

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

072-247200686-20210111-D_11_01_2021_01-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 15/01/2021

Affichage : 15/01/2021

Délibération n°11-01-2021-001

4.5 Régime indemnitaire

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE *Séance du Lundi 11 janvier 2021*

Date de convocation	5 janvier 2021
Date d'affichage	5 janvier 2021

Membres en exercice	55
Membres présents	44
Votants	52 (dont 8 pouvoirs)

L'AN DEUX MILLE VINGT ET UN, le 11 janvier à 18h30
le Conseil de Communauté, légalement convoqué, s'est réuni à la Salle polyvalente de La Chapelle Saint Rémy, sous la présidence de M. Didier REVEAU.

Etaient présents : M. Éric BARBIER, M. Raymond BELLENCONTRE, M. Thierry BODIN, Mme Catherine BOSSY, M. Pierre BOULARD, M. Pascal BOURGOIN, M. Régis BOURNEUF, M. Régis BREBION, Mme Catherine CHANTEPIE, M. Guy CHEVAUCHER, M. Jean-Pierre CIRON, M. Joël CIRON, Mme Christine CORMIER, M. Dominique COUALLIER (ayant reçu pouvoir de M. José PLANS), M. Alain CRUCHET, Mme Amélie DANGEUL, M. Arnault de CALONNE, Mme Liliane DENIS, M. Éric DESCOMBES, M. Jean DUMUR, M. Dominique ÉDON, M. Yves GOULLIER, M. Thierry GUÉRIN, M. Gérard GUESNÉ (ayant reçu pouvoir de Mme Delphine LETESSIER), M. Jean-Yves HERMELINE, Mme Cécile KNITTEL, Mme Marie-Line LEDRU, Mme Michèle LEGESNE, M. Julien LOCHET (représentant M. Roland MARCOTTE), Mme Myriam MORAND, M. Jannick NIEL, M. Michel ODEAU, M. Eric PAPILLON (ayant reçu pouvoir de Mme Bénédicte MARCHAIS), Mme Françoise PELLODI, M. Laurent PHILIBERT (ayant reçu pouvoir de M. Nicolas CHABLE), Mme Nadège PIOGER, M. Jean-Yves RENARD, M. Thierry RENVOIZÉ, M. Didier REVEAU (ayant reçu pouvoir de M. Gaëtan THOMAS), Mme Sylvie SEQUEIRA, M. Didier TORCHÉ (ayant reçu pouvoir de M. Willy PAUVERT), Mme Christiane VAN RYSSEL (ayant reçu pouvoir de Mme Sandra TRASSART-ROQUAIN), Mme Laëtitia VEEGAERT, Mme Jeannine VENDÔME.

Etaient excusés : M. Emmanuel BOIS (ayant donné pouvoir à Mme Sylvie SEQUEIRA), M. Nicolas CHABLE (ayant donné pouvoir à M. Laurent PHILIBERT), Mme Patricia ÉDET, Mme Delphine LETESSIER (ayant donné pouvoir à M. Gérard GUESNÉ), Mme Bénédicte MARCHAIS (ayant donné pouvoir à M. Eric PAPILLON), M. Roland MARCOTTE (représenté par M. Julien LOCHET), M. Willy PAUVERT (ayant donné pouvoir à M. Didier TORCHÉ), M. José PLANS (ayant donné pouvoir à M. Dominique COUALLIER), M. Xavier TERRIER, M. Gaëtan THOMAS (ayant donné pouvoir à M. Didier REVEAU), M. Jean-Pierre TORCHÉ, Mme Sandra TRASSART-ROQUAIN (ayant donné pouvoir à Mme Christiane VAN RYSSEL).

Secrétaire de séance : M. Dominique EDON

Examen de la délibération n°1 après accord unanime des élus sur le compte-rendu de la réunion du 14 octobre 2020.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

RESSOURCES HUMAINES : MISE À JOUR DU RIFSEEP

Le Conseil de communauté,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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

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 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 la délibération n°13-04-2017-034 du 13 avril 2017 relative à la mise en place du RIFSSEP,

Vu la délibération n°31-05-2017-005 du 31 mai 2017 relative à la modification du RIFSEEP sur les modalités de suppression du CIA,

Vu la délibération n°11-04-2018-028 en date du 11 avril 2018 relative à la modification du RIFSEEP avec l'intégration des cadres d'emplois de la filière technique,

Vu l'avis favorable du Comité technique du Centre de Gestion de la Sarthe en date du 3 décembre 2020,

Vu le rapport du Président,

Après en avoir délibéré,

PREND ACTE de la nécessité de mettre à jour pour la filière administrative les plafonds de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) du régime indemnitaire dénommé régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) suite à plusieurs recrutements.

EST INFORME de l'avis favorable rendu par le Comité technique.

DECIDE d'instituer ce nouveau régime indemnitaire pour l'ensemble des cadres d'emplois précités :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)	NOUVEAU MONTANT SOUMIS POUR AVIS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ		
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur de cabinet	36 210 €	30 000 €	34 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	32 130 €	25 000 €	29 000 €

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Groupe 3	Chef de service / Chef de pôle	25 500 €	20 000 €	24 000 €
Groupe 4	Chargé de mission	20 400 €	15 000 €	19 000 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)	NOUVEAU MONTANT SOUMIS POUR AVIS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ		
Groupe 1	Responsable de service ou chef de pôle	17 480 €	12 500 €	16 500 €
Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	16 015 €	10 000 €	14 000 €
Groupe 3	Chargé de mission	14 650 €	7 500 €	11 500 €

PREND ACTE de la nouvelle version du RIFSEEP telle que définie ci-après :

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- **l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)** qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- **le complément indemnitaire annuel (C.I.A.)** lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Mise en place de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1) Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou fonction est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des 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.

2) Les bénéficiaires :

Il est précisé que ce régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des agents exerçant un emploi à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel au sein de la Communauté de communes en tant que stagiaires, titulaires voire non-titulaires sous contrat depuis plus d'un an, relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et appartenant à l'une des filières représentées dans la collectivité. Pour les agents sous contrat, le contrat d'engagement doit prévoir le versement d'un régime indemnitaire en sus du traitement fixé par référence à un indice.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

3) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part de P.I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou fonction ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Filière administrative

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur de cabinet	36 210 €	34 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	32 130 €	29 000 €
Groupe 3	Chef de service / Chef de pôle	25 500 €	24 000 €
Groupe 4	Chargé de mission	20 400 €	19 000 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	
Groupe 1	Responsable de service ou chef de pôle	17 480 €	16 500 €
Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	16 015 €	14 000 €
Groupe 3	Chargé de mission	14 650 €	11 500 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	
Groupe 1	Chef d'unité ou d'équipe Gestionnaire administratif et financier	11 340 €	10 000 €
Groupe 2	Assistant administratif doté d'une ou plusieurs spécialités (finances, RH, marchés publics, accueil) Instructeur en droit des sols Agent d'exécution	10 800 €	8 500 €

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Filière technique :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	
Groupe 1	Directeur de services techniques	11 880 €	11 000 €
Groupe 2	Chef de pôle ou chef de service	11 090 €	10 000 €
Groupe 3	Technicien polyvalent	10 300 €	9 000 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) Responsable administratif et financier	11 340 €	10 500 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	10 800 €	9 500 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS (NON LOGE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) ou chef d'équipe	11 340 €	10 500 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	10 800 €	9 500 €

Filière sociale :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Directeur de structure/ chef de pôle/ chef de service	11 970 €	10 000 €
Groupe 2	Animatrice RAM	10 560 €	5 000 €

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

4) Montant individuel de l'IFSE

L'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise = part fonctions) est versée suivant les fonctions occupées par les agents, fonctions classées dans les différents groupes précédents au regard des critères professionnels suivants :

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

Pour le premier critère, le calibrage des postes a été établi en fonction du niveau et de l'amplitude d'encadrement, des responsabilités en matière de projets ou d'opérations, de l'ampleur du champ d'action (de l'extrême polyvalence à l'hyper technicité) et de l'influence du poste sur les résultats de la collectivité (primordial, partagé, contributif).

Pour le deuxième critère, le calibrage des postes a été établi en fonction du niveau de connaissances (du niveau élémentaire à l'expertise), du niveau de qualification requis, du temps d'adaptation au poste, de la diversité des tâches et compétences mobilisées, du degré d'autonomie, des difficultés rencontrées (simple exécution ou interprétation), de la durée sur les postes occupés, de la multiplicité des postes occupés.

Pour le dernier critère, le calibrage des postes a été établi en fonction du risque d'accident, de la responsabilité financière, de la tension mentale et nerveuse, des exigences de confidentialité et des relations internes et externes à développer et à entretenir.

Le montant annuel de l'IFSE correspondant aux fonctions (ou au poste) exercées est déterminé par arrêté de l'autorité territoriale, en application des critères et indicateurs précédents et dans la limite du plafond annuel maximal fixé par délibération pour le groupe de fonctions correspondant.

5) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. (part fonctions) :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- ✓ En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ Au moins une fois 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 du travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, etc.)
- ✓ En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

La revalorisation éventuelle du montant de l'IFSE au vu de l'expérience, du changement de grade ou de fonctions sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

6) La prise en compte de l'expérience professionnelle dans le réexamen du montant de l'IFSE :

Le réexamen du montant de l'IFSE au regard de l'expérience professionnelle sera effectué au regard des critères suivants :

- Mobilisation des compétences acquises,
- Capacité à transmettre son savoir,
- Capacité à être force de proposition,
- Capacité à se fixer des objectifs et à les atteindre,
- Aptitude à travailler en équipe,
- Aptitude à travailler en mode projet,
- Capacité à fédérer autour d'un projet ou d'une opération,
- Suivi de formations professionnalisantes :

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

- Type de formations : cycle professionnel, formation universitaire, formation professionnelle,
- Pertinence de la formation par rapport à la fonction exercée,
- Durée des formations suivies,
- Capacité à faire évoluer ses méthodes de travail :
 - Acquisition de nouveaux outils informatiques,
 - Capacité à paramétrer ces nouveaux outils,
- Expériences antérieures et apports pour la fonction exercée :
 - Nombre de postes occupés,
 - Nombre d'années sur chaque poste,
 - Expérience d'encadrement,
 - Expérience en matière de gestion budgétaire et financière,
- Connaissance de l'environnement territorial :
 - Aptitude à s'intégrer dans son environnement territorial,
 - Capacité à anticiper et à intégrer ses demandes dans le fonctionnement de la collectivité,
 - Capacité à travailler avec les élus,
 - Capacité à promouvoir une culture de service public.

7) Les modalités de maintien de l'I.F.S.E. dans certaines situations :

Temps partiel et temps non complet :

Les montants de l'I.F.S.E. sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Congés et absences :

Absences :

Les absences injustifiées peuvent entraîner une proratisation en 1/30ème sur le montant de l'IFSE concernée au prorata du nombre de jours d'absence.

Congés de maladie ordinaire, congés annuels, de maternité, adoption, de paternité, d'accueil de l'enfant et accidents de service, congés de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie

En cas de congés et en fonction de la nature de celui-ci, le maintien ou non de l'I.F.S.E. sera déterminé en application du décret n°2010-997 du 26 août 2010 réglementant le régime de maintien des primes des agents de l'Etat.

Ainsi, conformément au décret précité dans sa version en vigueur, l'I.F.S.E.

- est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :
 - congés annuels,
 - congé de maladie ordinaire ; l'I.F.S.E. est donc maintenu pendant trois mois puis réduite de moitié pendant neuf mois ;
 - congé pour accident de service,
 - congé de maternité,
 - congé de paternité,
 - congé d'adoption.
- n'est pas maintenue pendant les congés suivants :
 - congés de longue maladie,
 - congé de longue durée.

Toutefois, l'article 2 du décret précise que lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée en cours de congé de maladie ordinaire antérieurement accordé, l'I.F.S.E. qui lui a été versée durant son congé de maladie ordinaire lui demeure acquise.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

8) Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

9) Clause de revalorisation

Les montants maxima (plafond) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A.)

10) Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

11) Les bénéficiaires :

Il est précisé que ce régime indemnitaire est applicable à l'ensemble des agents exerçant un emploi à temps complet, à temps non complet ou à temps partiel au sein de la Communauté de communes en tant que stagiaires, titulaires voire non-titulaires sous contrat depuis plus d'un an, relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 et appartenant à l'une des filières représentées dans la collectivité. Pour les agents sous contrat, le contrat d'engagement doit prévoir le versement d'un régime indemnitaire en sus du traitement fixé par référence à un indice.

12) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque emploi ou fonction repris ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants.

Filière administrative :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur de cabinet	6 390 €	6 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	5 670 €	5 000 €
Groupe 3	Chef de service / Chef de pôle	4 500 €	4 000 €
Groupe 4	Chargé de mission	3 600 €	3 000 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Responsable de service ou chef de pôle	2 380 €	2 000 €

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	2 185 €	1 750 €
Groupe 3	Chargé de mission	1 995 €	1 500 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Chef d'unité ou d'équipe Gestionnaire administratif et financier	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Assistant administratif doté d'une ou plusieurs spécialités (finances, RH, marchés publics, accueil) Instructeur en droit des sols Agent d'exécution	1 200 €	1 000 €

Filière technique :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	(NON LOGE)
Groupe 1	Directeur de services techniques	1 620 €	1 600 €
Groupe 2	Chef de pôle ou chef de service	1 510 €	1 500 €
Groupe 3	Technicien polyvalent	1 400 €	1 400 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	(NON LOGE)
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) Responsable administratif et financier	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Agent technique polyvalent	1 200 €	1 000 €

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGÉ	(NON LOGE)
Groupe 1	Agent technique doté d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.)	1 260 €	1 250 €

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

	Responsable administratif et financier		
Groupe 2	Agent technique polyvalent	1 200 €	1 000 €

Filière sociale :

RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-ÉDUCATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR LA CCHS
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Directeur de structure/ chef de pôle/ chef de service	1 630 €	1 500 €
Groupe 2	Animatrice RAM	1 440 €	1 250 €

13) Détermination du montant du CIA attribué à chaque agent

Le montant du CIA sera déterminé chaque année par arrêté de l'autorité territoriale dans la limite du plafond annuel par groupe de fonctions, en prenant en compte la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel.

Le montant attribué pourra être compris en 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant.

Ce montant sera déterminé au regard des critères d'évaluation suivants :

- ✓ La réalisation des objectifs,
- ✓ Le respect des délais d'exécution,
- ✓ Les compétences professionnelles et techniques,
- ✓ Les qualités relationnelles,
- ✓ La capacité d'encadrement,
- ✓ La disponibilité et l'adaptabilité,
- ✓ La capacité à travailler en équipe.

14) Les modalités de maintien du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) pendant certaines situations de congé :

Sans objet.

15) Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement éventuel du CIA est effectué au plus tard dans le trimestre qui suit l'évaluation ou le départ de l'agent.

16) Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

Dispositions communes aux deux parts du RIFSEEP

17) Les règles de cumul du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfetures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La nouvelle bonification indiciaire,
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

18) Clause de sauvegarde

Il est précisé également que, lors de la première application des dispositions prévues dans la délibération institutive, le montant indemnitaire mensuel perçu antérieurement par l'agent à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

19) Abrogations dispositions antérieures

Toutes dispositions antérieures relatives aux cadres d'emplois susmentionnés portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées exceptées celles concernant les grades qui n'ont pas encore fait l'objet d'un arrêté ministériel.

Adopté à l'unanimité

Voix pour : 52
Voix contre : 0
Abstention : 0

Fait et délibéré en séance publique

Le 11 janvier 2021

Pour extrait conforme

Le 12 janvier 2021

Le Président

M. Didier REVEAU

