

REPUBLIQUE FRANCAISE
DEPARTEMENT DU CALVADOS
**COMMUNAUTE DE COMMUNES
INTERCOM DE LA VIRE AU NOIREAU**

Délibérations



Conseil Communautaire

0000000000

Séance du **Jeu**di 26 Septembre 2024 à 20h30

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-six septembre à vingt heures et trente minutes, le Conseil Communautaire de l'Intercom de la Vire au Noireau s'est réuni à la salle des fêtes de la commune déléguée de Roullours (commune de Vire Normandie), sous la présidence de Mme Catherine GOURNEY-LECONTE, Présidente de l'Intercom de la Vire au Noireau.

Les courriers de convocation et l'ordre du jour, accompagnés de la note explicative de synthèse, relatifs à la séance ont été transmis aux conseillers communautaires, par voie dématérialisée, le vingt septembre deux mille vingt-quatre.

Les courriers de convocation des conseillers communautaire ainsi que l'ordre du jour de la séance ont été publiés, à destination du public, sur le site internet et affichés au siège de l'Intercom de la Vire au Noireau le vingt septembre deux mille vingt-quatre.

Mme Valérie DESQUESNE a été nommée secrétaire de séance conformément aux dispositions de l'article L.2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales (CGCT) applicable à l'Etablissement Public de Coopération Intercommunal (EPCI) en vertu de l'article L. 5211-1 du CGCT.

Nombre de membres en exercice : 60

Nombre de membres présents : 43

Nombre de membres ayant

donné pouvoir : 4

Nombre de membres excusés : 4

Nombre de membres absents : 9

Date de convocation :

20 septembre 2024

Acte rendu exécutoire après visa du
contrôle de légalité le :

- 4 OCT. 2024

et publication par la mise en ligne sur
le site internet le :

- 4 OCT. 2024

4 - Fonction Publique

4.5 - Régime indemnitaire

Objet : Extension de la compétence « Santé » - Mise à jour de la délibération liée au Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP)

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le 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			M. Pascal DALIGAUT		
Mme Catherine CAILLY	X				
M. Pascal DALIGAUT	X				
M. Sylvain DELANGE			M. Serge COUASNON		
Mme Valérie DESQUESNE	X				
Mme Najat LEMERAY			Mme Valérie DESQUESNE		
LA VILLETTE					
M. Daniel BREARD	X				
PERIGNY					
M. Jean-Christophe MEUNIER	X				
PONTECOULANT					
Mme Gislaine MARIE	X				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le 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	
SAINT-DENIS-DE-MERE					
M. Manuel MACHADO	X				
TERRES-DE-DRUANCE					
M. Jean TURMEL					X
BEAUMESNIL					
M. Gilles PORQUET	X				
CAMPAGNOLLES					
Mme Catherine GOURNEY LECONTE	X				
LANDELLES-ET-COUPIGNY					
M. Denis JOUAULT	X				
LE MESNIL-ROBERT					
M. Jean-Claude RUAULT	X				
NOUES-DE-SIENNE					
Mme Coraline BRISON- VALOGNES	X				
M. Olivier JEANNEAU	X				
Mme Colette JOUAULT	X				
Mme Bernadette LEROY	X				
M. Georges RAVENEL	X				
PONT-BELLANGER					
M. Jean-Pierre MURIER	X				
SAINT-AUBIN-DES-BOIS					
M. Maurice ANNE	X				
SAINTE-MARIE-OUTRE-L'EAU					
Mme Catherine GARNIER	X				
SOULEUVRE-EN-BOCAGE					
Mme Annick ALLAIN	X				
M. Alain DECLOMESNIL	X				
M. Régis DELIQUAIRE	X				
M. Didier DUCHEMIN	X				
M. Marc GUILLAUMIN	X				
M. Francis HERMON	X				
Mme Marie-Line LEVALLOIS	X				
M. Eric MARTIN					X
Mme Natacha MASSIEU				X	
Mme Sandrine SAMSON					X
Mme Cyndi THOMAS					X
VALDALLIERE					
M. Jean-Paul ANGENEAU				X	
M. Frédéric BROGNIART				X	
Mme Caroline CHANU				X	
Mme Marie-Françoise DAUPRAT	X				
M. Gilles FAUCON	X				
Mme Brigitte MENNIER					X
Mme Sabrina SCOLA	X				

Noms des Conseillers	Présents	Excusés			Absents
		* Représenté(e) par le 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	
VIRE NORMANDIE					
M. Gilles ALLEGRE	X				
Mme Marie-Noëlle BALLÉ					X
M. Lucien BAZIN	X				
M. Fernand CHENEL	X				
Mme Marie-Ange CORDIER	X				
M. Serge COUASNON	X				
Mme Nicole DESMOTTES	X				
M. Joël DROULLON	X				
M. Corentin GOETHALS					X
Mme Catherine MADELAINE	X				
M. Gilles MALOISEL	X				
M. Pascal MARTIN	X				
Mme Marie-Odile MOREL					X
Mme Valérie OLLIVIER	X				
M. Régis PICOT					X
Mme Jane FIGAULT			M. Pascal MARTIN		
Mme Annie ROSSI	X				
M. Guy VELANY	X				
TOTAL	43	0	4	4	9
Nombre de Membres en exercice			60		
Nombre de conseillers présents			43		
Quorum			31		
Nombre de votants (conseillers présents + pouvoirs)			47		

M. Gilles FAUCON, Vice-président en charge des affaires liées aux ressources humaines et aux moyens généraux, donne lecture du rapport suivant :

Chers collègues,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.712-1 et L.714-4 et suivants,

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

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

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

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

Vu la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Technique et Social en date du 18 septembre 2024

Vu le tableau des effectifs,

L'Intercom de la Vire au Noireau met en œuvre sa politique intercommunale de santé par la signature d'un Contrat Local de Santé (CLS) et le transfert du centre municipal de santé de Valdallière à l'intercommunalité.

Pour permettre aux agents transférés de bénéficier du régime indemnitaire, il vous est proposé de modifier la délibération sur le RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

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.

Il est proposé au Conseil Communautaire de valider cette proposition d'évolution du RIFSEEP.

Textes de référence : 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 professionnel,

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.

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.

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 bénéficie 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 (Etablissement Public de Coopération Intercommunale) 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 parfois 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.

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,
- Médecin
- Praticien hospitalier
- Praticien hospitalier associé.

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 précédents sont éligibles au RIFSEEP.

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 différents critères liés à ses qualités relationnelles et à 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.

Cotation des postes au travers de fonctions et 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.

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.

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 :

- **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

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les 3 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

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.

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 :

Groupes de fonction Critères	Directeur, Responsable de service, Responsable de secteur, Médecin	Gestionnaire, Chargé de domaine	Assistant, Agent opérationnel
Réalisation des objectifs personnels 60 points	Réalisation des objectifs annuels : Critères par objectif : atteint 100%, partiellement 50% et non atteint 0.		Respect des consignes, directives et des procédures
Implication individuelle dans la réalisation collective 40 points	<i>Mise en œuvre des spécificités métiers</i>		Coopération avec les collègues 20 points
	Encadrement 20 points	Participation à la conception du projet 20 points	Participation dans la fonction et manière de servir 20 points
	<i>Investissement de la participation dans la fonction</i>		
	Prise d'initiative et responsabilité 20 points	Conduite du ou des projets 20 points	

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

L'évaluateur à partir du bilan qu'il a réalisé de l'année écoulée propose l'attribution intégrale 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 Direction des Ressources Humaines (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.

VI- Variation des primes

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle.

Elle est suspendue en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Toutefois, l'agent en CMO placé rétroactivement en CLM ou CLD ou CGM conserve les primes d'ores et déjà versées pendant le CMO.

Pendant la période de préparation au reclassement (PPR) le régime indemnitaire est maintenu.

En cas de temps partiel thérapeutique, l'IFSE est maintenue intégralement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, naissance, 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.

VII- Groupes de fonctions et montants annuels bruts :

Les groupes de fonctions sont présentés, ci-après :

Catégorie	1	2	3	4	5
A	Direction	Médecin	Responsable de service	Chargé de domaine	
B	Responsable de service		Responsable de secteur	Chargé de domaine	Gestionnaire de domaine
C	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 :

Intitulés des groupes de fonction	Cadre d'emplois (actuels)	Références des groupes de fonction	Montant IFSE mensuelle fixe plancher (minimum)	Montant IFSE mensuelle fixe plafond (maximum)	CIA
Direction et Directeur	Attaché, Ingénieur	A1	800	3 000	500
Médecin	Praticien hospitalier et praticien hospitalier associé	A2	800	2 200	500
Responsable de service	Attaché, Ingénieur, Technicien, Agent de maîtrise,	A3, B1, C1	400	2 000	500
Responsable de secteur	Rédacteur, Technicien, Agent de maîtrise, Adjoint administratif	B3, C3	400	1 300	500
Chargé de domaine	Attaché, Ingénieur, Rédacteur, Technicien	A4, B4	140	1 100	500
Gestionnaire de domaine	Rédacteur, Agent de maîtrise, Adjoint administratif, Adjoint technique	B5, C4	230	900	500
Assistant	Adjoint administratif	C5	100	900	500
Agent opérationnel de service public	Adjoint technique, Adjoint administratif, Agent de maîtrise	C5	80	900	500

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.

VIII- Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (I.H.T.S.)

Le conseil communautaire a par sa délibération du 30 janvier 2020 déterminé les conditions d'attribution des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

VIII- Primes et indemnités liées à des fonctions ou des sujétions particulières

VIII-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 10000 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.

VIII-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^{er} janvier 2002 est de 0,80 € par heure effective de travail. Ce montant horaire de référence est susceptible de revalorisation en fonction des éventuelles sorties de textes réglementaires.

VIII-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 € par effective de travail depuis le 1^{er} janvier 1993. Ce montant horaire de référence est susceptible de revalorisation en fonction des éventuelles sorties de textes réglementaires.

VIII-4- Indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

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

- 1^{ère} catégorie : lésions organiques ou accidents corporels : 1,03 € (taux de base au 1^{er} janvier 2002).
- 2^{ème} catégorie : intoxication ou contamination : 0,31 € (taux de base au 1^{er} janvier 2002).
- 3^{ème} catégorie : travaux incommodes ou salissants : 0,15 € (taux de base au 1^{er} 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 de la commission « Finances, Moyens Généraux et Personnel » réunie le 11 septembre 2024 et du Bureau communautaire réuni le 11 septembre 2024, il est proposé du 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, étant précisé que les crédits nécessaires sont inscrits au budget, chapitre 012.
- de décider 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 Mme la Présidente de l'Intercom de la Vire au Noireau de l'application des différentes décisions de cette délibération.

Il est précisé que la présente délibération annulera et remplacera la délibération n°D2022-5-4-4 du 19 mai 2022.

VOTE

Vote ordinaire à main levée :

Pour :	47	Contre :	0	Abstentions :	0
<input type="checkbox"/> Adopté à la majorité		<input checked="" type="checkbox"/> Adopté à l'unanimité		<input type="checkbox"/> Non adopté	

Le présent acte administratif peut faire l'objet d'un recours contentieux devant le Tribunal Administratif de Caen - 3 Rue Arthur le Duc – 14000 CAEN, ou sur le site internet www.telerecours.fr dans le délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication.

Arrêté en séance les jour, mois et an susdits
Au registre suivent les signatures.

Mme Valérie DESQUESNE
Secrétaire de séance

Mme Catherine GOURNEY-LECONTE
Présidente de l'Intercom de la Vire au
Noireau,



