

LE GRAND PERIGUEUX
1 bd Lakanal - BP 70171 - 24019 - PERIGUEUX

DELIBERATION DD2020_151

Nombre de membres du conseil en exercice	
Présents	68
Votants	82
Pouvoirs	14

Date de convocation du Conseil communautaire du Grand Périgueux le 11 décembre 2020

LE 17 décembre 2020, LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE DU GRAND PERIGUEUX, dûment convoqué s'est réuni en session ordinaire sous la présidence de
M. Jacques AUZOU

Secrétaire de séance : M. Christian LECOMTE

ACTUALISATION DE LA DÉLIBÉRATION CADRE RELATIVE AU RÉGIME INDEMNITAIRE (RIFSEEP)

PRESENTS :

M. AUDI, M. AUZOU, Mme BOUCAUD, M. BUFFIERE, Mme CHABREYROU, M. CIPIERRE, M. COLBAC, M. COURNIL, M. DOBBELS, M. GEORGIADES, Mme GONTHIER, Mme LABAILS, M. LACOSTE, M. LARENAUDIE, M. MOISSAT, M. LECOMTE, M. MOTTIER, M. PASSERIEUX, M. PROTANO, M. REYNET, Mme SALINIER, Mme SALOMON, M. FOUCHIER, M. SUDREAU, Mme KERGOAT, M DENIS, M. LEGAY, M. MOTARD, Mme FAURE, M. GUILLEMET, Mme ROUX, M. RATIER, Mme TOULAT, M. PERPEROT, Mme LUMELLO, Mme TOURNIER, M. MARTY, M. BIDAUD, Mme ARNAUD, M. PARVAUD, M. FALLOUS, M. JAUBERTIE, Mme LONGUEVILLE-PATEYTAS, M. PIERRE NADAL, Mme ESCLAFFER, M. GUILLEMOT, M. LAGUIONIE, M. ROLLAND, M. MARC, M. BARROUX, M. BOURGEOIS, M. CADET, M. CAREME, Mme COURAULT, Mme DOAT, Mme FAVARD, M. GASCHARD, M. NOYER, M. MARSAC, Mme DUPUY, M. LAVITOLA, Mme MARCHAND, M. AMELIN, Mme DUVERNEUIL, Mme MASSOUBRE-MAREILLAUD, M. CHAPOUL, Mme REYS, M. VADILLO

ABSENT(S) EXCUSE(S) :

M. VIROL

POUVOIR(S) :

M. LE MAO donne pouvoir à M. LAGUIONIE
M. TALLET donne pouvoir à M. LECOMTE
M. DUCENE donne pouvoir à M. PROTANO
M. MALLET donne pouvoir à M. LEGAY
M. SERRE donne pouvoir à Mme GONTHIER
Mme DUPEYRAT donne pouvoir à M. SUDREAU
M. FARGE donne pouvoir à Mme FAURE
M. BELLOTEAU donne pouvoir à Mme BOUCAUD
Mme SARLANDE donne pouvoir à M. GUILLEMOT
M. NARDOU donne pouvoir à M. DOBBELS
M. DELCROS donne pouvoir à M. VADILLO
Mme FRANCESINI donne pouvoir à Mme LABAILS
Mme LANDON donne pouvoir à M. SUDREAU
M. PALEM donne pouvoir à M. PASSERIEUX

ACTUALISATION DE LA DÉLIBÉRATION CADRE RELATIVE AU RÉGIME

Vu le code général des collectivités territoriales ;

Considérant que le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été mis en place au 1^{er} janvier 2017, pour les cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à cette date.

Que pour rappel ce dispositif se substitue aux différentes primes et indemnités applicables dans la Fonction Publique Territoriale (IAT, IFTS, prime de rendement,...) et se base sur une Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) et un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Que la première tient compte du niveau de responsabilité, de l'expertise et de l'expérience professionnelle de l'agent. Le deuxième repose sur l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, en lien avec l'évaluation professionnelle.

Qu'au fur et à mesure des parutions réglementaires d'une part et de l'évolution de la classification des métiers d'autre part, la note de cadrage annexée à cette présente délibération a été actualisée.

Considérant qu'à ce titre, et suite au dernier décret du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale qui actualise les équivalences avec la fonction publique de l'État pour les derniers cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP (ingénieurs, techniciens, puéricultures, auxiliaires de puériculture, éducateurs de jeunes enfants,...), la note de cadrage doit prendre en compte au 1^{er} janvier 2021 la mise en place de l'IFSE pour tous les cadres d'emplois.

Que par ailleurs, avec le transfert de la compétence de la gestion des déchets ménagers d'une part, et la prise de la compétence EAU d'autre part, la classification actuelle des métiers nécessite une mise à jour (cf page 3 et 4 de la note de cadrage).

Qu'enfin en 2021 et en parallèle de la mise en place des lignes directrices de gestion (LDG) prévues par la loi de transformation de la Fonction Publique du 6 août 2019, il est nécessaire dans le cadre d'un dialogue social préalable, d'interroger :

- les conditions/critères d'un réexamen possible pour l'attribution de l'IFSE au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent. Ce point n'implique pas une revalorisation automatique de l'indemnité
- les conditions d'attribution d'un CIA (taux par groupe de fonction, critères d'attribution, montant maxima=plafond), et le cas échéant l'enveloppe que le conseil communautaire souhaite y allouer. Le CIA est en effet facultatif dans son attribution individuelle. Toutefois, les critères d'attribution et/ou de modulation relèvent d'une décision de conseil communautaire. C'est l'autorité territoriale que revient le pouvoir d'attribuer entre 0% et 100 % des montants maximum fixés par groupe de fonctions.

Considérant qu'une nouvelle délibération sera donc prise dans le dernier trimestre 2021 pour prendre en compte ces deux points.

Que le dossier a été présenté en comité technique le 24 novembre 2020 (avis défavorable) et le 8 décembre 2020.

Qu'il est proposé à compter du 1^{er} janvier 2021 :

- de mettre en place le RIFSEEP pour tous les cadres d'emplois dont relèvent les agents du Grand Périgueux,
- de valider l'actualisation des métiers
- d'actualiser dans son ensemble la note de cadrage *ad hoc*.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE , APRÈS EN AVOIR DÉLIBÉRÉ :

- Décide de fixer le régime indemnitaire des agents du Grand Périgueux, tel qu'indique précédemment, à compter du 1^{er} janvier 2021 ;
- D'actualiser la note de cadrage ci-joint à la même date ;
- Autorise le Président à mettre en œuvre individuellement ce cadre indemnitaire ;

Adoptée à l'unanimité.

Délibération publiée le 06/01/2021	Pour extrait conforme
Délibération certifiée exécutoire à compter du 06/01/2021	Périgueux, le 06/01/2021
	Le Président, Jacques AUZOU

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, 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 circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire,

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 Comité technique en date du 24 novembre 2020 et le 8 décembre 2020

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.

Pour 2020, la parution du décret susvisé permet de finaliser l'application pour tous les cadres d'emplois présents au GP, il convient d'actualiser l'instauration du RIFSEEP pour tous et donc de supprimer les primes et indemnités antérieures qui n'ont plus lieu d'être.

Première partie – le RIFSEEP : actualisation au 1/1/2021

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 individuel 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 (arrêté de l'autorité territoriale), l'assemblée délibérante doit pour autant prévoir les conditions d'attribution (taux par groupe de fonction, critères et montants maxima=plafond).

A ce titre, dans le cadre d'un dialogue social sur l'année à venir et selon les orientations en matière de politique des ressources humaines définies dans les lignes directrices de gestion en cours de rédaction elles aussi, il sera nécessaire d'en fixer les principes.

Le Grand Périgueux n'a pas mis en œuvre le CIA faute de consensus social sur ces modalités d'application. L'année 2020, compte tenu de la pandémie de COVID 19, n'a pas permis de conduire une procédure adaptée de concertation. C'est par conséquent à compter de l'exercice 2021 que l'agglomération sera en mesure de se conformer à l'obligation réglementaire.

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.

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	travaux dangereux ASSAINISSEMENT	responsabilité régisseur	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 direction	Directeur.trice	xx	x	x			x
A3	A3-1	Encadrement /pilotage et coordination d'un service +25	chef.fe de service +25	x	xx	x		x	x
	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 de commercialisation PAE, chargé.e développement éco, chargé.e de mission évaluation, contrôle association et organismes extérieurs, chargé.e QVT, chargé.e H&S		xx	x			x
A4	A4-1	Responsable d'EAJE + 20 places, responsable de structure	directrice de crèche, responsable de l'Eau potable, adjointe chef.fe de service,	x	x	x			x
	A4-2	Expert	médecin, psychologue, acheteur public		xx				x
	A4-3	Responsable d'EAJE - 20 places	directrice de crèche, adjoint.e d'EAJE	x	x	x			
	A4-4	Coordonnateur.trice d'équipe à caractère médico-sociale	Educateurs de jeunes enfants, animateur.trice_resp de RAM		x	x			
B1	B1	Encadrement structure, d'équipe / adjoint	Animateur.trice pépinière, référent.e micro-crèches, responsable secteur bâtiment, responsable secteur EV, responsable éco/musée, responsable administratif, responsable exploitation	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 systèmes et réseaux		xx	x	x		x
	B2-2	Référent.e administratif ou technique	référent.e PAPE, référent.e crèches, référent.e comptabilité/logiciel, référent.e RH, assistant.e de direction générale, référent.e GDV, chargé.e de publication, référent.e SPANC, technicien.ne AC et EPU, référent.e habitat et renouvellement urbain, assistant.e de direction, référent.e urbanisme, référent.e technique piscines		xx	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 conseil tourisme, chef de bassin		x	x	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	travaux dangereux ASSAINISSEMENT	responsabilité régisseur	sujétions, correspondant WEB
C1	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe	chef.fe d'équipe bâtiment, adjoint.e resp structure, resp et adjoint.e de centre de loisirs	x	x	x		x	x
	C1-2	Emplois forte technicité	gestionnaire, instructeur.trice urba, webmaster, auxiliaire de puériculture, cuisinier.ère, agent.e de maintenance piscines, agent.e SPANC, ouvrier des STEP, agent.e de gestion comptable, agent.e chargé du suivi et contrôle réseaux&branchements EU et EP, auxiliaire de soins		xx	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		x	xx		x	x
C2	C2-1	Emplois qualifiés (CAP, PL, sécurité...)	agent.e d'accueil PE, cuisinier.ère, agent.e d'entretien bâtiment, agent.e d'animation centre de loisirs, chauffeur d'élus, chargée du PDIPR		x	x			x
	C2-2	Emplois d'activités	appariteur.trice, agent.e polyvalent PE, cabinier.ère, agent.e d'entretien ménager, agent.e d'entretien espaces verts, agent.e d'office PE			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-I 1°, 3-I 2° et 3-1 de la loi 84-53). Les emplois relevant du droit privé sont exclus du dispositif.

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 avantage 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	<i>Sous-groupes de fonctions</i>	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>	49 980 €
	A1-2	Emploi fonctionnel direction générale adjointe <i>Métiers : directeur.trice général.e adjoint.e</i>	49 980 €
Groupe 2	A2	Emploi de direction <i>Métiers : directeur.trice</i>	46 920 €

Cadre d'emplois des attachés territoriaux			
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	A1-2	Emploi fonctionnel direction générale adjointe <i>Métier : directeur.trice général.e adjoint.e</i>	36 210 € (si logement de fonction gratuit : 22 310 €)

Groupe 2	A2	Emploi de direction <u>Métiers</u> : directeur.trice	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, chargé.e QVT, chargé.e H&S	25 500 € (si logement de fonction gratuit : 14 320 €)
Groupe 4	A4-1	Responsable de structure <u>Métiers</u> : responsable de l'Eau potable, adjoint.e au chef.fe de service, responsable de pôle	20 400 € (si logement de fonction gratuit : 11 160 €)
	A4-2	Expert <u>Métiers</u> : Acheteur public	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 <u>Métiers</u> : responsable de structure, adjoint.e au chef.fe de service, responsable de pôle	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, référent.e micro-crèche, 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	14 650 € (si logement de fonction gratuit : 6 670 €)

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
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B2-2	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers</u> : référent PAPE, chargé de publication,	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 comptable, référent redevance spéciale, webmaster	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-3	Emplois qualifiés à fortes 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> : agent d'accueil PE	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	C2-2	Emplois d'activités <u>Métiers</u> : appariteur	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière médico-sociale

Cadre d'emplois des médecins territoriaux			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 3	A4-2	Expert <u>Métiers</u> : médecin	29 495 €

Cadre d'emplois des psychologues			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonction	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 2	A4-2	Expert <u>Métiers</u> : psychologue	20 400€

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 €
	A4-3	Responsable d'EAJE – 20 places <u>Métiers</u> : directeur.trice de crèche – 20 places, adjoint.e	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 <i>Métiers : directeur.trice de crèche – 20 places, adjoint.e</i>	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 <i>Métiers : chef.fe de service, ...</i>	14 000 €	
Groupe 2	A4-1	Responsable de structure + 20 places <i>Métiers : directeur.trice de crèche + 20 places</i>	13 500 €	
Groupe 3	A4-3	Responsable de structure – 20 places et adjoint.e <i>Métiers : directeur.trice de crèche - 20 places</i>	13 000 €	
	A4-4	Coordonnateur.trice d'équipe à caractère médico-sociale <i>Métiers : éducateur.trice de jeunes enfants, animateur.trice de responsable de RAM...</i>	13 000 €	

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 <i>Métiers : responsable de centre de loisirs</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)	
	C1-2	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <i>Métiers : cuisinier</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)	
Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés [CAP, PL, sécurité, etc.] <i>Métiers : agent d'accueil PE</i>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)	

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 1	C1-2	Emplois forte technicité <i>Métiers : auxiliaire de puériculture auprès des enfants en EAJE, ...</i>	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)	

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> : <i>auxiliaire auprès des enfants en EAJE,...</i>	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> : <i>agent d'accueil petite enfance</i>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	C2-2	Emplois d'activités <u>Métiers</u> : <i>agent polyvalent PE</i>	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 1	B1	Encadrants de structure ou d'équipe, adjoints <u>Métiers</u> : <i>adjoint au responsable de structure</i>	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
Groupe 3	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : <i>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 (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : <i>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 (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B1	Encadrants de structure ou d'équipe, adjoints <u>Métiers</u> :	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030 €)
Groupe 2	B2-2	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers</u> : référent Habitat	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220 €)
Groupe 3	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : Référent conseil tourisme	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 (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : MNS	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe <u>Métiers</u> : Responsables et adjoints des centres de Loisirs	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés <u>Métiers</u> : agents d'accueil PE	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)
	C2-2	Emplois d'activités <u>Métiers</u> : agents polyvalents PE	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

- Filière technique

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

Cadre d'emplois des ingénieurs			
Groupes de fonctions	Sous-groupes de fonctions	Emplois ou fonctions exercées (métier : liste non exhaustive)	Montant de l'IFSE
			Plafonds annuels réglementaires
Groupe 1	A2	Emploi de direction <i>Métiers : directeur.trice</i>	36 210 € (si logement de fonction gratuit : 22 310 €)
Groupe 2	A3-1	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de plus de 25 agents <i>Métiers : chef.fe de service de plus de 25 agents</i>	32 130€ (si logement de fonction gratuit : 17 205 €)
	A3-2	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents <i>Métiers : chef.fe de service de moins de 25 agents</i>	32 130€ (si logement de fonction gratuit : 17 205 €)
	A3-3	Chef de projet, chargé de mission <i>Métiers : chef.fe de projet, chargé.de mission</i>	32 130€ (si logement de fonction gratuit : 17 205 €)

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 <i>Métiers : chef.fe de service de plus de 25 agents</i>	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030€)
	A3-2	Encadrement / pilotage et coordination d'un service de moins de 25 agents <i>Métiers : chef.fe de service de moins de 25 agents</i>	17 480 € (si logement de fonction gratuit : 8 030€)
Groupe 2	B1	Encadrement structure ou équipe / adjoint <i>Métiers : responsable de secteur bâtiment, responsable d'exploitation</i>	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220€)
	B2-1	Chargé.e d'opération / Technicien.ne informatique <i>Métiers : chargé.e opération PMO ou assainissement ou DEVECO, chargé.e d'études, technicien.ne informatique</i>	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220€)
	B2-2	Référent.e administratif ou technique <i>Métiers : référent.e GDV, référent technique piscines, technicien exploitation des réseaux EU et EP, référent.e SPANC</i>	16 015 € (si logement de fonction gratuit : 7 220€)
Groupe 3	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <i>Métiers : référent conseil tourisme, technicien.ne SPANC</i>	14 650 € (si logement de fonction gratuit : 6 670€)
	C1-2	Emplois forte technicité <i>Métiers : instructeur.trice urbanisme</i>	14 650 € (si logement de fonction gratuit : 6 670€)

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 PMO ou assainissement ou DEVECO, chargé.e d'études, technicien.ne informatique	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,	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	A3-2	Encadrement/pilotage et coordination d'un service - 25 <u>Métiers</u> : chef.fe de service	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B1	Encadrement structure ou équipe /adjoint <u>Métiers</u> : responsable secteur	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B2-1	Chargé.e d'opération / Tehnicien.ne informatique <u>Métiers</u> : technicien.ne informatique	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B2-2	Référent.e administratif ou technique <u>Métiers</u> : référent.e SPANC	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	B3	Emplois nécessitant une technicité ou sujétions fortes <u>Métiers</u> : technicien.ne transport	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-1	Encadrement intermédiaire d'équipe <u>Métiers</u> : chef.fe d'équipe, adjoint.e ALSH	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)
	C1-2	Emplois forte technicité <u>Métiers</u> : 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 <u>Métiers</u> : gestionnaire aires d'accueil gens du voyage, agent.e d'accueil polyvalent, assistant.e	11 340 € (si logement de fonction gratuit : 7 090 €)

Groupe 2	C2-1	Emplois qualifiés <i>Métiers : agent.e d'accueil PE, agent.e d'animation ALSH, chauffeur d'élus</i>	
	C2-2	Emplois d'activités <i>Métiers : appariteur.trice, agent.e chargé propreté des locaux</i>	10 800 € (si logement de fonction gratuit : 6 750 €)

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 : 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 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 : 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). 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 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'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 :

- 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

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 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.

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. Décret 2019-139 du 26 février 2019 et arrêté du 26 février 2019

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 17.25€

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

- **Taux de Base** : 70€
- **Grandes villes et communes de la métropole du Grand Paris** : 90€
- **Commune de Paris** : 110€

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 : **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 février 2019**). 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, 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, ...).

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'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 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 2021**

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
- Pour les agents placés en temps partiel thérapeutique pour une première demande, à compter du 1^{er} janvier 2021, l'IFSE sera versée au prorata du temps de travail.

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 2021** :

- délibération DD025BIS du 28 mars 2019 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 2021** :

- 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 DD2020-015 du 6 février 2020 relative au plan de formation 2020 et 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 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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 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 et l'arrêté ministériel du 15 décembre 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 août 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°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
- Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale