adjointes territoriaux du patrimoine	01/01/2017	<a href="#">Arrêté du 30 décembre 2016</a>
Conservateurs territoriaux du patrimoine	01/01/2017	<a href="#">Arrêté du 7 décembre 2017</a>
Conservateurs territoriaux de bibliothèques	01/09/2017	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>
Bibliothécaires territoriaux	01/09/2017	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	01/09/2017	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	01/09/2017	<a href="#">Arrêté du 14 mai 2018</a>

**Filière sportive**

Cadres d'emplois	Eligibilité au	Texte de référence
Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>

**Filière sanitaire et sociale**

Cadres d'emplois	Eligibilité au	Texte de référence
Conseillers socio-éducatifs territoriaux	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
Assistants socio-éducatifs territoriaux	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 3 juin 2015</a>
Agents sociaux territoriaux	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
ATSEM	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>
Médecins territoriaux	01/07/2017	<a href="#">Arrêté du 13 juillet 2018</a>
Biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux	01/01/2019	<a href="#">Arrêté du 8 avril 2019</a>
Educateurs de jeunes enfants	01/07/2017	En attente

**Filière animation**

Cadres d'emplois	Eligibilité au	Texte de référence
Animateurs territoriaux	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 19 mars 2015</a>
Adjointes territoriaux d'animation	01/01/2016	<a href="#">Arrêté du 20 mai 2014</a>

**IV. Modalités de versement :**

- La part fixe (IFSE) est versée mensuellement. Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet,...
- La part variable (CIA) est versée au mois de mars. Elle tiendra compte de la présence de l'agent à son poste de travail, de ses qualités relationnelles et de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle. En fonction de la catégorie hiérarchique, les éléments pondérateurs de ces critères varient.

Les montants ou taux attribuables seront révisables en fonction des règles légales ou réglementaires prises notamment par rapport aux agents de l'Etat.

**V. Prime d'intérim**

Une prime d'intérim forfaitaire est versée en cas de vacance du poste de responsable hiérarchique de l'agent qui assure l'intérim ou de vacance d'un poste de niveau hiérarchique équivalent à l'agent qui

assure temporairement les missions de son collègue à condition que son remplacement par un agent contractuel ne soit pas prévu/ possible.

Cette prime est constituée de l'IFSE à la date de mise en œuvre de la présente délibération.

Elle est versée par périodes de mois entiers non fractionnables à l'agent ou aux agents qui assurent temporairement les fonctions de leur responsable hiérarchique ou de leur collègue, absent pour une durée supérieure ou égale à un mois.

Le montant est de 100 € mensuels bruts pour un agent remplacé de catégorie C.

Le montant est de 150 € mensuels bruts pour un agent remplacé de catégorie B.

Le montant est de 200 € mensuels bruts pour un agent remplacé de catégorie A.

Les missions peuvent être réparties entre 2 ou 3 agents ; lorsque c'est le cas ce montant est divisé par le nombre d'agents effectuant le remplacement.

## **VI. La cotation des postes au travers de fonctions et de critères**

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon des groupes de fonctions. La somme des deux parts ne peut dépasser le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat. Le montant de l'IFSE octroyé à chaque fonctionnaire est donc calibré en fonction des situations individuelles, selon les fonctions et le groupe dans lequel il est classé.

Les plafonds applicables à chacune de ces parts ainsi que le nombre de groupes sont définis dans les tableaux suivants présentant des éléments d'appréciation des groupes de fonctions (annexe) et les plafonds applicables à ces groupes.

Le nombre de groupes de fonctions ainsi que le plafond global (la somme des deux parts) applicable seront systématiquement et automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur.

**VI-1- Définition des groupes de fonction :** les fonctions d'un cadre d'emplois sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

1° Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : capacité à la direction générale, à la coordination d'une équipe et à la conduite d'un portefeuille de projets et du changement. Ainsi, les responsabilités plus ou moins lourdes d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets sont prises en compte.

2° Technicité, expertise et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions. La spécificité de notre organisation est aussi ici prise en considération au regard de la transversalité des tâches et des actions.

3° Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. La difficulté du poste, l'ampleur du champ d'action et la nécessaire polyvalence de certaines fonctions au regard de la spécificité de notre organisation sont prises en considération.

L'ensemble de ces critères a été travaillé lors de groupes de travail composés d'élus et d'agents. L'annexe présente les modalités de cotation envisagées des critères de l'IFSE.

### **VI-2- Définition des critères pour la part fixe (IFSE) :**

La part fixe tiendra compte des critères développés, ci-dessous, et de la cotation de l'emploi en prenant en compte les critères retenus et entérinés par le groupe de travail (le tableau est joint en annexe) :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception** évaluées au travers des critères définis, ci-après :

- Niveau hiérarchique
- Type de collaborateurs encadrés
- Niveau d'encadrement
- Niveau de responsabilité lié aux missions
- Organisation du travail des agents, gestion de plannings
- Tutorat
- Conduite de projet
- Préparation/animation de réunion
- Conseil aux élus

- **Technicité, expertise, expérience, qualifications** évaluées au travers des critères définis, ci-après :

- Connaissance requise (base/notions, professionnalisme, maîtrise/ expertise, analyse/stratégie)
- Technicité, niveau de difficulté
- Diplôme attendu sur le poste
- Habilitation et/ou certification
- Autonomie
- Pratique/maîtrise d'un logiciel métier
- Actualisation des connaissances



- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel** évaluées au travers des critères définis, ci-après :

- Port de charges (pénibilité)
- Risque d'agression verbale ou physique
- Exposition aux risques physique et sanitaire liés à l'environnement de travail
- Itinérance et déplacements
- Variabilité des horaires
- Contraintes météorologiques
- Contrainte légale liée au respect des délais
- Obligation d'assister aux instances
- Engagement responsabilité financière
- Engagement responsabilité juridique
- Gestion de l'économat (stock, parc automobile)
- Relations internes/externes
- Impact sur l'image de la collectivité

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen à chaque changement de fonction/mission ou de grade.

De la même manière, en fonction de l'évolution de la structure, cette classification n'est pas figée. Elle sera réexaminée afin de veiller à ce qu'elle soit toujours en phase avec les évolutions de métiers et des besoins de l'établissement public. Les changements apportés feront l'objet d'une information aux élus, aux représentants du personnel et aux services.

Il est demandé au Conseil Communautaire de bien vouloir autoriser l'établissement à faire évoluer cette classification autant que de besoin.

L'ensemble de ces critères conduisent à coter les postes et à fixer une IFSE plancher soit un minimum lié aux missions et donc un régime indemnitaire cible. Compte tenu du maintien des régimes indemnitaires antérieurs le montant de l'IFSE plafond respecte les reports des avantages acquis individuellement au travers d'un IFSE majoré.

#### **VI-3- Définition des critères pour la part variable (CIA)**

Le complément indemnitaire annuel (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle annuelle notamment :

<b>Groupes de fonction</b> <b>Critères</b>	<b>Directeur, Chargé de domaine</b>	<b>Responsable de service, Responsable de secteur, Gestionnaire</b>	<b>Assistant, Agent opérationnel,</b>
Réalisation des objectifs personnels	60%	50%	30%
Implication individuelle dans la réalisation collective	30%	30%	30%
Présentisme	10%	20%	40%

La part variable (CIA) est fonction des critères énumérés dans cette délibération. Elle peut être attribuée de 0% à 100% du montant fixé.

L'absentéisme est calculé par la direction des ressources humaines en fonction des jours d'absence de l'agent.

L'évaluateur à partir du bilan qu'il a réalisé de l'année écoulée propose l'attribution intégrale, partielle, de la part variable ou propose la non attribution lorsque les conditions sont défavorables.

La proposition est contresignée par le directeur et transmise à la DRH pour instruction et arbitrage avec la direction générale des services.

Il est rappelé que les conclusions de l'entretien professionnel peuvent faire l'objet d'un recours auprès du Président qui peut alors saisir la commission administrative paritaire compétente à la demande expresse de l'agent.

Le complément indemnitaire est calculé sur la base d'un temps complet, il peut être proratisé au regard du temps de travail effectif de l'agent.

Les principes suivants ont été arrêtés :

- Harmonisation à 300 € du CIA à tous les agents n'en disposant pas,
- Versement annuel en mars de l'année suivante (sauf l'année d'instauration où l'attribution intégrale de ce complément indemnitaire interviendra après le vote de la délibération) et conditionné aux critères présentés, ci-dessus,

- Pas de perte de régime indemnitaire pour les agents qui en bénéficiaient de manière antérieure et qui avaient plus de 300 € ; le surplus sera intégré sous forme d'IFSE de manière mensuelle.

### **VII. Variation des primes**

Conformément au décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés : en cas de congé de maladie ordinaire, de congés de longue maladie, de congés de longue durée y compris accident de service, l'I.F.S.E. suivra le traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité et accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

Il est rappelé que le complément indemnitaire est attribué en fonction des critères évoqués ci-dessus. Il est calculé au regard des absences constatées et des jours normalement travaillés.

### **VIII. Groupes de fonctions et montants annuels bruts :**

Les groupes de fonctions sont présentés, ci-après :

Catégorie	1	2	3	4
<b>A</b>	Direction	Responsable de service	Chargé de domaine	
<b>B</b>	Responsable de service	Responsable de secteur	Chargé de domaine	Gestionnaire de domaine
<b>C</b>	Responsable de service	Responsable de secteur	Gestionnaire de domaine	Assistant Agent opérationnel de service public

Les montants planchers et plafonds appliqués par l'Intercom de la Vire au Noireau sont les suivants :

Groupes de fonction	Cadre d'emplois (actuels)	Intitulés de groupe	Montant IFSE mensuelle fixe plancher (minimum)	Montant IFSE mensuelle fixe plafond (maximum)	CIA
Direction	Attaché, Ingénieur	A1	750	1400	300
Responsable de service	Attaché, Ingénieur, Technicien, Agent de maîtrise,	A2, B1, C1	350	700	300
Responsable de secteur	Rédacteur, Technicien, Agent de maîtrise	B2, C2	400	600	300
Chargé de domaine	Attaché, Ingénieur, Rédacteur, Technicien	A3, B3	80	560	300
Gestionnaire de domaine	Rédacteur, Agent de maîtrise, Adjoint administratif, Adjoint technique	B4, C3	230	460	300
Assistant	Adjoint administratif	C4	100	300	300
Agent opérationnel de service public	Adjoint technique, Adjoint administratif, Agent de maîtrise	C4	80	560	300

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

### **IX. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.)**

Il est institué un régime d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires conformément au décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 au profit des agents appartenant aux catégories C et B de la fonction publique territoriale.

Les I.H.T.S. sont destinées à rémunérer des travaux supplémentaires effectivement réalisés, dès lors que l'agent n'aura pas bénéficié de repos compensateur.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 25 heures sur un mois (heures de dimanche, jour férié et nuit inclus).

**X. Primes et indemnités liées à des fonctions ou des sujétions particulières****X-1- Prime de responsabilité des emplois de direction**

En application du décret n° 88-631 du 6 mai 1988, les directeurs généraux des EPCI à fiscalité propre assimilés à des communes de plus de 10 000 habitants peuvent bénéficier d'une prime de responsabilité.

Celle-ci est payable mensuellement, dans la limite d'un taux individuel maximum de 15 % appliqué au montant du traitement soumis à retenue pour pension du bénéficiaire.

**X-2- Indemnité horaire pour travail normal de nuit**

Cette indemnité est versée aux agents accomplissant un service normal entre 21 heures et 6 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Son montant horaire de référence depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002 est de 0,80 €. Ce montant horaire de référence est susceptible de revalorisation en fonction des éventuelles sorties de textes réglementaires.

**X-3- Indemnité horaire pour travail normal de dimanche et jour férié**

Cette indemnité est versée aux agents, en cas de service le dimanche et les jours fériés accomplis entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Le montant horaire de référence est fixé à 0,74 €. Ce montant horaire de référence est susceptible de revalorisation en fonction des éventuelles sorties de textes réglementaires.

**X-4- Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants**

Cette indemnité est versée aux agents qui accomplissent des travaux comportant les risques suivants :

- 1<sup>ère</sup> catégorie : lésions organiques ou accidents corporels : 1,03 € (taux de base au 1<sup>er</sup> janvier 2002).
- 2<sup>ème</sup> catégorie : intoxication ou contamination : 0,31 € (taux de base au 1<sup>er</sup> janvier 2002).
- 3<sup>ème</sup> catégorie : travaux incommodes ou salissants : 0,15 € (taux de base au 1<sup>er</sup> janvier 2002).

Il est attribué, par demi-journée de travail effectif, un nombre (ou une fraction) de taux de base ci-dessus selon le type de travaux ouvrant à l'indemnité.

La liste des travaux concernés est fixée par arrêtés ministériels.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'IFSE mais peut concerner des activités épisodiques telles que les emplois saisonniers.

Ce montant horaire de référence est susceptible de revalorisation en fonction des éventuelles sorties de textes réglementaires.

**Suivant les avis favorables du Bureau Communautaire réuni le 16 septembre 2019 et de la commission « Moyens Généraux, Personnels » réunie le 19 septembre 2019, il est demandé au Conseil Communautaire, après en avoir délibéré :**

- de décider d'adopter le principe du versement des différentes primes et indemnités dans les conditions exposées ci-dessus pour effet au 1<sup>er</sup> octobre 2019,
- de préciser que les crédits nécessaires sont inscrits au budget, chapitre 012,
- de préciser que les primes et indemnités calculées par référence à des taux forfaitaires dont le montant n'est pas indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique seront revalorisées automatiquement en cas de modifications réglementaires de ces taux.
- de charger Monsieur le Président de l'application des différentes décisions de cette délibération. »

**VOTE****Vote au scrutin ordinaire :**

Pour : 66 Contre : 0 Abstentions : 0

Adopté à la majorité  Adopté à l'unanimité  Non adopté

Arrêté en séance les jour, mois et an ci-dessus et ont signé au registre les membres présents.

SOUS-PREFECTURE  
DE VIRE

- 4 OCT. 2019

Reçu le

Le Président,  
M. Marc ANDREU SABATER



