

# **Note de cadrage annexée à la délibération relative au régime indemnitaire applicable aux agents de la communauté d'agglomération du GRAND PERIGUEUX**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

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

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

Vu le décret n°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 : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire

Vu la délibération instaurant un régime indemnitaire en date du 28 janvier 2016

Vu l'avis des Comités techniques en date de 25 novembre et 12 décembre 2016

Vu l'avis du Comité technique en date du 15 décembre 2017

Vu l'avis du Comité technique en date du 2 juillet 2018

Vu l'avis du Comité technique en date du 27 novembre 2018 et du 5 décembre 2018

Vu le tableau des effectifs,

Chaque année, l'Agglomération le Grand Périgueux prend une délibération pour actualiser la note de cadrage qui fixe les modalités du versement des primes et indemnités de ses agents.

Pour 2019, il convient d'actualiser l'instauration du RIFSEEP suite à la parution dans l'année 2018 des décrets d'application pour certains cadres d'emplois et donc de supprimer les primes et indemnités antérieures qui n'ont plus lieu d'être pour 2019.

## **Première partie – le RIFSEEP : actualisation au 1/1/2019**

### **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 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 visés en annexe, 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.

Pour le CIA, dont le versement est facultatif dans l'attribution individuelle, l'assemblée délibérante ne souhaite pas pour l'année 2019 affecter de crédit pour cette part du RIFSEEP. Il n'est donc pas nécessaire de fixer les taux et critères d'attribution ainsi que les montants maximaux (plafond).

Les montants maximaux (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 montants de référence ou les coefficients seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

### **Mise en œuvre de l'IFSE**

#### **Les principes**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois, visés par la délibération, une indemnité de fonctions, de sujétion 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 COLLECTE	sujétions travaux dangereux DECHETTERIE	travaux dangereux SEMENT	sujétions indemnité registreur	sujétions, correspondant WEB
A1	A1-1	Emploi fonctionnel DG	DG	xxx	x	x					
	A1-2	Emploi fonctionnel DGA	DGA	xxx	x	x					
A2	A2	emploi de <b>direction</b>	Directeur.trice	xx	x	x					x
A3	A3-1	<b>Encadrement</b> /pilotage et coordination d'un service +25	chef.fe de service +25	x	xx	x				x	x
	A3-2	<b>Encadrement</b> /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 de commercialisation PAE		xx	x					x
A4	A4-1	<b>Resp.</b> de structure / adjoint.e	directrice de crèche, adjoint.e chef.fe de service	x	x	x					x
	A4-2	Expert	Médecin, psychologue, acheteur public		xx						x
B1	B1	<b>Encadrement</b> structure ou équipe / adjoint	directrice de crèche ou micro-crèche, adjoint.e responsable structure ou secteur, référent.e micro-crèche	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		xx	x			x		x
	B2-2	Référent.e administratif ou technique	référent.e subvention, référent.e PAPE, référent.e crèches, référent.e RH, assistant.e de direction générale, référent.e GDV, chargé.e de publication, référent.e SPANC		xx	x				x	x
B3	B3	Emploi nécessitant une technicité ou sujétions fortes	EJE, MNS, agent.e AFIS, assistant.e de services (cat B), technicien.ne SPANC ou transport, animateur.trice_resp de RAM, référent tourisme		x	x			x		x
C1	C1-1	<b>Encadrement</b> intermédiaire d'équipe	chef.fe d'équipe, adjoint.e resp structure, resp atelier, resp et adjoint.e de centre de loisirs	x	x	x				x	x
	C1-1 bis	Emplois forte technicité et forte sujétion	conducteur de véhicule avec grue		xx	x	x				x
	C1-2	Emplois forte technicité	gestionnaire, instructeur.trice urba, webmaster, auxiliaire de puériculture, cuisinier.ière, agent.e de maintenance piscines, agent.e SPANC, ouvrier des STEP, animateur.trice prév et valorisation des déchets, agent.e comptable, agent chargé d'études paysagères et VP, agent chargé de la gestion du patrimoine, référent.e collecte, gestionnaire de la collecte en apport volontaire		xx	x			x	x	x
	C1-3	Emplois qualifiés à fortes sujétions	gestionnaire des aires d'accueil, agent.e d'accueil polyvalent, assistant.e		x	xx				x	x

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 COLLECTE	sujétions travaux dangereux DECHETTERIE	SEMENT	WEB
C2	C2-1	Emplois qualifiés (CAP, PL, sécurité...)	chauffeur, pompier d'aéroport, agent.e d'accueil PE, mécanicien.ne, cuisinier.ière, agent.e RS, agent.e d'entretien bâtiment, ambassadeur.trice du tri, agent.e d'animation centre de loisirs, chauffeur d'élus		x	x	x			x
	C2-2	Emplois d'activités	appariteur.trice, agent.e polyvalent PE, agent polyvalent de gestion des déchets ménagers, cabinier.ière, agent.e d'entretien ménager, agent.e d'entretien espaces verts			x				x
			agent.e de collecte, tri			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 (hors contractuels relevant des articles 3 1°, 3 2° et 3-1 de la loi 84-53). Les emplois relevant du droit privé sont exclus du dispositif.

Les cadres d'emplois concernés sont les suivants : les administrateurs, les attachés territoriaux, les rédacteurs territoriaux, les adjoints administratifs, les éducateurs des activités physiques et sportives, les opérateurs des activités physiques et sportives, les agents sociaux territoriaux, les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, les adjoints territoriaux d'animation et les animateurs.

Pour 2018, sont éligibles au RIFSEEP, les adjoints techniques territoriaux, les agents de maîtrise, les adjoints du patrimoine.

Dans l'attente de la publication des arrêtés portant l'application du RIFSEEP aux autres cadres d'emplois, la délibération permet le maintien du régime indemnitaire antérieur attribué aux agents concernés dans les conditions figurant dans la deuxième partie de la note de cadrage.

### **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,...).
- 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	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe A1-1	<b>Emploi fonctionnel direction générale</b> <i>Métier : directeur général</i>	49 980 €
	Sous-groupe A1-2	<b>Emplois fonctionnels direction générale adjointe</b> <i>Métier : directeurs généraux adjoints</i>	49 980 €
Groupe 2	Sous-groupe A2	<b>Emplois de direction</b> <i>Métiers : directeurs</i>	46 920 €

Cadre d'emplois des attachés territoriaux			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe A1-2	<b>Emplois fonctionnels direction générale adjointe</b> <i>Métier : directeurs généraux adjoints</i>	36 210 € (si logement de fonction gratuit : 22 310 €)
Groupe 2	Sous-groupe A2	<b>Emplois de direction</b> <i>Métiers : directeurs</i>	32 130 € (si logement de fonction gratuit : 17 205 €)
Groupe 3	Sous-groupe A3-1	<b>Encadrement / pilotage et coordination d'un service de plus de 25 agents</b> <i>Métiers : chefs de service de plus de 25 agents</i>	25 500 € (si logement de fonction gratuit : 14 320 €)
	A3-2	<b>Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents</b> <i>Métiers : chefs de service de moins de 25 agents</i>	25 500 € (si logement de fonction gratuit : 14 320 €)
	A3-3	<b>Chefs de projet, chargés de mission</b> <i>Métiers : chefs de projets et chargés de mission</i>	25 500 € (si logement de fonction gratuit : 14 320 €)
Groupe 4	Sous-groupe A4-1	<b>Responsables de structure, adjoints</b> <i>Métiers : responsable de structure, adjoints au chef de service</i>	20 400 €

Cadre d'emplois des rédacteurs			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe A3-2	<b>Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents</b> <i>Métiers : chefs de service de moins de 25 agents</i>	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
	Sous-groupe A3-3	<b>Chefs de projet, chargés de mission</b> <i>Métiers : chefs de projets et chargés de mission</i>	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
	Sous-groupe B1	<b>Encadrement de structure ou d'équipe, adjoints</b> <i>Métiers : adjoint à un responsable de structure</i>	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)

<b>Groupe 2</b>	<i>Sous-groupe B2-1</i>	<b>Chargés d'opération / Techniciens informatiques</b> <i>Métiers : chargé d'opération PMO ou assainissement, chargé d'études, technicien informatique</i>	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220 €)
	<i>Sous-groupe B2-2</i>	<b>Référents administratifs ou techniques</b> <i>Métiers : référent PAPE, assistant de direction générale, référent RH, référent subvention, chargé de publication, chargé de commercialisation PAE</i>	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220 €)
<b>Groupe 3</b>	<i>Sous-groupe B3</i>	<b>Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes</b> <i>Métiers : assistant de service</i>	14 650 € (si logement de fonction gratuit : 6 670 €)

<b>Cadre d'emplois des adjoints administratifs</b>			
<b>Groupes de fonctions</b>	<i>Sous-groupes de fonctions</i>	<b>Emplois ou fonctions exercées</b>	<b>Montant de l'IFSE</b>
			<b>Plafonds annuels réglementaires</b>
<b>Groupe 1</b>	<i>Sous-groupe B2-2</i>	<b>Référents administratifs ou techniques</b> <i>Métiers : référent PAPE, chargé de publication, chargé de commercialisation PAE</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	<i>Sous-groupe C1-1</i>	<b>Encadrement intermédiaire d'équipe</b> <i>Métiers : adjoint au responsable de structure</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	<i>Sous-groupe C1-2</i>	<b>Emplois à forte technicité</b> <i>Métiers : Gestionnaires, instructeur urbanisme, agent comptable, référent redevance spéciale, webmaster</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	<i>Sous-groupe C1-3</i>	<b>Emplois qualifiés à fortes sujétions</b> <i>Métiers : agent d'accueil polyvalent, assistant</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
<b>Groupe 2</b>	<i>Sous-groupe C2-1</i>	<b>Emplois qualifiés [CAP, PL, sécurité, etc.]</b> <i>Métiers : hôtesse d'accueil aéroport, agent d'accueil PE</i>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	<i>Sous-groupe C2-2</i>	<b>Emplois d'activités</b> <i>Métiers : appariteur</i>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière médico-sociale**

<b>Cadre d'emplois des médecins territoriaux</b>			
<b>Groupes de fonctions</b>	<i>Sous-groupes de fonction</i>	<b>Emplois ou fonctions exercées</b>	<b>Montant de l'IFSE</b>
			<b>Plafonds annuels réglementaires</b>
<b>Groupe 3</b>	<i>Sous-groupe A4-2</i>	<b>Expert</b> <i>Métiers : médecin, psychologue,...</i>	29 495 €

Cadre d'emplois des assistants territoriaux spécialisés de			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe C1-2	<b>Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes</b> <i>Métiers : cuisinier</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	Sous-groupe C2-1	<b>Emplois qualifiés [CAP, PL, sécurité, etc.]</b> <i>Métiers : agent d'accueil PE</i>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

Cadre d'emplois des agents sociaux			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 2	Sous-groupe C2-1	<b>Emplois qualifiés</b> <i>Métiers : agent d'accueil petite enfance</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe C2-2	<b>Emplois d'activités</b> <i>Métiers : agent polyvalent PE</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)

- Filière sportive

Cadre d'emplois des éducateurs des APS			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe B1	<b>Encadrants de structure ou d'équipe, adjoints</b> <i>Métiers : adjoint au responsable de structure</i>	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
Groupe 2	Sous-groupe B3	<b>Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes</b> <i>Métiers : maître-nageur</i>	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	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe B3	<b>Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes</b> <i>Métiers : maître-nageur</i>	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	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe B1	<b>Encadrants de structure ou d'équipe, adjoints</b> <u>Métiers</u> :	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
Groupe 2	Sous-groupe B3	<b>Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes</b> <u>Métiers</u> : animateur	14 650 € (si logement de fonction gratuit : 6 670 €)

Cadre d'emplois des adjoints d'animation			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe B3	<b>Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes</b> <u>Métiers</u> : MNS	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe C1-1	<b>Encadrement intermédiaire d'équipe</b> <u>Métiers</u> : Responsables et adjoints des centres de Loisirs	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	Sous-groupe C2-1	<b>Emplois qualifiés</b> <u>Métiers</u> : agents d'accueil PE	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	Sous-groupe C2-2	<b>Emplois d'activités</b> <u>Métiers</u> : agents polyvalents PE	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière technique

Cadre d'emplois des adjoints techniques			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	Sous-groupe A3-2	<b>Encadrement/pilotage et coordination d'un service - 25</b> <u>Métiers</u> : chef.fe de service	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe B2-1	<b>Chargé.e d'opération / Technicien.ne informatique</b> <u>Métiers</u> : technicien.ne informatique	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe B2-2	<b>Référent.e administratif ou technique</b> <u>Métiers</u> : référent.e SPANC	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe B3	<b>Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes</b> <u>Métiers</u> : technicien.ne transport	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe C1-1	<b>Encadrement intermédiaire d'équipe</b> <u>Métiers</u> : référent.e mécanicien.ne, chef.fe d'équipe, adjoint.e ALSH	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe C1-1 bis	<b>Emplois forte technicité et fortes sujétions</b> <u>Métier</u> : conducteur de véhicule avec grue	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)

	Sous-groupe C1-2	<b>Emplois forte technicité</b> <u>Métiers</u> : agent.e SPANC, ouvrier cuisinier.ière, agent.e maintenance piscine	
	Sous-groupe C1-3	<b>Emplois qualifiés à fortes sujétions</b> <u>Métiers</u> : gestionnaire aires d'accueil gens du voyage, agent.e d'accueil polyvalent	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
<b>Groupe 2</b>	Sous-groupe C2-1	<b>Emplois qualifiés</b> <u>Métiers</u> : agent.e d'accueil PE, chauffeur, agent.e d'animation ALSH, chauffeur d'élus	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	Sous-groupe C2-2	<b>Emplois d'activités</b> <u>Métiers</u> : agent.e de collecte, agent.e chargé propreté des locaux	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

### Cadre d'emplois des agents de maîtrise

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
<b>Groupe 1</b>	Sous-groupe B1	<b>Encadrement structure ou équipe / adjoint</b> <u>Métiers</u> : responsable de secteur	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe C1-1	<b>Encadrement intermédiaire d'équipe</b> <u>Métiers</u> : référent.e mécanicien.ne, chef.fe d'équipe, responsable GDV	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	Sous-groupe C1-2	<b>Emplois forte technicité</b> <u>Métiers</u> : agent.e SPANC, agent.e chargé.e du patrimoine, agent.e chargé.e d'études paysagères ou VP, agent.e STEP	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
<b>Groupe 2</b>	Sous-groupe C2-1	<b>Emplois qualifiés</b> <u>Métiers</u> : agent.e d'accueil PE,	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	Sous-groupe C2-2	<b>Emplois d'activités</b> <u>Métiers</u> :	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière culturelle**

### Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine

Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
<b>Groupe 1</b>	Sous-groupe C1-3	<b>Emplois qualifiés à fortes sujétions</b> <u>Métiers</u> : agent.e d'accueil polyvalent	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)

## Deuxième partie – les autres primes et indemnités

Il est maintenu les primes et indemnités antérieures ci-dessous pour les cadres d'emplois non-encore éligibles au RIFSEEP et appartenant aux filières techniques, médico-sociale selon les modalités définies et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet ou non complet et à temps partiel, sur emploi permanent (hors contractuels relevant des articles 3 1°, 3 2° et 3-1 de la loi 84-53). Les emplois relevant du droit privé sont exclus du dispositif.

Ces primes feront l'objet d'un versement mensuel. Leurs montants sont proratisés en fonction du temps de travail.

L'attribution du coefficient individuel par l'autorité territoriale se fait dans la limite des coefficients maximum, par arrêté individuel, et selon les critères d'attribution définis par la délibération du 25 juin 2015 relative à l'évaluation professionnelle.

### 1/ Indemnité spécifique de service (ISS)

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient individuel, d'un coefficient géographique, majoré selon le taux individuel maximum fixé ci-après, dans le cadre du crédit global voté par la collectivité.

#### Conditions d'attribution :

Cadres d'emplois	Grades	Montants annuels de référence	Coefficient multiplicateur maximum	Coefficient géographique	Taux individuel maximum
Ingénieur	Ingénieur principal à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	51	1	122,5%
	Ingénieur principal à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade	361,90 €	43	1	122,5%
	Ingénieur principal jusqu'au 5 <sup>ème</sup> échelon	361,90 €	43	1	122,5%
	Ingénieur à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon	361,90 €	33	1	115%
	Ingénieur jusqu'au 5 <sup>ème</sup> échelon	361,90 €	28	1	115%
Technicien	Technicien principal 1 <sup>ère</sup> cl	361,90 €	18	1	110%
	Technicien principal 2 <sup>ème</sup> cl	361,90 €	16	1	110%
	Technicien territorial	361,90 €	12	1	110%

### 2/ Prime de rendement (PSR)

Le montant maximum de l'indemnité est calculé par application à un montant de référence annuel, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient individuel. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

**Conditions d'attribution :**

Cadres d'emplois	Grades	Montants annuels de référence	Coefficient multiplicateur maximum
Ingénieur	Ingénieur principal	2 817,00 €	2
	Ingénieur	1 659,00 €	2
Technicien	Technicien principal 1ère cl	1 400,00 €	2
	Technicien principal 2ème cl	1 330,00 €	2
	Technicien	1 010,00 €	2

**3/ Indemnité de sujétions spéciales (ISS)**

Le montant individuel de l'indemnité est égal au 13/1900<sup>e</sup> de la somme du traitement brut annuel et de l'indemnité de résidence servies aux agents bénéficiaires.

Les cadres d'emplois concernés par la présente prime sont les suivants :

- Puéricultrice (puéricultrices et puéricultrices cadre de santé)
- Infirmier

Le montant de cette indemnité est susceptible de varier en fonction des augmentations générales de traitement des fonctionnaires.

**4/ Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues**

Le montant de l'indemnité est modulé, par application à un montant de référence annuel fixé par arrêté ministériel, pour chaque bénéficiaire, en fonction de l'importance des sujétions auxquelles le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice de ses missions et la manière de servir. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

**Conditions d'attribution :**

Cadres d'emplois	Grades	Montants annuels de référence	Montant maximum	Coefficient multiplicateur maximum
Psychologues territoriaux	Psychologue hors classe	3 450,00 €	5 175,00 €*	1.5
	Psychologue hors classe	3 450,00 €	5 175,00 €*	1.5

\* soit 150% du montant de référence

**5/ Prime de service**

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

Le montant individuel de l'indemnité est fixé dans la limite d'un montant égal à 17% du traitement brut de l'agent appréciée au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée. Ces montants sont attribués dans la limite du crédit global voté par la collectivité.

**Conditions d'attribution** : Les cadres d'emplois concernés par la présente prime sont les suivants :

- Puéricultrice (puéricultrices et puéricultrice cadre de santé)
- Infirmier en soins généraux
- Infirmier
- Auxiliaires de puériculture
- Educateurs de jeunes enfants
- Auxiliaire de soins

## **6/ Prime d'encadrement**

Le montant mensuel de référence de l'indemnité est déterminé par décret

**Conditions d'attribution** :

Cadres d'emplois	Fonctions / grades	Montant de référence mensuel
Puéricultrice	Direction d'une crèche	91,22 €
	Cadre de santé	91,22 €

## **7/ Prime forfaitaire mensuelle pour les auxiliaires de puériculture**

Le montant maximum de l'indemnité est déterminé par décret et est de 15,24 €.

Cette prime suit le sort du traitement.

**Conditions d'attribution** : Les cadres d'emplois bénéficiaires sont :

- Auxiliaires de soins
- Auxiliaires de puériculture

## **8/ Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins**

Le montant maximum de cette prime est calculé par application d'un taux égale à 10% du traitement brut de l'agent bénéficiaire (hors traitement de résidence).

**Conditions d'attribution** : Les cadres de d'emploi bénéficiaires sont :

- Auxiliaires de soins
- Auxiliaires de puériculture

## **9/ Prime spécifique**

Le montant maximum de l'indemnité est déterminé par décret et est de 90,00 €.

**Conditions d'attribution** : Les cadres d'emplois bénéficiaires sont :

- Cadres de santé infirmiers
- Puéricultrice cadre de santé
- Puéricultrice

## **10/ Indemnité de performance et de fonctions (IPF)**

Cette indemnité est constituée de deux parts :

- Une part liée à la performance : résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir,
- part liée aux fonctions : responsabilités, niveau d'expertise et sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.

Pour la part liée à la fonction, le montant individuel est déterminé par application au montant de référence, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur individuel.

Pour la part liée à la performance, le montant individuel est déterminé par application au montant de référence, fixé par arrêté ministériel pour chaque bénéficiaire, d'un coefficient multiplicateur individuel. Le montant de cette part fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la procédure d'évaluation individuelle.

### **Conditions d'attribution :**

Cadres d'emplois	Grades	Part liée à la fonction	Part liée à la performance	Plafond global	Coefficient multiplicateur maximum de la part fonction	Coefficient multiplicateur maximum de la part performance
Ingénieur en chef	Ingénieur en chef hors classe	3 800,00€	6 000,00 €	58 800,00 €	6	6
	Ingénieur en chef	4 200,00 €	4 200,00€	50 400,00 €	6	6

## **11/ Prime de transfert (maintien des acquis)**

Lors de la prise de compétence Aéroport au 1/1/2015, un agent bénéficiait d'un régime indemnitaire supérieur aux dispositions applicables au Grand Périgueux. A ce titre une prime de transfert, mensuelle, fixe de 60.23€ est instituée, jusqu'à la mise en place d'un dispositif équivalent ou un changement de fonctions.

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

Par principe, certaines primes et/ou indemnités ci-dessous ne sont pas cumulables avec l'IFSE. Eu égard à la mise en place partielle du RIFSEEP au 1<sup>er</sup> janvier 2017 et dans l'attente de la parution des arrêtés d'application pour la FPT, celles-ci seront versées aux agents concernés jusqu'à la mise en place de l'IFSE, pour leurs cadres d'emplois respectifs.

### Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction

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** : décrets 76-208 du 24 février 1976 et 61-467 du 10 mai 1961

Des indemnités horaires pour travail normal de nuit ont été instaurées au profit des agents (stagiaires, titulaires, contractuels) 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.

Cette indemnité peut être versée aussi aux agents intérimaires du Centre Départemental de Gestion de la Dordogne.

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 de collecte (divers flux) : 0.97 euros
- emploi d'agent d'accueil dans les piscines : 0.17 euros
- emplois à l'aéroport : 0.97 euros

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** de référence au 1er janvier 1993) les heures étant effectuées dans le cadre de la durée hebdomadaire (saisonniers, agents des déchèteries, ...)

- heures effectuées en dehors du cycle normal de travail : paiement des **heures supplémentaires effectives majorées** (agents de collecte,...)

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 : foire exposition, réunions publiques, manifestations,...) **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).

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 du code du travail.

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'accueillir 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 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 :

- 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
- agents AFIS et SSLIA de l'aéroport

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

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 responsable 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.

### **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 août 2008

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 déplacement professionnel. 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 15.25€

► **Indemnité d'hébergement** : maximum de 60€ (et dans la limite des frais engagés et justifiés)

A titre exceptionnel, pour une durée limitée et lorsque l'intérêt du service l'exige, il pourrait être dérogé au principe comme suit :

- **cadre de la dérogation** : déplacement pour une mission ou formation de l'employeur sur Paris et sa région ou autre situation où l'offre hôtelière est en charge par le Grand Périgueux)
- **montant du remboursement de la nuitée (hébergement+petit déjeuner+taxe de séjour)** : le montant maximum légal (60€) est porté par dérogation à **90 euros** et dans la limite des frais engagés
- **formalités administratives** : présentation du justificatif de la dépense ; rédaction par le service des ressources humaines d'un **certificat administratif antérieur** au déplacement autorisant le dépassement et donc la prise en charge par le Grand Périgueux

► **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 26 août 2008). 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 5 janvier 2007) ou selon le cas, sur la base de l'indemnité kilométrique prévue par la réglementation.

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

*Exemples non exhaustifs : agent en charge de l'entretien ménager, médecin, directrice de crèche, animateur de RAM, agents de l'aéroport, 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/ Circuits de collecte à un tour

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010, suite à la mise en place de l'optimisation des circuits de collecte, il s'avère que certains équipages n'ont pas besoin d'effectuer un vidage intermédiaire sur le site voisin du centre technique du GP. Aussi, pour ceux qui sont sur des secteurs éloignés du centre technique, il paraît plus judicieux qu'ils puissent effectuer leur pause sur un autre lieu (local communal, café,..).

Aussi, dans l'intérêt du service et dans le prolongement de la sensibilisation sur le développement durable portée par le GP, il y a un réel intérêt d'organiser différemment ce temps de pause pour les équipages concernés uniquement, à savoir :

- une limitation des « hauts le pied » importants
- une réduction de la consommation de carburant
- un redéploiement du temps de trajet supprimé sur le temps de la tournée qui se terminait parfois difficilement ou sur le temps dédié à l'entretien du véhicule en fin de tournée.

Pour cela, après avis du CTP et en concertation avec chaque équipage, celui-ci aura le choix de faire la pause soit dans un café, soit dans un local communal. Dans ce deuxième cas, les communes s'engagent à mettre à disposition des agents, des boissons chaudes et de quoi réchauffer des plats.

Afin de garantir une équité entre les agents de collecte, il est versé une indemnité de mission dans le cadre du règlement des frais occasionnés par les déplacements des collectivités locales (décrets 2001-654 du 19/07/2001 et 2007-23 du 5/01/2007) en considérant que :

- l'agent est en mission (nécessité d'un ordre de mission annuel, prorogé tacitement en sachant que les déplacements sont réguliers et au sein du département de la résidence administrative)
- dans l'intérêt du service, des considérations économiques, environnementales et sociales précédemment citées, le conseil communautaire retient à titre dérogatoire, comme résidence administrative pour les agents de collecte le seul territoire de la commune du Centre Technique, soit Notre Dame de Sanilhac.

Le versement de cette indemnité se ferait dans les conditions suivantes :

Les bénéficiaires : agent titulaire ou stagiaire et agent contractuel payés par le GP.

Les conditions : agent de collecte, considéré en mission dans le cadre de l'exercice normal de ses fonctions (nécessité d'un ordre de mission collectif et annuel). Cette indemnité ne pourra donc être versée que par rapport à un temps de travail réellement effectué et si la pause a été faite dans un café (compensation forfaitaire d'une dépense).

Le paiement : indemnité de mission « boissons » : montant forfaitaire de 4 euros par journée de travail effectif (2 cafés par jour). Le service de la gestion des déchets ménagers établira un état trimestriel de l'indemnité de missions à verser à terme échu, par agent concerné, qui sera joint au mandatement de cette indemnité.

Le comité technique paritaire du 4 mars 2011 a validé cette disposition.

### 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<sup>er</sup> 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<sup>ème</sup> 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'agrément 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 au point 2.7 de la présente délibération. Elle devra donc fournir annuellement la copie de son permis de conduire et la copie de son attestation d'assurance auto.

## **Quatrième partie : dispositions diverses**

### **Date d'effet**

La délibération prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2019

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

### **Modulation du régime indemnitaire du fait des absences**

En l'absence de dispositions réglementaires, un agent ne peut pas prétendre au versement de son régime indemnitaire pendant sa période de congés pour indisponibilité physique. Il convient de délibérer sur les modalités de versement:

- En cas de congé maladie ordinaire, de congé pour maladie professionnelle ou accident de service/accident du travail l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
- En cas de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie l'IFSE n'est pas versée.
- En cas de congés annuels, de congés de maternité ou pour adoption, et de congé paternité, l'IFSE est maintenue intégralement.

### **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<sup>er</sup> janvier 2019** :

- délibération DDB044-2018 du 21 juin 2018 relative à la note de cadrage de mise en œuvre du régime indemnitaire

Les délibérations suivantes sont maintenues (ou actualisées) **à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2019** :

- délibération 123-2014 du 22 mai 2014 : détermination des taux de promotion pour les avancements de grade
- délibération 086-2015 du 25 juin 2015 relative à l'évaluation des agents du Grand Périgueux,
- délibération DDB 026-2018 du 24 mai 2018 relative au plan de formation 2018 et de son règlement

## ANNEXE : textes de références

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 : RDFF1427139C 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'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu l'arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les administrateurs territoriaux.

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

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

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

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

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

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les activités physiques et sportives.

Vu les arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les opérateurs des activités physiques et sportives.

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

Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;

Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité ;

Vu l'arrêté du 14 janvier 2002 fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

Vu l'arrêté du 25 février 2002 fixant la liste des corps éligible à l'Indemnité d'administration et de technicité

Vu le décret n° 2012-1494 du 27 décembre 2012 modifiant le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts et aux fonctionnaires des corps techniques de l'équipement modifié en dernier lieu par le décret n°2014-1404 du 26 novembre 2014 et l'arrêté du 25 août 2003 fixant les modalités dudit décret modifié en dernier lieu par l'arrêté du 31 mars 2001

Vu la circulaire n° NOR : INTB0000062C du 22 mars 2000 relative à l'application du régime indemnitaire de la filière technique

Vu le décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009 relatif à la prime de service et de rendement 2009 pris en application dudit décret

Vu le décret n°2000-240 du 13 mars 2000 instituant une prime spéciale de sujétion et l'arrêté ministériel du 6 décembre 2002 modifié pris en application dudit décret

Vu le décret n°68-929 du 24 octobre 1968 relatif au régime indemnitaire des éducateurs de jeunes enfants et les moniteurs éducateurs

Vu le décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 modifié relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils

Vu les arrêtés du 1er aout 2006 fixant la liste des indemnités attribuées aux infirmiers, les techniciens paramédicaux et les aides-soignants

Vu l'arrêté du 27 mai 2005 fixant la liste des indemnités attribués aux cadres de santé civil

Vu l'arrêté du 06 octobre 2010 fixant la liste des indemnités attribués aux aides-soignants et certains agents des services hospitaliers

Vu l'arrêté du 24 mars 1967 relatif aux conditions d'attribution des primes de services aux personnels de certains établissements d'hospitalisation, de soin ou de cure publics

Vu le décret n°2002-1443 du 9 décembre 2002 modifié en dernier lieu par le décret n°2013-662 du 23 juillet 2013 relatif à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires et l'arrêté du 9 décembre 2002 fixant les modalités dudit décret

Vu le décret n°2010 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Vu l'arrêté du 30 décembre 2010 fixant les montants annuels de référence de l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Vu l'arrêté du 16 février 2011 fixant les échéances de mise en œuvre de l'indemnité de performance et de fonctions en application de l'article 8 du décret n° 2010-1705 du 30 décembre 2010 relatif à l'indemnité de performance et de fonctions allouée aux ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Vu le décret n°73-964 du 11 octobre 1973 relatif à l'indemnité spéciale allouée aux médecins inspecteurs de santé publique et aux médecins contractuels de santé scolaire.

Vu l'arrêté du 30 juillet 2008 fixant les montants de l'indemnité spéciale allouée aux médecins inspecteurs de santé publique

Vu le décret n°91-657 du 11 juillet 1991 portant attribution d'une indemnité de technicité allouée aux médecins inspecteurs de la santé

Vu le décret n°2006-1335 du 3 novembre 2006 portant attribution d'une indemnité de risques et de sujétions spéciales à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse

Vu l'arrêté n°2006-1335 du 3 novembre 2006 fixant la liste des bénéficiaires et les montants de l'indemnité de risques et de sujétions spéciales attribuée à certains personnels de la protection judiciaire de la jeunesse

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés

Vu le décret n°98-1057 du 16 novembre 1998 relatif au régime indemnitaire de certains personnels paramédicaux civils du ministère de la défense

Vu le décret n°92-4 du 02 janvier 1992 portant attribution d'une prime d'encadrement à certains agents de la fonction publique hospitalière

Vu l'arrêté du 23 avril 1975 relatif à l'attribution d'une prime spéciale de sujétion et d'une prime forfaitaire aux aides-soignants