

Note de cadrage annexée à la délibération relative aux primes et indemnités applicables aux agents de la communauté d'agglomération du GRAND PERIGUEUX

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

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 2010-997 du 26 août 2010 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics de l'ETAT dans certaines situations de congés, modifié,

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, modifié,

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

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire (RIFSEEP) en date du 15 décembre 2016, à compter du 1/1/2017

Vu l'avis des Comités techniques en date de 25 novembre et 12 décembre 2016, 15 décembre 2017, 2 juillet 2018, 27 novembre 2018, 5 décembre 2018 et 15 mars 2019

Vu l'avis du dernier Comité Social Territorial (CST) en date du 10 décembre 2024,

Vu le tableau des effectifs,

Considérant que depuis la mise en place du RIFSEEP en 2017, l'Agglomération le Grand Périgueux (GP) délibère pour actualiser la note de cadrage qui fixe les modalités du versement des primes et indemnités de ses agents au fur et à mesure de la parution des textes.

Considérant qu'en 2021 dans le cadre d'une démarche participative ont été arrêtées les lignes directrices de gestion par arrêté de monsieur le Président du Grand Périgueux, d'une part et la mise en place des conditions et critères d'attribution du complément indemnitaire annuel (CIA).

Première partie – le RIFSEEP : actualisation au 1/01/2025

Rappel du principe :

Ce régime indemnitaire est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale. Cette indemnité repose sur la formalisation précise de critères professionnels d'une part et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle d'autre part

- Le complément indemnitaire annuel (CIA), facultatif dans son attribution individuelle et non automatiquement d'une année sur l'autre puisque lié à la manière de servir de l'agent

Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer dans les limites prévues par les textes en vigueur, la nature, les conditions d'attribution des indemnités applicables aux agents.

L'IFSE est instaurée selon les modalités définies ci-dessous, et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat.

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE est défini par arrêté individuel de l'autorité territoriale, dans la limite des conditions prévues par la délibération.

Le CIA, ses conditions, montants et critères d'attribution sont également instaurés ci-dessous.

Les montants maxima (les plafonds) du RIFSEEP mis en place à l'agglomération, évoluent dans les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat. De même les autres primes et indemnités seront ajustées automatiquement lorsque les valeurs de référence seront revalorisées ou modifiées par un texte réglementaire.

L'indemnité de fonctions, de sujexion et d'expertise (IFSE)

Les principes

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés par la délibération, une indemnité de fonctions, de sujexion et d'expertise (IFSE).

Conformément au décret, cette indemnité repose sur la formalisation d'une classification des métiers et/ou fonctions selon les critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Il est précisé que l'expérience professionnelle n'entre pas en compte dans la classification fonctionnelle des métiers et sera prise en compte dans les conditions de réexamen.

Par ailleurs, compte tenu du principe de la séparation du grade et de l'emploi, cette classification permet également d'intégrer au cas par cas, un agent dans un **sous-groupe de classification correspondant réellement à la fonction et/ou métier exercé, même si le cadre d'emplois cible de la fonction et/ou métier relève d'une catégorie (A, B ou C) supérieure à celle de l'agent**. Cependant le montant attribué de l'IFSE dans ce cas, ne pourra dépasser le plafond annuel de son cadre d'emplois de carrière.

GROUPE par catégorie	sous groupe de classification	Libellé du groupe de classification	métiers (liste non exhaustive)	encadrement, coordination, pilotage	technicité, expertise, qualif	sujétions, exposition du poste	sujétions travaux dangereux ASSAINISSEMENT	Reçu en préfecture le 10/01/2025	
								Indemnité sujettes, correspondant à la responsabilité du récepteur	Publié le
A1	A1-1	Emploi fonctionnel DG	DG	xxx	x	x			
	A1-2	Emploi fonctionnel DGA	DGA	xxx	x	x			
A2	A2	emploi de direction	Directeur.trice	xx	x	x			x
	A3-1	Encadrement/pilotage et coordination d'un service +25	chef.fe de service +25	x	xx	x		x	x
A3	A3-2	Encadrement/pilotage et coordination d'un service - 25	chef.fe de service - 25	x	xx	x			x
	A3-3	Chef.fe de projet, chargé.e de mission	chef.fe de projet, chargé.e de mission, chargé.e affaire techniques et commercialisation des PA, chargé.e développement éco, coordonnatrice santé et discrimination, responsable de l'observatoire socio-éco, chargé.e de l'achat public et de la mutualisation		xx	x			x x
A4	A4-1	Responsable d'EAJE + 20 places, responsable de structure/pôle, adjoint	directrice d'EAJE +20 places, adjoint.e directeur.trice administratif ou technique, responsable administratif_financier	x	x	x			x x
	A4-2	Expert référent santé accueil inclusif		x	xx				x
	A4-3	Responsable d'EAJE - 20 places	directrice d'EAJE -20 places, adjoint.e d'EAJE, direction EAJE mutualisée (2 établis mini)	x	x	x			x
	A4-4	Réferent technique spécialisé	animateur.trice RPE_référent.e micro-crèche (1 établissement) ; intervenant en accompagnement précoce et analyse des pratiques	x	x	x			x
	A4-5	d'équipe à caractère médico-sociale	éducateur.trices de jeunes enfants, animateurs.trices_resp de RPE		x	x			x
B1	B1	Encadrement structure ou équipe / adjoint chef de service	animatrice pépinière, responsable secteur bâtiment, responsable secteur EV, responsable administratif-budgétaire, chef de bassin ou adjoint, responsable accueil piscines_assistante service, responsable technique piscines, responsable équipe GDV	x	x	x		x	x x
B2	B2-1	Chargé.e d'opération / Technicien.ne informatique	chargé.e d'opération PMO ou assainissement, chargé.e d'études, technicien.ne informatique, administrateur.trice système & réseaux, économie de flux, responsable de projets et administrateur applicatifs		xx	x	x		x x
	B2-2	Référent.e administratif ou technique	référent.e PAPE, référent.e crèches, référent.e RH, référent.e comptabilité_logiciel, assistant.e de direction générale, chargé.e de publication, référent.e SPANC, technicienne AC et EPU, chargé.e habitat privé, assistant.e de direction, chargé.e de conseils et soutien aux agents, chargé.des assemblées&actes administratifs		xx	x		x	x x
B3	B3	Emploi nécessitant une technicité ou sujétions fortes	MNS, assistant.e de services (cat B), technicien.ne SPANC ou transport, référent.e tourisme, instructeur spécialisé, auxiliaire de puériculture, Chargé.e du droit de préemption urbain, agent exploitation systèmes assainissementAutomaticien, resp et adjoint.e de centre de loisirs, resp et adjoint.e de centre de loisirs		x	x	x		x x
C1	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe	chef.fe d'équipe, adjoint.e resp structure, resp et adjoint.e de centre de loisirs	x	x	x		x	x x
	C1-2	Emplois forte technicité	gestionnaire, instructeur.trice urba, webmaster, cuisinier.ière, agent.e de maintenance piscines, agent.e SPANC, agent exploitation systèmes assainissement, agent.e comptable, agent.e chargé du suivi et contrôle réseaux&branchement EU et EP, auxiliaire de soins, gestionnaire support informatique		xx	x	x	x	x x
	C1-3	Emplois qualifiés à fortes sujétions	gestionnaire des aires d'accueil, agent.e d'accueil polyvalent, assistant.e, conseiller.ère en séjour/accueil, chargé.e de clientèle, gardien_agent polyvalent bâti et non bâti		x	xx		x	x x
C2	C2-1	Emplois qualifiés (CAP, PL, sécurité...)	agent.e d'accueil PE, cuisinier.ière, agent.e d'entretien bâti et non bâti, agent.e d'animation centre de loisirs, chauffeur d'élus, chargé.e du PDIPR, chargé de la voie verte et des ZAE		x	x			x x
	C2-2	Emplois d'activités	appareleur.trice, agent.e polyvalent PE, agent.e chargé propriété des locaux, agent.e de maintenance non bâti, agent.e d'office PE, agent polyvalent entretien EV, VP	3/21		x			x x

Les bénéficiaires

Il est décidé de verser selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'IFSE aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet ou non complet et à temps partiel, sur emploi permanent (tableau des effectifs). Pour les autres agents contractuels dont le contrat fait référence à la sujétion « polyvalence, fonction de remplacement » pour le compte du GP, l'IFSE ad hoc peut être attribuée conformément aux lignes directrices de gestion du GP.

Les emplois relevant du droit privé sont exclus du dispositif (ex : contrat unique d'insertion, CEE...).

Les conditions de versement

L'IFSE fait l'objet d'un versement mensuel. Son montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Les conditions de réexamen

Le montant annuel de l'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions (changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, ou mobilité vers un poste relevant du même groupe de fonctions) ;
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions, et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur situation...).

A ce titre, à compter du 1^{er} avril 2022, il est procédé à une réévaluation de 3% des montants de l'IFSE (sauf pour les agents qui ont un montant d'IFSE au titre d'un maintien des acquis).

- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Les conditions de cumul

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

Les conditions d'attribution

Les cadres d'emplois énumérés ci-après bénéficient de l'IFSE dans la limite des montants plafonds figurant dans les tableaux ci-dessous :

- **Filière administrative**

Cadre d'emplois des administrateurs			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	A1-1	Emploi fonctionnel direction générale <i>Métiers : directeur.trice général.e</i>	63 000 €
	A1-2	Emploi fonctionnel direction générale adjointe <i>Métiers : directeur.trice général.e adjoint.e</i>	63 000 €
Groupe 2	A2	Emploi de direction <i>Métiers : directeur.trice</i>	57 200 €

Cadre d'emplois des attachés territoriaux

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	A1-2	Emploi fonctionnel direction générale adjointe <u>Métier</u> : directeur.trice général.e adjoint.e	36 210 € (si logement de fonction gratuit : 22 310 €)
Groupe 2	A2	Emploi de direction <u>Métiers</u> : directeur.trice	32 130 € (si logement de fonction gratuit : 17 205 €)
Groupe 3	A3-1	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de plus de 25 agents <u>Métiers</u> : chef.fe de service de plus de 25 agents	25 500 € (si logement de fonction gratuit : 14 320 €)
	A3-2	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents <u>Métiers</u> : chef.fe de service de moins de 25 agents	25 500 € (si logement de fonction gratuit : 14 320 €)
	A3-3	Chef.fe de projet, chargé.e de mission <u>Métiers</u> : chargé.e de développement économique, coordonnatrice santé et discrimination, responsable de l'observatoire	25 500 € (si logement de fonction gratuit : 14 320 €)
Groupe 4	A4-1	Responsable de structure/pôle <u>Métiers</u> : adjoint.e au chef.fe de service ou directeur.trice administratif ou technique	20 400 € (si logement de fonction gratuit : 11 160 €)
	A4-2	Expert <u>Métiers</u> :	20 400€ (si logement de fonction gratuit : 11 160 €)

Cadre d'emplois des rédacteurs

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	A3-2	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents <u>Métiers</u> : chef.fe de service de moins de 25 agents	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
	A3-3	Chef.fe de projet, chargé.e de mission <u>Métiers</u> :	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
	A4-1	Responsable de structure/pôle <u>Métiers</u> : responsable de structure, adjoint.e au chef.fe de service	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
Groupe 2	B1	Encadrement de structure ou d'équipe, adjoint.e <u>Métiers</u> : animateur.trice pépinière, responsable administratif	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220 €)
	B2-1	Chargé.e d'opération / Technicien.ne informatique <u>Métiers</u> : chargé.e d'opération PMO ou assainissement, chargé d'études, technicien.ne informatique	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220 €)
	B2-2	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers</u> : référent PAPE, assistant.e de direction générale, référent.e RH, chargé.e de publication	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220 €)

Groupe 3	B3	Emploi nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : assistant de service, instructeur spécialisé	
Cadre d'emplois des adjoints administratifs			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
Groupe 1	B2-2	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers</u> : référent, chargé de publication, assistant.e de direction, chargé.e conseil et soutien aux agents	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B3	Emploi nécessitant une technicité ou sujétions fortes : instructeur.trice spécialisé.e	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe <u>Métiers</u> : adjoint au responsable de structure	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-2	Emplois à forte technicité <u>Métiers</u> : Gestionnaires, instructeur urbanisme, agent de gestion comptable, webmaster	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-3	Emplois qualifiés à forte sujétions <u>Métiers</u> : agent d'accueil polyvalent, assistant.e, chargé.e de clientèle	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés [CAP, PL, sécurité, etc.] <u>Métiers</u> :	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	C2-2	Emplois d'activités <u>Métiers</u> :	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière médico-sociale**

Cadre d'emplois des puéricultrices			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 2	A4-1	Responsable d'EAJE + 20 places, responsable de structure <u>Métiers</u> : directeur.trice de crèche + 20 places	15 300 €
	A4-2	Expert : référent santé accueil inclusif	15 300 €
	A4-3	Responsable d'EAJE – 20 places <u>Métiers</u> : directeur.trice de crèche – 20 places, adjoint.e, direction EAJE mutualisée (2 étbts mini)	15 300 €
Cadre d'emplois des infirmiers en soins généraux			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 2	A4-3	Responsable d'EAJE – 20 places <u>Métiers</u> : directeur.trice de crèche – 20 places, adjoint.e d'EAJE, direction EAJE mutualisée (2étbts)	15 300 €

Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	A3-1	Encadrement/pilotage et coordination d'un service +25 <u>Métiers</u> : chef.fe de service,...	14 000 €
Groupe 2	A4-1	Responsable de structure + 20 places <u>Métiers</u> : directeur.trice de crèche + 20 places	13 500 €
Groupe 3	A4-3	Responsable de structure – 20 places et adjoint.e <u>Métiers</u> : directeur.trice de crèche - 20 places, direction EAJE mutualisée (2étbts), adjoint.e EAJE	13 000 €
	A4-4	Référent technique spécialisé : Animateur.trice RPE_référent micro-crèche (1ébt) ; intervenant en accompagnement précoce et analyse des pratiques	13 000€
	A4-5	Coordinateur.trice d'équipe à caractère médico-sociale <u>Métiers</u> : éducateur.trice de jeunes enfants, animateur.trice de responsable de RAM...	13 000 €

Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 3	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : auxiliaire de puériculture en EAJE...	9 000 € (si logement de fonction gratuit : 5 150 €) Montant référence provisoire

Cadre d'emplois des assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe <u>Métiers</u> : responsable de centre de loisirs	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-2	Emplois forte technicité <u>Métiers</u> : cuisinier	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés [CAP, PL, sécurité, etc.] <u>Métiers</u> : agent d'accueil PE	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

Cadre d'emplois des auxiliaires de soins

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	C1-2	Emplois forte technicité <u>Métiers</u> : auxiliaire de soins en EAJE...	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Cadre d'emplois des agents sociaux			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés <u>Métiers</u> : agent d'accueil petite enfance	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	C2-2	Emplois d'activités <u>Métiers</u> :	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière sportive**

Cadre d'emplois des éducateurs des APS			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 2	B1	Encadrants de structure ou équipe, adjoint <u>Métiers</u> : responsable accueil piscine_assistante service, chef de bassin ou adjoint	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
Groupe 3	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : maître-nageur	14 650 € (si logement de fonction gratuit : 6 670 €)

Cadre d'emplois des opérateurs des APS

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : maître-nageur	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)

- Filière animation**

Cadre d'emplois des animateurs			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B1	Encadrants de structure ou équipe, adjoint <u>Métiers</u> : adjoint.e, responsable administratif	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)

Groupe 2	<i>B2-2</i>	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers :</u>	gratuit : 7 220 €)
Groupe 3	<i>B3</i>	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers : Référent tourisme</u>	14 650 € (si logement de fonction gratuit : 6 670 €)

Cadre d'emplois des adjoints d'animation

Groupes de fonctions	<i>Sous-groupes de fonctions</i>	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	<i>B3</i>	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers : MNS, auxiliaire de puériculture en EAJE</u>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	<i>C1-1</i>	Encadrement intermédiaire d'équipe <u>Métiers : Responsables et adjoints des centres de Loisirs</u>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	<i>C1-3</i>	Emplois qualifiés à forte sujétions <u>Métiers : agent d'accueil tourisme, conseiller séjour</u>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	<i>C2-1</i>	Emplois qualifiés <u>Métiers : agents d'accueil PE, animateur.trice ALSH, chargé.e PDIPR</u>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	<i>C2-2</i>	Emplois d'activités <u>Métiers : agents polyvalents PE</u>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière technique**

Cadre d'emplois des ingénieurs en chef			
Groupes de fonctions	<i>Sous-groupes de fonctions</i>	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 2	<i>A2</i>	Emploi de direction <u>Métiers : directeur.trice</u>	49 980 € (si logement de fonction gratuit : 37 490 €)
Groupe 3	<i>A3-1</i>	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de plus de 25 agents <u>Métiers : chefs de service de plus de 25 agents</u>	46 920 € (si logement de fonction gratuit : 35 190 €)

Cadre d'emplois des ingénieurs

Groupes de fonctions	<i>Sous-groupes de fonctions</i>	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	<i>A2</i>	Emploi de direction <u>Métiers : directeur.trice</u>	46 920 € (si logement de fonction gratuit : 32 850 €)
Groupe 2	<i>A3-1</i>	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de plus de 25 agents <u>Métiers : chef.fe de service de plus de 25 agents</u>	40 290 € (si logement de fonction gratuit : 28 200 €)
	<i>A3-2</i>	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents <u>Métiers : chef.fe de service de moins de 25 agents</u>	40 290 € (si logement de fonction gratuit : 28 200 €)
	<i>A3-3</i>	Chef de projet, chargé de mission <u>Métiers : chef.fe de projet, chargé.de mission,</u>	40 290 € (si logement de fonction gratuit : 28 200 €)

Cadre d'emplois des techniciens

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	A3-1	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de plus de 25 agents <u>Métiers</u> : chef(fe) de service de plus de 25 agents	19 660 € (si logement de fonction gratuit : 13 760€)
	A3-2	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents <u>Métiers</u> : chef(fe) de service de moins de 25 agents	19 660 € (si logement de fonction gratuit : 13 760€)
Groupe 2	B1	Encadrement structure ou équipe / adjoint <u>Métiers</u> : responsable de secteur bâtiment ou EV,	18 580 € (si logement de fonction gratuit : 13 005€)
	B2-1	Chargé.e d'opération / Technicien.ne informatique <u>Métiers</u> : chargé.e opération PMO ou assainissement ou DEVECO, chargé.e d'études, technicien.ne informatique, économie de flux, responsable de projets et administrateur applicatifs	18 580 € (si logement de fonction gratuit : 13 005€)
	B2-2	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers</u> : référent technique piscines, technicien exploitation des réseaux EU et EP, référent.e SPANC,	18 580 € (si logement de fonction gratuit : 13 005€)
Groupe 3	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : technicien.ne SPANC, instructeur.trice spécialisé.e	17 500 € (si logement de fonction gratuit : 12 250€)

Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B1	Encadrement structure ou équipe / adjoint <u>Métiers</u> : responsable de secteur	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B2-1	Chargé.e d'opération / Technicien.ne informatique <u>Métiers</u> : chargé.e opération	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B2-2	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers</u> : technicien exploitation des réseaux EU et EP	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe <u>Métiers</u> : chef(fe) d'équipe	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-2	Emplois forte technicité <u>Métiers</u> : agent.e SPANC, agent.e chargé.e du patrimoine, agent.e STEP, agent chargé du suivi et contrôle réseaux et branchements EU et EP, agent maintenance piscines	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés <u>Métiers</u> : agent.e d'accueil PE, Animateur.trice ALSH	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

Cadre d'emplois des adjoints techniques

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B1	Encadrement structure ou équipe /adjoint Métiers :	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B2-1	Chargé.e d'opération / Tehnicien.ne informatique Métiers : technicien.ne informatique	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B2-2	Réferent.e administratif ou technique Métiers :	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes Métiers :	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe Métiers :	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-2	Emplois forte technicité Métiers : agent.e SPANC, ouvrier STEP, cuisinier.ère, agent.e maintenance piscine	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-3	Emplois qualifiés à fortes sujétions Métiers : gestionnaire aires d'accueil gens du voyage, agent.e d'accueil polyvalent, assistant.e, gardien agent polyvalent	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés Métiers : agent.e d'accueil PE, agent.e d'animation ALSH, chauffeur d'élus, agent polyvalent bâti et non bâti	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	C2-2	Emplois d'activités Métiers : appariteur.trice, agent.e chargé propreté des locaux, agent maintenance non bâti	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

Le complément individuel annuel (CIA)**Les principes**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés par la délibération, un complément indemnitaire annuel (CIA).

Conformément au décret, ce complément est fonction de l'engagement professionnel et la manière de service de l'agent en relation avec l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle (de 0% à 100%) sera décidée par l'autorité territoriale selon les critères ci-dessous et dans le cadre du plafond défini. Il est de principe facultatif et fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Il sera versé en une seule fois, au plus tard en juin de l'année N+1.

1/ les montants

Les montants du CIA qui pourraient être attribués doivent respecter :

- Les plafonds prévus en la matière pour les fonctionnaires de l'ETAT
- Les pourcentages par catégorie (15% cat A, 12% cat B et 10% cat C) applicables au RIFSEEP attribué aux agents, afin qu'il n'y ait pas une part disproportionnée entre l'IFSE et le CIA.

Il est à ce titre et dans le respect de ces principes, institué un **CIA plafond de 200€** quel que soit le cadre d'emplois ou le groupe de l'IFSE.

2/ les bénéficiaires

Il est décidé de verser selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le CIA aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet ou non complet et à temps partiel, sur emploi permanent (tableau des effectifs).

Les emplois relevant du droit privé sont exclus du dispositif.

3/ la modulation en fonction de l'entretien professionnel de l'année N

L'appréciation générale de l'entretien professionnel (manière de servir) sera prise en compte ainsi que les différentes appréciations sur la valeur professionnelle de l'agent comme suit :

% applicable sur le nombre de critères évalués pour déterminer le nombre de X en Satisfaisant et Très Satisfaisant attendues	Nombre de X possibles (de 9 à 16)	% du montant CIA attribuable
85%	de 8 à 14	100%
75%	de 6 à 12	75%
50%	de 5 à 8	50%
moins de 50%	si < 5 ou 8	0%

4/ la modulation en fonction du service rendu sur l'année N

Cette modulation viendra en second après la prise en compte de l'entretien professionnel. Elle est rattachée plus au service rendu, à l'engagement et à la présence effective de l'agent permettant d'évaluer l'atteinte des objectifs entre autres, selon le principe ci-dessous :

Base des absences retenues : Congés maladie, CLM, CLD..., CITIS	4 et 5 arrêts	75%
Absentéisme perlé (hors arrêt pour affection longue durée)	6 et 7 arrêts	50%
	8 arrêts et +	0%

Par ailleurs, le CIA sera versé au prorata des situations ci-dessous :

Versement du CIA	AU PRORATA de la présence
maternité, paternité	non
congé parental, disponibilité	oui
CPF, CFP, PPR	oui
temps syndical	non
temps partiel	oui
temps partiel thérapeutique	oui
date d'embauche	oui

Pour les agents à temps non complet, celui-ci sera également proratisé à la durée effective de travail.

Deuxième Partie : les primes et indemnités liées à des fonctions et sujétions particulières

Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

Référence : décret 88-631 du 6 mai 1988

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application d'un taux de 15% du traitement brut des agents occupant la fonction de directeur de la communauté d'agglomération.

Indemnités horaires pour travail normal de nuit

Références : décret 88-1084 du 30 novembre 1988 et arrêtés du 30/08/2001 et 20/04/2001

Des indemnités horaires pour travail normal de nuit ont été instaurées au profit des agents (stagiaires, titulaires, contractuels, intérimaires du CDG) à temps complet, partiel ou non complet, susceptibles d'effectuer un service normal de nuit entre 21 heures et 6 heures le matin, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

A titre dérogatoire, les emplois d'avenir qui relèvent du droit privé pourront bénéficier dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de cette indemnité.

Montant horaire de référence au 1er janvier 2002 **majorable** : 0,17 euros par heure de travail effective.

Compte tenu du travail soutenu fourni dans certains emplois, une majoration spéciale de 0.80 euros est appliquée, soit une indemnité totale de **0.97 euros**.

Les emplois susceptibles de bénéficier de cet avantage (**liste ci-dessous non exhaustive**) sont :

- emploi d'agent d'entretien : 0.97 euros
- emploi d'agent de maintenance piscine : 0.97 euros
- emploi d'agent d'accueil dans les piscines : 0.17 euros
- emploi d'animateur ALSH : 0.17 euros (hors CEE)

Cette indemnité n'est pas cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires versé au titre des permanences de nuit.

L'indemnité **de base** est versée annuellement.

L'indemnité **majorée** est versée mensuellement.

Indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés

Référence : code général des collectivités territoriales

Plusieurs régimes d'indemnisation s'appliquent actuellement (non cumulables entre eux) :

- heures effectuées dans le cycle normal de travail : **majoration du taux horaire de 0,74€** (Montant horaire de référence au 1er janvier 1993) les heures étant effectuées dans le cadre de la durée hebdomadaire (saisonniers, agents des piscines...)
- heures effectuées en dehors du cycle normal de travail : paiement des **heures supplémentaires effectives majorées**

L'indemnité horaire pour travail le dimanche et jours fériés est donc versée au profit des agents (stagiaires, titulaires, contractuels, intérimaires du CDG) susceptibles d'effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures, dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Les emplois aidés (emploi d'avenir, contrat unique insertion...) qui relèvent du droit privé pourront bénéficier du paiement des heures supplémentaires dans les conditions du code du travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable pour une même période avec l'indemnité pour travaux supplémentaires.

Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

Références : décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ; décret n°2007-1630 du 19 novembre 2007 ; décret n° 2007-1430 du 4 octobre 2007 ; loi TEPA n° 2007-1223 du 21 août 2007 ; décret 2008-199 du 27 février 2008 et CTP du 5 février 2010

Par principe, les agents effectuant des heures supplémentaires en dehors des bornes horaires définies par le cycle de travail normal de l'agent, pour des missions habituelles et dans le cadre des nécessités de service, bénéficient d'un repos compensateur non cumulable avec des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (ex : commissions, réunions d'information, travaux urgents...).

Cependant, à titre exceptionnel et à la demande expresse de l'employeur pour des missions ponctuelles (ex : réunions publiques, manifestations, interventions d'urgence, ...) **il peut être versé** ce type d'indemnité, dès lors que les heures effectuées dépassent les bornes horaires définies par le cycle de travail normal de l'agent (cf protocole d'accord).

Les IHTS sont instaurées au profit des agents stagiaires ou titulaires appartenant aux cadres d'emplois des catégories C ou catégories B, et aux agents contractuels.

Les fonctionnaires à temps non complet ou à temps partiel peuvent aussi être amenés à accomplir des heures complémentaires au-delà de son temps de travail habituel et dans la limite de la durée légale du travail (35H). Le mode de calcul est différent de celui des agents à temps complet et sera donc appliqué à compter du 1^{er} janvier 2021.

Des heures complémentaires peuvent être payées aussi aux intérimaires du CDG (employés à temps non complet) susceptibles d'effectuer des heures au-delà de la durée hebdomadaire prévue dans leurs contrats de mission.

Les emplois aidés (emploi d'avenir, contrat unique insertion...) qui relèvent du droit privé pourront bénéficier du paiement des heures supplémentaires dans les conditions

Les heures accomplies entre 22 heures et 7 heures sont considérées comme du travail supplémentaire de nuit. Le nombre maximum d'heures supplémentaires rémunérées par agent ne peut excéder 25 heures mensuelles, aux taux prévus par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002, modifié.

L'indemnité de chaussures

Référence : décret n° 60-1302 du 5 décembre 1960 modifié ; décret 74-720 du 14 août 1974 et arrêté ministériel du 31/12/1999

Le travail en crèche auprès des enfants, nécessite pour les agents d'accueil de la petite enfance de se doter de chaussures réservées uniquement à un usage en crèche.

A ce titre, une indemnité de chaussures prévue par le décret 60-1302 du 5 décembre 1960 modifié peut être versée.

Les conditions d'attribution de cette indemnité sont :

- l'utilisation des chaussures exclusivement pour le besoin du service (mesure d'hygiène)
- montant annuel forfaitaire : 32,74€
- versement sur présentation de la preuve d'achat

Les personnels concernés sont :

- les professionnels de la petite enfance (hors personnel du pôle technique qui ont une dotation d'équipement professionnel lié à leur métier) fonctionnaires, contractuels, emplois aidés, ayant une ancienneté d'un an dans la structure

Cette proposition a été présentée en comité technique le 12 février 2016 et n'a pas fait l'objet d'opposition

Les astreintes

Références : décret 2001-623 du 12 juillet 2001, décret 2005-542 du 19 mai 2005, décret 2002-147 du 7 février 2002 et décret 2003-363 du 15 avril 2003, décret 2015-415 du 14 avril 2015 et CTP du 5 février 2010 et du 20 septembre 2012

La période d'astreinte s'entend comme une 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.

Les emplois concernés sont :

- personnel d'encadrement de service où sont organisés des astreintes d'exploitation pouvant être joint par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter des dispositions nécessaires à la situation (application 2022),
- gestionnaires des aires d'accueil des gens du voyage,
- agents en charge de la maintenance des installations techniques des piscines,
- agents en charge de la gestion durable du patrimoine
- agents d'exploitation des stations d'épuration
- chauffeurs d'élus

A ce titre, ces agents assurent selon le poste :

- des astreintes d'exploitation, sur la base d'une semaine complète (lundi au dimanche inclus)
- des astreintes d'exploitation, sur la base du week-end (du vendredi soir au lundi matin)
- des astreintes d'exploitation de nuit (du lundi au vendredi)
- des astreintes d'exploitation sur un jour férié ponctuellement

- des astreintes de décision de week-end, de dimanche ou jour férié

Une indemnité ad hoc (conformément aux arrêtés en vigueur) qui fixe les taux d'indemnisation, est alors versée mensuellement, à terme échu, aux agents stagiaires, titulaires et contractuels, sur présentation d'un état justificatif visé par le chef de service au lieu d'une compensation en temps.

Les agents concernés doivent en principe connaître à minima à 15 jours avant leurs périodes d'astreintes.

Un suivi des astreintes adapté à chaque service doit être réalisé mensuellement pour permettre une évaluation des organisations.

Le comité technique a été saisi de cette modification le 15 novembre 2022.

L'indemnisation des frais de déplacement

Références : Décret 2001-654 du 19 juillet 2001, modifié ; décret 2006-781 du 3 juillet 2006 ; arrêtés 3 juillet 2006, 5 janvier 2007 et du 26 aout 2008. Décret 2019-139 du 26 février 2019 et arrêté du 26 février 2019, arrêté 20 septembre 2023

Les agents territoriaux peuvent être amenés à se déplacer, pour les besoins du service (colloque, journée d'information...) ou pour des déplacements liés à une formation ou à un concours. Les frais occasionnés lors de ces déplacements, dès lors qu'ils sont autorisés par l'autorité territoriale, doivent être indemnisés (repas, hébergement, transport).

Le remboursement se fait toujours à terme échu, sur présentation *d'un état de frais* et des pièces justificatives des dépenses engagées (sauf pour l'indemnité de repas qui est forfaitaire). La périodicité de celui-ci sera fonction des montants des dépenses engagées.

Ces indemnités peuvent être versées :

- aux agents stagiaires, titulaires, contractuel de droit public ou de droit privé (contrat d'accompagnement dans l'emploi, contrat d'apprentissage, ...), stagiaires,
- aux personnes qui collaborent aux commissions, conseils, ...
- aux agents des communes mis à disposition pour l'exercice d'une compétence de l'agglomération

Elles ne sont pas proratisées en fonction de la durée de temps de travail des agents (temps partiel, temps non complet,...). Elles sont soumises à aucune cotisation, ne sont pas assujetties à la déclaration d'impôt sur le revenu et ne doivent pas figurer sur le bulletin de salaire. Enfin, elles font l'objet d'un simple mandat, en remboursement de frais dûment justifiés.

A Les frais liés aux déplacements pour des missions temporaires

Définition : Est considéré en déplacement temporaire, l'agent qui se déplace pour les besoins du service (colloque, séminaire, salons, journée d'information...) hors de sa résidence administrative et hors de sa résidence familiale.

A ce titre, l'agent peut prétendre à la prise en charge de ses frais de nourriture, logement et transports.

Pour cela, il faut entendre comme définition de la résidence administrative, la commune sur laquelle se situe, à titre principal, le service où l'agent est affecté. Dans le cas d'une structure intercommunale, la notion de commune d'affectation de l'agent, s'étend aux communes limitrophes desservies par des moyens de transports publics de voyageurs. Au Grand Périgueux, c'est le territoire de l'agglomération.

La résidence familiale est la commune sur laquelle se situe le domicile de l'agent.

Conditions à remplir pour la prise en charge des frais de déplacements : L'agent qui se déplace pour les besoins du service est considéré en mission. Pour cela, l'autorité territoriale doit établir au préalable un *ordre de mission* précisant :

- l'objet et le lieu de la mission
- la date
- le mode de transport

Pour des déplacements quasi réguliers, il est possible d'établir dans le même esprit un ordre de mission annuel.

Pour le mandatement des indemnités, un état de frais doit être joint à l'ordre de mission.

Barème des remboursements : Les dispositions ci-dessous suivront l'évolution de la réglementation.

► **Indemnité de repas** : forfait de 20€. Le GP ne souhaite pas passer au remboursement des frais réels (dans la limite du forfait) comme le prévoit le décret 2020-689 du 4 juin 2020

► **Indemnité d'hébergement** (dans la limite des frais engagés et justifiés) :

- **Taux de Base** : 90€
- **Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris** : 120€
- **Commune de Paris** : 140€

Le décret prévoit également des indemnités pour les déplacements outre-mer.

► **Indemnité pour les frais de transport** : D'une manière générale, les agents utiliseront prioritairement, les véhicules de service ou les transports en commun (train, navette, bus...).

Dispositions particulières :

1. Utilisation du véhicule personnel

Pour les besoins du service, et à défaut d'autres moyens de locomotion, les agents peuvent être amenés plus ou moins régulièrement, à utiliser leur véhicule personnel. Pour cela, ils devront remettre une attestation de leur compagnie d'assurance garantissant de façon illimitée leur responsabilité propre dans cette situation, ainsi que l'assurance contentieuse (prestation souvent gratuite).

Le remboursement de ces frais se fait :

- soit dans le cas de déplacements effectués *en dehors de la résidence administrative* sur la base d'une indemnité kilométrique prévue par la réglementation (dernière mise à jour : **arrêté du 14 mars 2022**). A ce titre, l'état de frais mentionné précédemment, devra à la première demande, être accompagné de la carte grise du véhicule. Tout changement ultérieur relatif au véhicule utilisé devra être signalé par l'agent.

Exemples non exhaustifs : réunion de travail, mission, ...

- soit dans le cas de déplacements effectués fréquemment (fonction itinérante, fonction multi-sites) *à l'intérieur de la résidence administrative* sur la base d'une indemnité forfaitaire annuelle (dernière mise à jour : **arrêté du 28 décembre 2020**) ou selon le cas, sur la base de l'indemnité kilométrique prévue par la réglementation.

Secteurs	montant de l'indemnité forfaitaire proratisé (montant maxi 615€)
Périgueux	105€
Agglomération (hors Périgueux)	150€
Fonction itinérante	210€

Exemples non exhaustifs : agent en charge de l'entretien ménage, intervenant en accompagnement précoce et analyse des pratiques, directeur RAM, responsable ou adjoint.e des ALSH,...

Cette indemnité étant liée à l'exercice réel de déplacements pour les besoins du service, elle sera versée à terme échu, sur présentation de justificatifs et après validation de l'employeur, soit au trimestre ou en fin d'année.

Elle pourra être proratisée dans le cas principalement d'une absence continue supérieure à un mois (congés de maladie, longue maladie, accident du travail, ...).

2. Versement de l'indemnité repas dans le cadre d'une mission sur le territoire de l'agglomération

Les agents territoriaux peuvent être amenés à se déplacer pour les besoins de service hors du territoire de l'agglomération et donc bénéficier d'une prise en charge des frais engagés (indemnité de déplacement ou indemnité de repas). D'autres agents font des tournées sur le territoire de l'agglomération pour exercer leurs missions et donc, n'ont pas la possibilité toujours de revenir se restaurer au siège de l'agglomération. En effet, cela serait une perte de temps, un coût carburant et une usure du véhicule de service supplémentaire et donc un manque de performance.

Aussi, selon l'organisation des tournées validées par le chef de service, les frais de repas peuvent être pris en charge par le GP, sur la base du justificatif des dépenses engagées et dans la limite de l'indemnité forfaitaire de 20€. Un ordre de mission collectif et annuel sera pris par le service.

Un tableau de suivi sera tenu par le service également et l'état de frais pour le remboursement des frais sera transmis après validation par le chef de service à la direction RH, pour mise en paiement (remboursement mensuel).

Le comité technique a été saisi de cette modification le 15 novembre 2022.

B Les frais liés aux déplacements pour des stages, formations, préparations ou concours...

Les agents de droit public (stagiaire, titulaire, contractuel) sont appelés à suivre des actions de formation soit en relation avec leurs fonctions exercées (formation d'intégration, de professionnalisation...), soit en vue d'accéder à un emploi d'avancement (concours, examen, préparation,...).

Les agents de droit privé et les collaborateurs occasionnels amenés à la demande de l'autorité territoriale à suivre une formation dans l'intérêt du service sont aussi concernés.

Ils peuvent prétendre, en général, à la prise en charge des frais de déplacements. A ce titre, le dispositif est présenté dans le règlement de formation.

La rémunération et indemnités versées aux assistantes maternelles

A compter du 1^{er} janvier 2012, l'agglomération détient la compétence «petite enfance» (accueil des enfants de 0 à 3 ans). A ce titre, le personnel de la crèche familiale (assistantes maternelles) de Trélissac, entre autres, a été transféré.

Les règles de gestion particulières de ces agents découlent :

- du code de l'action sociale et des familles
- de la loi n°2005-706 du 27 juin 2005 et décrets d'application
- du décret 88-145 du 15 février 1988 (uniquement pour les articles 16, 19, 31, 37, 38 et 41)
- du décret 94-909 du 14 octobre 1994, codifié depuis dans la partie réglementaire du code de l'action sociale (agents contractuels à statut et rémunération propres).

a) Rémunération de base

Leur rémunération minimale est fixée par référence au Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance (SMIC) soit 0.281 fois le montant du SMIC par enfant et par heure d'accueil. Le salaire mensuel ainsi calculé est versé mensuellement en décalage d'un mois.

Au titre des avantages acquis dans le cadre du transfert du personnel, le montant de l'heure de base d'accueil est égal à 0.33 fois le SMIC pour les agents transférés.

b) Prime de transfert

Les assistantes maternelles de la crèche de Trélissac bénéficiaient d'une prime semestrielle forfaitaire. Dans le cadre du transfert de compétence, et au titre des avantages acquis, cette prime est maintenue selon les règles ci-dessous :

- attribution d'une prime de transfert égale à la meilleure prime annuelle perçue durant les 4 dernières années (2008/2011) de l'agent ou lorsque cette somme est inférieure à une référence moyenne équivalente à 710 euros pour deux agréments ou 1064 euros pour trois agréments, la valeur de référence précitée selon le nombre d'agréments
- versement mensuel
- pas d'actualisation prévue
- prime attribuée uniquement aux assistantes maternelles transférées au 1/1/2012.

c) Indemnités pour travaux supplémentaires

Toute heure effectuée par une assistante maternelle, au-delà de la 45^{ème} heure d'accueil est considérée comme une heure supplémentaire. Une majoration de 25% est appliquée sur l'heure de base d'accueil.

Par ailleurs, si une assistante maternelle travaille 6 jours consécutifs (travaille le samedi), le montant de l'heure de base sera multiplié par 2,33.

d) Indemnité en cas d'absence

Par dérogation à l'article L423-20 du code de l'action sociale et des familles, en cas d'absence justifiée d'un enfant malade pendant une période de garde prévue par le contrat de travail, la rémunération de base de l'assistante maternelle est maintenue. Seules les indemnités de nourriture et d'entretien ne sont pas versées.

En cas d'absence non justifiée d'un enfant malade, la rémunération de base de l'assistante maternelle est maintenue. Seules les indemnités de nourriture et d'entretien ne sont pas versées.

e) Indemnité d'attente

En cas de départ d'un enfant, et dans l'attente qu'un autre enfant lui soit confié, l'assistante maternelle perçoit conformément à l'article L423-28 et L423-20 une indemnité d'attente, dans la limite de 4 mois.

f) Indemnité pour sujétions exceptionnelles

Cette indemnité est destinée à compenser un travail supplémentaire que représente l'accueil d'un enfant ayant des difficultés particulières :

- Handicaps, maladies... : heure de base d'accueil + 0,31 du SMIC horaire
- Pathologies chroniques de l'enfant ... : heure de base d'accueil + 0,06 du SMIC horaire

En cas d'accueil complémentaire temporaire par rapport à l'agrement habituel, les heures complémentaires sont versées en référence à l'heure de base normale.

g) Indemnité de nourriture et fournitures pour l'entretien de l'enfant

Si l'assistante maternelle fournit des repas et autres collations, une indemnité de nourriture est versée comme suit :

- repas du midi ou soir : 0.6 du SMIC horaire brut
- goûter (à partir de 15h30) : 0.25 du SMIC horaire brut

Par ailleurs, une indemnité destinée aux fournitures et à l'entretien de l'enfant est versée pour compenser les frais généraux du logement de l'assistante maternelle, matériels et produits de couchage, jeux ... qu'elle supporte. Son montant est égal 0.4 du SMIC horaire brut, pour chaque jour d'accueil.

h) Protection sociale des assistantes maternelles

L'assistante maternelle a la qualité d'agent contractuel de droit public en vertu de la loi 92-642 du 12 juillet 1992. A ce titre, elle est obligatoirement affiliée au régime général de la Sécurité Sociale et bénéficie des prestations en espèces dudit régime (maladie, maternité et accident du travail...), ainsi qu'au régime de retraite complémentaire de l'IRCANTEC.

Pendant toute la durée du présent contrat, la rémunération de la cocontractante est soumise aux cotisations sociales prévues par le régime général de la Sécurité Sociale et l'IRCANTEC.

Toutefois si elle y a intérêt, le régime prévu par le décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié, pris pour l'application de l'article 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale peut lui être appliqué (cf note de cadrage relative aux congés, autorisations spéciales d'absence et exercice du droit syndical).

Le salaire est maintenu pendant la durée légale du congé maternité, avec subrogation des indemnités journalières pour l'employeur.

i) Frais de déplacement

L'assistante maternelle peut dans le cadre de son activité, être amenée à utiliser son véhicule personnel pour accompagner les enfants à la crèche et aux réunions prévues par la directrice, en accord avec l'assureur.

Si elle a besoin par ailleurs, de son véhicule pour une quelconque utilité, ce ne peut être qu'occasionnellement, en accord avec les parents de l'enfant et de la directrice de crèche.

A ce titre, pour les déplacements via la crèche, elle perçoit une indemnité kilométrique conformément à la réglementation. Elle devra donc fournir annuellement la copie de son permis de conduire et la copie de son attestation d'assurance auto.

Troisième partie : dispositions diverses

Date d'effet

La délibération prendra effet au **1^{er} janvier 2025**.

Le montant individuel du régime indemnitaire sera décidé par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Modulation des primes et indemnités du fait des absences

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent (fonctionnaire ou contractuel) sur emploi permanent, ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour raison de santé. Il convient de délibérer sur les modalités de versement :

- En cas de congé maladie « ordinaire », de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS), congé pour accident de travail ou maladie professionnelle : les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire
- En cas de congé de longue maladie, de congé de grave maladie : les primes et indemnités sont maintenues à hauteur de 33% la première année et de 60% les deuxièmes et troisième année
- En cas de congé longue durée : les primes et indemnités sont suspendues
- En cas de congés annuels, temps partiel thérapeutique, congés de naissance, congés de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant : les primes et indemnités sont maintenues dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire

Maintien à titre individuel

L'article 88 de la loi n°84-53 prévoit que pour les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place des nouvelles dispositions réglementaires, ceux-ci conserveraient le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposaient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

Crédits budgétaires

Le montant attribué au régime indemnitaire sera prévu et inscrit au budget.

Actualisation des délibérations

La délibération ci-dessous est abrogée **à compter du 1^{er} janvier 2025** :

- délibération DD2024-109 du 26 septembre 2024 relative à la note de cadrage de mise en œuvre du régime indemnitaire

Les délibérations suivantes sont maintenues (ou actualisées) **à compter du 1^{er} janvier 2025** :

- délibération 086-2015 du 25 juin 2015 relative à l'évaluation des agents du Grand Périgueux,
- délibération 2024_021 du 28 mars 2024 relative au plan de formation 2024 et son règlement