

DÉPARTEMENT DE LA GUADELOUPE

Nombre de membres en exercice du Conseil Communautaire : 50

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION
CAP EXCELLENCE

8^{ème} séance de l'année 2016

Vendredi 15 juillet 2016

DÉLIBÉRATION N°2016.07.08/298

Mise en conformité du régime indemnitaire
des Agents
de la Communauté d'Agglomération
CAP Excellence
au regard des nouvelles dispositions
de la fonction publique territoriale

L'an deux mille seize, le vendredi 15 juillet, à 09 heures 00, le Conseil Communautaire de CAP Excellence, s'est assemblé au siège de CAP Excellence (*salle du Conseil*), sis 18 boulevard LEGITIMUS 97 110 Pointe-à-Pitre, sous la présidence de Monsieur Eric JALTON, Président, en vue de délibérer suivant l'ordre du jour de la convocation en date du 6 juillet 2016.

Présents : 32		
Président		
M. Eric	JALTON	
Vice-Présidents		
M. Georges	DAUBIN	2 ^{ème} Vice-Président
M. Rosan	RAUZDUEL	3 ^{ème} Vice-Président
Mme Hélène	MOLLA-POLIFONTE	4 ^{ème} Vice-Présidente
Mme Suzelle	SEVILLE	5 ^{ème} Vice-Présidente
Mme Eliane	GUIOUGOU-FIRPIONN	6 ^{ème} Vice-Présidente
Mme Murielle	JABES	7 ^{ème} Vice-Présidente
Mme Maguy	CELIGNY	9 ^{ème} Vice-Présidente
M. Fred	EUSTACHE	10 ^{ème} Vice-Président
M. Dominique	BIRAS	11 ^{ème} Vice-Président
Mme Claudine	CHALUS	12 ^{ème} Vice-Présidente
Mme Marie-Corine	LACASCADE-CLOTILDE	13 ^{ème} Vice-Présidente
Conseillers Communautaires - Membres du Bureau		
Mme Marlène	MELISSE-MIROITTE	
Mme Lyliane	PIQUION	
Mme Josiane	GATIBELZA	
M. Max	CELIGNY	
M. Justin	DESSOUT	
Autres Conseillers Communautaires		
Mme Maryse	ALIDOR-DAHOMAS	
Mme Lise Claude	AZEDE	
M. Georges	BERGINA	
M. Jean-Luc	CELIGNY	
Mme Sylvie	CHAMMOUGON-ANN O	
M. Chazy	CIRANY	
Mme Lydia	FANHAN-LAURIETTE	
M. José	GUIOLET	
Mme Célia	HATCHI-MIMIETTE	
Mme Solange	LEBLANC	
M. Maurice	LORQUIN	
M. Alix	NABAJOH	
Mme Nadiyah	SURVILLE-PERAFIDE	
Mme Nadège	THÉOPHILE	
M. Denis	BERNADOTTE	

Excusés représentés : 3	
<u>Vice-Président :</u> M. Jacques BANGOU (1 ^{er} Vice-Président) Procuration à Mme Josiane GATIBELZA	
<u>Conseillère Communautaire - Membre du Bureau :</u> Mme Corinne PETRO Procuration à M. Justin DESSOUT	
<u>Conseiller Communautaire</u> M. Jocelyn LEREMON Procuration à Mme Maryse ALIDOR-DAHOMAS	
Excusés non représentés : 4	
<u>Vice-Président :</u> M. Georges BREDDENT (8 ^{ème} Vice-Président)	
<u>Conseillers Communautaires - Membres du Bureau :</u> M. Fabert MICHELY M. Michel RINÇON Mme Francesca FAITHFUL	
Absents : 11	
<u>Vice-Présidents :</u> Mme Renée-George NABAJOH-DELOUMEAUX (14 ^{ème} Vice-Présidente) M. Pierre THICOT (15 ^{ème} Vice-Président)	
<u>Conseillère Communautaire - Membre du Bureau :</u> Mme Marie-Camille MOUNIEN	
<u>Autres Conseillers Communautaires :</u> M. Audry CORNANO M. Harry DURIMEL Mme Juliana FENGAROL M. Daniel MARSIN M. Jean-Charles SAGET M. Patrick SELLIN M. Olivier SERVA Mme Kitty WALPO	

COURRIER ARRIVÉ LE :
02 AOUT 2016
S/PREFECTURE DE POINTE-À-PITRE

Conformément à l'article L.2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales, les conditions de quorum étant réunies, le Conseil peut valablement délibérer.

Le secrétariat est assuré par *Madame Suzelle SEVILLE*.

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE ;

- VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;
- VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires ;
- VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, notamment ses articles 87, 88, 111 et 136 ;
- VU la loi n°2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique ;
- VU la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;
- VU le décret n°76-208 du 24 février 1976 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et à majoration spéciale pour travail intensif ;
- VU le décret n°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la Fonction Publique Territoriale (J.O. du 31/12/2015) ;
- VU le décret n°88-145 du 15 février 1988 modifié pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents non titulaires de la fonction publique territoriale ;
- VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié et complété pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- VU le décret n°92-7 du 2 janvier 1992 instituant une indemnité forfaitaire pour le travail des dimanches et jours fériés ;
- VU le décret n°92-1194 du 4 novembre 1992 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique territoriale ;
- VU le décret n°97-1223 du 26 décembre 1997 portant création de l'indemnité d'exercice des missions des préfectures ;
- VU le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- VU le décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité ;
- VU le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des services déconcentrés ;
- VU le décret n°2002-147 du 7 janvier 2002 relatif aux modalités de rémunération ou de compensation des astreintes et des interventions de certains personnels gérés par la direction générale de l'administration du ministère de l'intérieur ;
- VU le décret n°2003-363 du 15 avril 2003 relatif à l'indemnité d'astreinte attribuée à certains personnels du ministère l'équipement, du tourisme et de la mer ;
- VU le décret n°2003-799 du 25 août 2003 relatif à l'indemnité spécifique de service ;
- VU les décrets relatifs à l'attribution et à l'extension du régime indemnitaire de la fonction publique d'Etat à la fonction publique territoriale ;
- VU le décret n°2009-824 du 3 juillet 2009 portant majoration à compter du 1^{er} juillet 2009 de la rémunération des personnels civils et militaires de l'Etat, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation ;

- 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 l'arrêté du 5 janvier 1972 relatif aux taux des primes de service et de rendement allouées aux fonctionnaires ;
- VU l'arrêté ministériel du 19 août 1975 instituant une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux ;
- VU l'arrêté du 26 décembre 1997 fixant les montants de référence de l'indemnité d'exercice des missions des préfetures ;
- VU l'arrêté ministériel du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire et majoration spéciale de nuit ;
- 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'IFTS des services déconcentrés ;
- VU l'arrêté ministériel du 7 février 2002 fixant les taux des indemnités et les modalités de compensation des astreintes et des interventions en application du décret n° 2002-147 du 7 janvier 2002 susvisé ;
- VU l'arrêté ministériel du 16 novembre 2004 fixant le montant de l'indemnité forfaitaire pour le travail des dimanches et jours fériés ;
- VU l'arrêté ministériel du 24 août 2006 fixant les taux de l'indemnité d'astreinte attribués à certains personnels du ministère de l'équipement, du tourisme et de la mer ;
- VU l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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 3 juin 2015 pris pour l'application aux corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat 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 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 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administrations de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur 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 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 17 décembre 2015 pris pour l'application du corps des assistants de service social des administrations de l'Etat rattachés au ministre de l'intérieur 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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 22 décembre 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat 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 2015 pris pour l'application aux agents de corps des techniciens supérieurs du développement durable 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 la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;
- VU la délibération n°2014.04.01/01 du Conseil Communautaire du 23 avril 2014 portant élection du Président de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence ;
- VU l'avis favorable du Comité Technique en date du 14 juin 2016, relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP et plus largement du régime indemnitaire applicable aux agents de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence ;
- VU les crédits inscrits au budget de l'exercice 2016 ;

Considérant le rapport du Président ;

L'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifié portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale indique que *« l'assemblée délibérante de chaque collectivité ou le conseil d'administration d'un établissement public local fixe(...) les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat. »*

La mise en œuvre de cet article a été précisée par le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 précitée.

Son article 2 précise notamment :

« L'assemblée délibérante de la collectivité ou le conseil d'administration de l'établissement fixe, dans les limites prévues à l'article 1^{er}, la nature, les conditions d'attribution et le taux moyen des indemnités applicables aux fonctionnaires de ces collectivités ou établissements.

L'organe compétent fixe, notamment, la liste des emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires ouvrant droit aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires versées dans les conditions prévus pour leur corps de référence figurant en annexe du présent décret ».

« Pour la détermination du montant des indemnités sont seuls pris en compte les emplois inscrits au budget de la collectivité ou de l'établissement effectivement pourvus ».

« L'autorité investie du pouvoir de nomination détermine, dans cette limite, le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire ».

Le régime indemnitaire représente une part de plus en plus importante de la rémunération des agents des collectivités locales. Il constitue un élément majeur de la carrière des intéressés et vise à offrir des avantages aux fonctionnaires territoriaux selon deux principes :

- *Le premier* repose sur **la nature des fonctions exercées**, dont la liste est fixée par l'autorité investie du pouvoir de nomination et qui implique, pour les intéressés, en fonction de leur filière et/ou du cadre d'emploi, certaines sujétions particulières comme la réalisation d'heures supplémentaires par exemple. Le versement du régime y afférent est effectué à partir de la part fixe du régime indemnitaire ;
- *Le second* est celui de **la valeur professionnelle** et fait appel à une modulation annuelle (*la part variable du régime indemnitaire*) d'une ou plusieurs primes afin de tenir compte de la manière de servir de l'intéressé évaluée généralement lors de l'entretien d'évaluation annuelle.

Le régime indemnitaire adopté par la Communauté d'Agglomération deviendra donc un véritable outil de management permettant de valoriser concrètement les agents les plus méritants.

Le régime indemnitaire proposé intègre les nouvelles dispositions réglementaires et anticipe l'harmonisation des régimes indemnitaires des villes membres de la Communauté d'Agglomération de CAP Excellence.

Après avoir délibéré ;

DÉCIDE, À L'UNANIMITÉ ;

ARTICLE 1- A compter du 15 juillet 2016, d'abroger les délibérations des 31 juillet 2009 et 1^{er} juillet 2011 portant adoption du régime indemnitaire des personnels de CAP Excellence et son remplacement à la même date par le régime ci-après tel que précisé par la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée.

ARTICLE 2- D'instituer les primes et indemnités suivantes et leurs modalités d'application conformément à la réglementation :

1) INDEMNITÉS POUR TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES (IHTS)

La récupération des heures supplémentaires doit être privilégiée. A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, elles pourront être rémunérées.

Les travaux supplémentaires ne pourront excéder 25 heures au cours d'un même mois.

Dans le cadre de l'aménagement et de la réduction du temps de travail et après avis du Comité Technique, lorsque la nature des fonctions le justifie et/ou dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents pourront réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel précité sur décision motivée du Président et information immédiate des représentants du personnel au Comité Technique.

a) Les bénéficiaires de l'IHTS :

Agents titulaires et stagiaires employés à temps complet, appartenant aux cadres d'emplois de catégories B et C. Depuis le 21 novembre 2007, il n'existe plus d'indice plafond pour la catégorie B.

Agents contractuels de droit public à temps complet de même niveau.

Les agents à temps partiel et à temps non complet sont soumis à un mode de calcul particulier des IHTS.

Agents de droit privé employés par la collectivité, selon la réglementation en vigueur.

Pour les agents à temps non complet, leur durée de service étant strictement limitée, les travaux supplémentaires doivent avoir un caractère exceptionnel. Ces heures seront dites « complémentaires » et ne devront pas dépassées la durée de cycle de travail défini par la collectivité, pour les agents à temps complet.

b) Les modalités pratiques d'application :

- Demande d'autorisation à l'autorité territoriale ;
- Autorisation écrite du Président ou de son représentant dûment mandaté aux directeurs et chefs de service ;
- Validation écrite des directeurs et chefs de service pour la mise en œuvre effective ;
- Respect scrupuleux des dispositions réglementaires ci-dessus précisées ;
- Contrôle de l'effectivité des heures (*par un système manuel, feuille de pointage ou de présence...*) ;
- Préciser au préalable aux agents concernés que les heures supplémentaires seront payées, compensées ou feront l'objet d'un système mixte (*paiement pour partie et repos compensatoire du solde*)

c) Cadres d'emplois concernés :

<u>Filière Administrative</u>
<i>Cadres d'emplois</i>
▪ Rédacteurs Territoriaux
▪ Adjoints Administratifs Territoriaux

<u>Filière Technique</u>
<i>Cadres d'emplois</i>
▪ Techniciens Territoriaux
▪ Agents de Maîtrise Territoriaux
▪ Adjoints Techniques Territoriaux

<u>Filière Sanitaire et Sociale</u>
<i>Cadres d'emplois</i>
▪ Assistants Socio-éducatifs
▪ Educateurs de jeunes enfants
▪ Agents sociaux
▪ ATSEM

<u>Filière Culturelle</u>
<i>Cadres d'emplois</i>
▪ Assistants Territoriaux de Conservation du Patrimoine
▪ Adjoints Territoriaux du Patrimoine

<u>Filière Sportive</u>
<i>Cadres d'emplois</i>
▪ Educateurs Territoriaux des APS
▪ Opérateurs Territoriaux des APS

<u>Filière Animation</u>
<i>Cadres d'emplois</i>
▪ Animateurs Territoriaux
▪ Adjoints Territoriaux d'Animation

d) Conditions d'octroi :

Identification par cadre d'emploi qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit aux heures

CADRES D'EMPLOIS	FONCTIONS	EMPLOIS	MISSIONS EXERCÉES
RÉDACTEURS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de service, d'équipes ➤ Expertise, Animation, ➤ Coordination, pilotage, contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable de service ▪ Adjoint Responsable de service ▪ Instructeur ▪ Gestionnaire ▪ Assistant de direction 	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités
TECHNICIENS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de service, d'équipes ➤ Expertise, contrôle, coordination, pilotage, contrôle 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable et Adjoint responsable de service ▪ Instructeur, ▪ Gestionnaire de travaux VRD ▪ Surveillants de travaux et du domaine public 	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités
ANIMATEURS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de service, d'équipes, de structure, ➤ Expertise ➤ Fonction de coordination, de pilotage ➤ Encadrement de proximité, d'usagers 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable et Adjoint responsable de service ▪ Responsable technique ▪ Gestionnaire ▪ Animateur d'équipes d'activités culturelles 	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités
ÉDUCATEURS DES APS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de services, d'équipes, de structure, ➤ Fonction d'animation, d'instruction, de coordination, ➤ Encadrement de proximité d'usagers 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable et Adjoint Responsable de service d'équipe, de structure ▪ Chef de bassin 	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités
ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de service, d'équipe ➤ Encadrement de proximité, d'usagers, sujétions, qualifications... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable et Adjoint responsable de structure, de service, d'équipes, ▪ Instructeur, ▪ Animateur social 	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités
ASSISTANTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de service, d'équipe ➤ Encadrement de proximité, d'usagers, sujétions, qualifications... 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Responsable et Adjoint responsable de structure, de service, d'équipes, ▪ Instructeur, ▪ Animateur social 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Développement d'actions culturelles et éducatives ▪ Traitement, mise en valeur des collections et recherche documentaires ▪ Promotion de la lecture publique

<p>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</p>	<p>➤ Encadrement de proximité, gestion administrative, suivi, instruction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef d'équipe, ▪ Gestionnaire comptable, marchés publics ▪ Gestionnaire administratif ▪ Assistante de direction ▪ Secrétaire ▪ Agent d'accueil ▪ Agent d'orientation polyvalent ▪ Gestionnaire RH 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travaux de préparation et d'exécution budgétaire ▪ Travaux de préparation, de suivi et d'application des commissions des organes consultatifs de la collectivité (CT, CHSCT) et des CAP situés auprès du CDG ▪ Fonction d'accueil, de coordination et de pilotage, à l'occasion de manifestations et évènements organisés par la collectivité ▪ Exercice de tâches administratives diverses lors de conseils communautaires et différentes commissions communautaires ▪ Assurer les tâches administratives diverses en période de fortes contraintes d'activités des services en cas de nécessité
<p>ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX</p>	<p>➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef d'équipe ▪ Magasinier, Manutentionnaire ▪ Conducteur de véhicules et autres engins mécaniques ▪ Agent d'entretien polyvalent VRD, Electrotechniques, Electriques, Mécaniques, Menuisier. ▪ Agent de maintenance des équipements immobiliers 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travaux en régie d'exploitation et d'entretien des voiries et réseaux divers de la collectivité ▪ Mission de manutention à l'occasion de manifestations et évènements organisés par la collectivité et/ ou sur son territoire
<p>AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX</p>	<p>➤ Encadrement d'équipe, ➤ gestionnaire des VRD et Patrimoine immobilier et mobilier</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef d'équipe ▪ Ouvrier polyvalent et spécialisé ▪ Gestionnaire de travaux VRD, instructeur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Missions de contrôle des travaux en régie d'exploitation et d'entretien des voiries et réseaux divers de la collectivité ▪ Réalisation de mise en œuvre de travaux nécessitant expertise et compétences professionnelles étendues
<p>AGENTS SOCIO-TERRITORIAUX</p>	<p>➤ Encadrement de proximité et d'utilisateurs ➤ Fonction d'exécution, sujétions, qualifications...</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Travailleur familial, ▪ aide-ménagère ou auxiliaire de vie ▪ Responsable d'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assurer à domicile les tâches et activités ménagères et familiales ▪ Exercice d'actions d'ordre social et familial, préventif et éducatif ▪ Mission d'accueil et renseignement du public des services sociaux ▪ Mission d'accompagnement dans des démarches administratives à caractère social

<p>ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</p>	<p>➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution</p>	<p>▪ Magasinier de bibliothèque, d'archives ▪ Surveillant ▪ Gestionnaire administratif</p>	<p>▪ Mission d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de manutention, à l'occasion de manifestation et évènements organisés par la collectivité et/ ou sur son territoire ▪ Assurer les tâches administratives diverses en période de fortes contraintes d'activités des services en cas de nécessités. ▪ Assurer la sécurité des personnes et des bâtiments</p>
<p>ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</p>	<p>➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution</p>	<p>▪ Animateur ▪ Agent de médiation ▪ Agent d'animation</p>	<p>▪ Missions d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de manutention à l'occasion de manifestation et évènements organisés par la collectivité et / ou sur son territoire ▪ Mission d'animation dans le domaine de la médiation sociale, du développement rural et de l'organisation d'activité de loisirs ▪ Assurer les tâches administratives diverses en période de fortes contraintes d'activités des services en cas de nécessités.</p>
<p>ATSEM</p>	<p>➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution</p>	<p>▪ Responsable d'équipe ▪ Agent polyvalent des écoles maternelles</p>	<p>▪ Mission d'accueil, d'animation ▪ Mission d'assistance au personnel enseignant (aide et/ou soutien) ▪ Mission d'entretien des bâtiments et du matériel ▪ Participation à la communauté éducative</p>
<p>OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES APS</p>	<p>➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution</p>	<p>▪ Responsable de sécurité des installations suivant aux APS ▪ Surveillant de piscines et baignades ▪ Responsable d'équipe et d'usagers ▪ Animateur sportif ▪ Gestionnaire d'activité ▪ Assistant responsable d'organisation des APS ▪ Agent polyvalent d'entretien des installations des APS ▪ Gestionnaire administratif</p>	<p>▪ Missions d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de manutention à l'occasion de manifestation et évènements organisés par la collectivité et / ou sur son territoire ▪ Assurer les tâches administratives diverses en période de contraintes d'activités des services en cas de nécessités.</p>

2) LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT (RIFSEEP)

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (*RIFSEEP*) mis en place pour la fonction publique de l'Etat, est transposable à la fonction publique territoriale.

Il se compose :

- D'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (*IFSE*)
- D'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (*CIA*)

La Communauté d'Agglomération CAP Excellence a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- Prendre en compte la position dans l'organigramme et le niveau d'encadrement ;
- Reconnaître et valoriser l'exercice et les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement des collaborateurs et reconnaître leur valeur et expérience professionnelle.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

L'IFSE et le complément indemnitaire annuel CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Il ne pourra se cumuler avec :

- La Prime de Fonction et de Résultat (*PFR*)
- L'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (*IFTS*)
- L'Indemnité d'Administration et de Technicité (*IAT*)
- L'Indemnité d'Exercice de Missions des Préfectures (*IEMP*)

En revanche, la circulaire ministérielle NOR : RDFS1427139C en date du 05/12/2014, précise que l'IFSE est 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 pouvoirs d'achat (*exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielles, GIPA*)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (*heures supplémentaires, astreintes, permanences, ...*)
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction.

a) Les bénéficiaires :

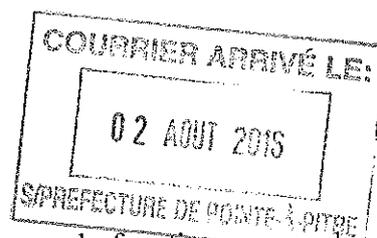
Au vu des dispositions réglementaires en vigueur, le RIFSEEP a été instauré pour les corps ou service de l'Etat servant de référence à l'établissement du régime indemnitaire pour les cadres d'emplois de :

- Cadre d'emplois : Administrateurs territoriaux
- Cadre d'emplois : Attachés Territoriaux
- Cadres d'emplois : Rédacteurs Territoriaux
- Cadres d'emplois : Conseillers Territoriaux Sociaux-Educatifs
- Cadres d'emplois : Educateurs Territoriaux des APS
- Cadres d'emplois : animateurs Territoriaux
- Cadres d'emplois : Assistants Territoriaux Socio-Educatifs
- Cadres d'emplois : Techniciens Territoriaux
- Cadres d'emplois : Adjoints Administratifs Territoriaux
- Cadres d'emplois : Agents Sociaux Territoriaux
- Cadre d'emplois : Agents Territoriaux Spécialisés des écoles maternelles
- Cadre d'emplois : Opérateurs Territoriaux des APS
- Cadres d'emplois : Adjoints Territoriaux d'animation

Le régime indemnitaire sera attribué aux fonctionnaires titulaires et stagiaires employés à temps plein, à temps non complet et à temps partiel ; ainsi qu'aux agents contractuels de droit public de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence.

b) Mise en œuvre:

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)



Chaque emploi et/ou cadre d'emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonction 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.

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant annuel minimum de rémunération et un montant annuel maximum, plafond déterminé ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Chaque cadre d'emplois repris dans les tableaux ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants minimums et maximums suivants :

- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

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

Chaque cadre d'emplois repris dans les tableaux ci-après est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois des Administrateurs Territoriaux	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Administrateur Général ou DGS de l'EPCI	Groupe 1	4 900 €	49 980 €	49 980 €	8 820 €
Administrateur Hors Classe ou DGA de l'EPCI	Groupe 2	4 600 €	46 920 €	46 920 €	8 280 €
Administrateur et/ou Directeur d'un ou plusieurs services	Groupe 3	4 150 €	42 330 €	42 330 €	7 470 €

CADRE D'EMPLOI DES ATTACHÉS TERRITORIAUX

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Emplois fonctionnels et/ou Directeur Territorial	Groupe 1	2 500 €	36 210 €	22 310 €	6 390 €
Directeur Territorial et/ou Directeur d'un ou plusieurs services	Groupe 2	2 500 €	32 130 €	17 205 €	5 670 €
Attaché Principal et/ou Directeur de services	Groupe 3	2 500 €	25 500 €	14 320 €	4 500 €
Attaché	Groupe 4	1 750 €	20 400 €	11 160 €	3 600 €

CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS TERRITORIAUX SOCIAUX-EDUCATIFS

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Conseillers Socio-Educatif Supérieurs et/ou Directeur de structure, responsable de services sociaux et socio-éducatif, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions et qualifications	Groupe 1	1 400 €	19 480 €	19 480 €	3 440 €
Conseillers Socio-Educatif Autres fonctions	Groupe 2	1 400 €	15 300 €	15 300 €	2 700 €

CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Rédacteurs Principaux 1 ^{ère} classe et/ou Responsable de services, Responsable de structure, ... Responsable assistant de direction,....	Groupe 1	1 550 €	17 480 €	8 030 €	2 350 €
Rédacteur Principal de 2 ^{ème} classe Et/ou Responsable Adjoint de structure, Adjoint Responsable de service, expertise, pilotage, animation	Groupe 2	1 450 €	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Rédacteur Et/ou Poste d'instruction avec expertise, assistant de direction	Groupe 3	1 350 €	14 650 €	6 670 €	1 995 €

CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Educateur des APS Principal de 1 ^{ère} classe Et/ou Responsable de service	Groupe 1	1 550 €	17 480 €	8 030 €	2 350 €
Educateur des APS Principal de 2 ^{ème} classe Et/ou Adjoint au responsable de service ou structure, Expertise fonction de coordination de pilotage, Chef de bassin	Groupe 2	1 450 €	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Educateur des APS Et/ou Encadrement de proximité, d'usagers	Groupe 3	1 350 €	14 650 €	6 670 €	1 995 €

CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Animateur Principal 1 ^{ère} classe Et/ou Responsable de services ou structure	Groupe 1	1 550 €	17 480 €	8 030 €	2 350 €
Animateur Principal 2 ^{ème} classe Et/ou Responsable de services ou structure, Expertise, fonction de pilotage	Groupe 2	1 450 €	16 015 €	7 220 €	2 185 €
Animateur Et/ou Encadrement de proximité, d'usagers...	Groupe 3	1 350 €	14 650 €	6 670 €	1 995 €

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Technicien Principal de 1 ^{ère} classe Et/ou Responsable de services, niveau d'expertise supérieur, direction de travaux sur le terrain, contrôle de chantier	Groupe 1	1 550 €	11 880 €	7 370 €	1 620 €
Technicien Principal de 2 ^{ème} classe Et/ou Adjoint responsable de services, expertise...	Groupe 2	1 450 €	11 090 €	6 880 €	1 510 €
Technicien Et/ou Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des ouvrages, surveillance de travaux d'équipements....	Groupe 3	1 350 €	10 300 €	6 390 €	1 400 €

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIF

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Assistant socio-éducatif Principal Et/ou Encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualification...	Groupe 1	1 100 €	11 970 €	11 970 €	1 630 €
Assistant socio-éducatif Et/ou Autres fonctions	Groupe 2	1 020 €	10 560 €	10 560 €	1 440 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Adjoints Principaux de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe Et/ou Chef d'équipe, gestionnaire, comptable, marché public, assistant de direction, sujétions, qualifications...	Groupe 1	1 350 €	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Adjoints de 1 ^{ère} classe et 2 ^{ème} classe Et/ou Agent d'Exécution, agent d'accueil....	Groupe 2	1 200 €	10 800 €	6 750 €	1 200 €

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant Annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Agents sociaux principaux de 1 ^{ère} classe et 2 ^{ème} classe Et/ou Travailleur familial, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualification	Groupe 1	1 350 €	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Agents sociaux de 1 ^{ère} classe et 2 ^{ème} classe Et/ou Emplois Exécution	Groupe 2	1 200 €	10 800 €	6 750 €	1 200 €

**CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES
DES ECOLES MATERNELLES(ATSEM)**

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montants Annuels maxima Logé pour nécessité de service	Montant maximaux du CIA Parts Résultats
ATSEM Principaux de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe Et/ou ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes.....	Groupe 1	1 350 €	11 340 €	7 090 €	1 260 €
ATSEM 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe Et/ou Agent d'exécution	Groupe 2	1 200 €	10 800 €	6 750 €	1 200 €

**CADRE D'EMPLOIS DES OPÉRATEURS TERRITORIAUX
DES ACTIVITÉS PHYSIQUES ET SPORTIVES(APS)**

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimaux annuels de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montants Annuels maxima Logé pour nécessité de service	Montant maximaux du CIA Parts Résultats
Opérateur des APS principaux de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe Et/ou Responsable de la sécurité des installations servant aux APS, assister le responsable de l'organisation des APS, surveillant de piscines et baignades, encadrement de proximité	Groupe 1	1 350 €	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Opérateur des APS 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe Et/ou Agent d'exécution	Groupe 2	1 200 €	10 800 €	6 750 €	1 200 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION

Grades ou emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE Parts Fonctions	Montant annuel maximal Logé pour nécessité de service	Montant maximal du CIA Parts Résultats
Adjoint principal d'animation 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe Et/ou Encadrement de proximité et d'utilisateurs, sujétions, qualifications.....	Groupe 1	1 350 €	11 340 €	7 090 €	1 260 €
Adjoint d'animation 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe Et/ou Agent d'exécution	Groupe 2	1 020 €	10 560 €	6 750 €	1 440 €

3/ LA PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION
(Décret n° 88-631 du 06/05/1988 modifié)

Les agents occupant, au sein de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence, un emploi fonctionnel de direction bénéficie d'une prime de responsabilité des emplois administratifs de direction d'un montant maximum mensuel de 15% du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris, mais NBI, prise en compte).

4/ L'INDEMNITE FORFAITAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES DES SERVICES DECONCENTRES

Compte tenu de l'institution du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale seuls les catégories et cadres d'emplois suivants, seront concernés.

I) 2^{ème} Catégorie

A) Fonctionnaires de catégorie appartenant à un grade dont l'indice brut terminal est au plus égal à l'indice brut 801. Le taux annuel est égal à 1 078,73 €

Cadre d'emplois/Grades	Taux moyen annuel	Coefficient multiplicateur autorisé par le Conseil Communautaire
Attaché de conservation du patrimoine	1 078,73 €	1 à 8
Bibliothécaire		1 à 8

II) 3^{ème} Catégorie

B) Fonctionnaires de catégorie B dont l'indice brut est supérieur à l'indice brut 380. Le taux moyen annuel est égal à 857,83 €

Cadre d'emplois/Grades	Taux moyen annuel	Coefficient multiplicateur autorisé par le Conseil Communautaire
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et de bibliothèques hors classe	857,83 €	1 à 8
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 1 ^{ère} classe		1 à 8
Assistant qualifié de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2 ^{ème} classe (à partir du 6 ^{ème} échelon)		1 à 8
Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques hors classe		1 à 8
Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques 1 ^{ère} classe		1 à 8
Assistant territorial de conservation du patrimoine et des bibliothèques 2 ^{ème} classe (à partir du 6 ^{ème} échelon)		1 à 8

Le montant des attributions individuelles ne peut dépasser 8 fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie à laquelle appartient l'agent.

Pour chaque catégorie, le crédit global est calculé sur la base d'un taux moyen **compris entre 4 et 8**.

5) L'INDEMNITÉ D'ADMINISTRATION ET DE TECHNICITÉ

Les agents concernés : agents de la catégorie C et agents de la catégorie B jusqu'à l'indice 380

Cadre d'emplois/Grades	Coefficient multiplicateur autorisé par le Conseil Communautaire
ADJOINTS TECHNIQUES : Adjoint Technique Principal de 1 ^{ère} classe Adjoint Technique Principal de 2 ^{ème} classe Adjoint Technique de 1 ^{ère} classe Adjoint Technique de 2 ^{ème} classe	1 à 8
AGENTS DE MAITRISE : Agent de Maitrise Principal Agent de Maitrise	1 à 8
ADJOINT DU PATRIMOINE Adjoint du Patrimoine Principal de 1 ^{ère} classe Adjoint du Patrimoine Principal de 2 ^{ème} classe Adjoint du Patrimoine de 1 ^{ère} classe Adjoint du Patrimoine de 2 ^{ème} classe	1 à 8
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE Assistant de conservation Principal de 2 ^{ème} classe jusqu'à l'indice brut 380 Assistant de conservation jusqu'à l'indice brut 380	1 à 8

Le montant des attributions individuelles ne peut dépasser 8 fois le montant annuel attaché à la catégorie à laquelle appartient l'agent.

L'Indemnité d'Administration et de Technicité est exclusive de toute autre indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires. Elle peut être versée quand l'agent bénéficie d'un logement par nécessité absolue de service.

Pour chacune des catégories, le crédit global est calculé sur la base d'un taux moyen compris entre 3 et 8.

6) L'INDEMNITÉ D'EXERCICE DE MISSIONS DES PRÉFECTURES (IEMP)

Cette prime est versée aux agents appartenant aux grades et cadre d'emplois suivants sur la base des montants de référence ci-après :

Grade d'emplois/Grades	Montant annuel de référence	Coefficient multiplicateur par le Conseil Communautaire
Grades : Adjoint technique 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe	1 153 €	0,8 à 3
Grades : Adjoint technique principal de 2 ^{ème} et 1 ^{ère} classe	1 478 €	0,8 à 3
Cadres d'emplois Agents de maîtrise	1 204 €	0,8 à 3

L'autorité territoriale pourra attribuer un coefficient individuel qui pourra varier entre un plancher égal à 0,8 et un plafond égal à 3.

Seul l'exercice de responsabilités particulières devra justifier l'octroi aux agents de taux plafond.

7) L'INDEMNITÉ DE PERFORMANCE ET DE FONCTIONS (IFP) : INGÉNIEUR EN CHEF TERRITORIAL

Cette prime remplace les indemnités composant le régime indemnitaire des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts depuis le 1^{er} janvier 2011 (ISS et PSR).

L'IFP est applicable aux grades des ingénieurs en chef territoriaux.
Elle comprend deux parts :

- Une part fonctionnelle tenant compte des responsabilités du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées.
- Une part performance liée aux résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir.

Montant annuel de référence au 1^{er} janvier 2011

- Ingénieur en chef de classe exceptionnelle :
 - Part fonctionnelle : 3 800 €
 - Part performance : 6 000 €

- Ingénieur en chef de classe normale :
 - Part fonctionnelle : 4 200 €
 - Part performance : 4 200 €

Le montant individuel (somme de deux parts) ne peut excéder le plafond global annuel retenu par les services de l'Etat, soit au 1^{er} janvier 2011 :

- Ingénieur en chef de classe exceptionnelle : 58 800 €
- Ingénieur en chef de classe normale : 50 400 €

Pour la part fonctionnelle, le montant individuel est déterminé par application au montant de référence d'un coefficient multiplicateur compris entre 1 et 6. Elle est versée mensuellement.

Pour la part performance, le montant de référence est modulé par application d'un coefficient compris dans une fourchette de 0 à 6. Le montant individuel attribué au titre de cette part, fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la procédure d'évaluation individuelle.

Tout, ou partie de cette part pourra être attribuée au titre d'une année, sous la forme d'un versement exceptionnel pouvant intervenir une ou deux fois par an.

Cette prime sera non cumulable avec toutes autres indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir. Réduction de la part fonctionnelle, en cas d'attribution d'un logement concédé pour nécessité absolue de service, selon une fourchette du coefficient de modulation de 0 à 3.

Compte tenu du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux composé de trois grades (ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe et ingénieur général) institué par le décret N°2016-200 du 26 Février 2016 ; l'IFP sera applicable aux agents titulaires des nouveaux grades suivant leurs règles de classement dans le nouveau cadre d'emplois et conformément à la réglementation en vigueur.

8) L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE SERVICE (ISS)

Cette prime est versée aux agents de catégorie A de la filière technique :

Le crédit global = taux de base x coefficient du grade x coefficient de modulation x nombre d'agents.

Le coefficient de modulation est égal à 100 %

Cadres d'emplois/Grades	Taux de base	Coefficient du grade	Taux maximum individuel
Ingénieur principal à partir du 6 ^{ème} échelon ayant moins de 5 ans dans le grade.	361,90 €	51	
Ingénieur principal à partir du 6 ^{ème} échelon n'ayant pas 5 ans d'ancienneté dans le grade.		43	122,50 %
Ingénieur principal jusqu'au 5 ^{ème} échelon		43	122,50 %
Ingénieur à partir du 7 ^{ème} échelon		33	115 %
Ingénieur jusqu'au 6 ^{ème} échelon		28	

Pour chacun des grades, l'autorité territoriale décide des attributions individuelles en tenant compte, d'une part du montant de l'enveloppe globale et, d'autre part, du coefficient maximum.

9) LA PRIME DE SERVICE ET DE RENDEMENT

Cette prime est versée aux agents de catégorie A de la filière technique.

Le crédit global ne peut être supérieur au produit des taux annuels de base selon le grade et du nombre de bénéficiaires potentiels.

Crédit global = TBAG x nombre de bénéficiaires

Cadre d'emplois/Grades	TBAG (<i>Taux annuels de base selon le grade</i>)
Ingénieur principal	2 817 €
Ingénieur	1 659 €

L'autorité territoriale décide de l'attribution des montants individuels.

Pour chacun des agents le montant individuel ne peut dépasser le double du taux moyen annuel.

Compte tenu du nouveau cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux composé de trois *grades* (*Ingénieur, ingénieur principal, ingénieur hors classe*), institué par le décret n°2016-201 du 26 Février 2016, l'indemnité spécifique de service (*ISS*) et la prime de service et de rendement seront applicables aux agents titulaires des nouveaux grades suivant leurs règles de classement dans le nouveau cadre d'emplois et conformément à la réglementation en vigueur.

10) PRIME D'INTÉRESSEMENT À LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES (*Décrets n° 2012-624 et 2012-625 du 03/05/2012*) :

La prime d'intéressement sera attribuée à l'ensemble des agents dans les services ayant atteint les résultats fixés par l'autorité territoriale, après avis du Comité Technique.

Seules l'insuffisance professionnelle caractérisée et l'absence effective dans le service d'au moins 6 mois pendant la période de référence de 12 mois, peuvent conduire à exclure un agent du bénéfice de la prime.

L'autorité territoriale est autorisée, après avis du Comité Technique, à fixer les résultats à atteindre, ainsi que les indicateurs retenus pour la période de 12 mois et apprécier les résultats obtenus.

Le montant maximum de la prime attribuée aux agents du service ou groupe de services relevant du dispositif, est limité à la somme individuelle annuelle de 300 €.

L'autorité territoriale fixe dans cette limite, le montant de la prime, au regard des résultats obtenus.

Cette prime est cumulable avec toute autre indemnité, à l'exception des indemnités rétribuant une performance collective.

**11) INDEMNITÉ FORFAITAIRE REPRÉSENTATIVE DE SUJÉTIONS
ET TRAVAUX SUPPLÉMENTAIRES DES CONSEILLERS,
ASSISTANTS SOCIO-ÉDUCATIFS, ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS**

Compte tenu de l'instauration du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel. L'indemnité Forfaitaire représentative de sujétions et travaux supplémentaires ne sera applicable en l'état, qu'au cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants.

Cadre d'emplois/Grades	Montant de référence annuel	Coefficient multiplicateur autorisé par le Conseil Communautaire
Educateur chef de jeunes enfants	1 050 €	1 à 5
Educateur principal de jeunes enfants	950 €	1 à 5

Cette indemnité est allouée dans la limite d'un crédit global établi comme suit :
Taux de référence x coefficient multiplicateur x nombre de bénéficiaires.

L'autorité territoriale décide du montant individuel attribué à chacun des agents dans la limite d'un taux individuel pouvant aller de 1 à 5.

**12) PRIME DE TECHNICITÉ FORFAITAIRE DES PERSONNELS
DES BIBLIOTHÈQUES**

Cette prime est versée aux agents de la filière culturelle relevant des cadres d'emplois suivants :

Cadre d'emplois/Grades	Montant de référence annuel
Bibliothécaire	1 443,84 €
Attachés de conservation du patrimoine	
Assistant qualifié du patrimoine et des bibliothèques	1 203,28 €
Assistants du patrimoine et bibliothèque	

Cette prime est payable trimestriellement part quart aux intéressés.

**13) PRIME DE SUJÉTIONS SPÉCIALES DES PERSONNELS
DE SURVEILLANCE D'ACCUEIL**

Cette prime est versée aux agents de la filière culturelle relevant des cadres d'emplois et grades suivants :

Cadre d'emplois/Grades	Montant de référence annuel
Adjoint du patrimoine principal de 1 ^{ère} et 2 ^{ème} classe	716,40 €
Adjoint du patrimoine de 1 ^{ère} classe	716,40 €
Adjoint du patrimoine de 2 ^{ème} classe	644,40 €

L'autorité territoriale décide du montant individuel attribué à chacun des agents

14) INDEMNITÉS DE SUJETIONS DES CONSEILLERS D'ÉDUCATION POPULAIRE ET DE JEUNESSE

Cette prime est versée aux agents de la filière sportive relevant des cadres d'emplois suivants :

- Conseillers des APS

Taux de référence annuel : 4 960 €

Le crédit global est calculé sur la base du taux annuel moyen multiplié par le nombre de bénéficiaires.

L'autorité territoriale attribue les montants individuels dans la limite de 120 % du taux de référence.

15) INDEMNITÉS D'ASTREINTE

a) Les bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires

Agents contractuels du droit public exerçant des fonctions équivalentes.

b) Conditions d'octroi :

Une 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 (article 2 du décret 2005-542 du 19/05/2005).

La durée des interventions pendant une période d'astreinte est considérée comme un temps de travail effectif. Il est conseillé d'établir un relevé d'heures, visés par le responsable de service.

Le déplacement aller et retour sur le lieu de travail peut donner lieu au versement d'une indemnité ou d'une compensation en temps.

c) Modalité de mise en œuvre :

L'autorité est habilitée à fixer les modalités de mise en œuvre des régimes d'astreinte, conformément à la réglementation en vigueur, en fonction de l'organisation des services et du temps de travail au sein de la collectivité.

Seront ainsi définis :

- Les cas de recours aux astreintes
- Les emplois et services concernés
- Les modalités d'organisation

d) Montant des indemnités d'astreintes des agents de la filière technique :

- Astreinte d'exploitation : agents tenus pour les nécessités de service de demeurer soit à leur domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir.
- Astreinte de sécurité : agents amenés à intervenir lorsque des exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent (situation de crise ou de pré-crise).
- Astreinte de décision : personnel d'encadrement pouvant être joint directement par l'autorité territoriale en dehors des heures d'activité normale du service, afin de prendre les mesures et dispositions nécessaires.

INDEMNITÉS D'ASTREINTES		MONTANT EN EUROS (arrêté du 14/04/2015)	
Période d'astreinte	Astreintes d'exploitation	Astreinte de sécurité	Astreinte de décision
La semaine d'astreinte complète	159,20 €	149,48 €	121,00 €
Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi inférieur à 10 heures	8,60 €	8,08 €	10,00 €
Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi supérieur à 10 heures	10,75 €	10,05 €	10,00 €
Samedi ou journée de récupération	37,40 €	34,85 €	25,00 €
Une astreinte le dimanche ou un jour férié	46,55 €	43,38 €	34,85 €
Une astreinte de week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20 €	109,28 €	76,00 €

Pour ce qui est de la filière technique, la réglementation ne prévoit pas la possibilité de recourir à la compensation en temps. Seule l'indemnisation est possible.

e) Montant des indemnités d'astreinte des agents de toute autre filière :

Périodes d'astreintes	Indemnités d'astreintes en euro (arrêté du 3/11/2015)		Compensation d'astreinte
Une semaine d'astreinte complète	121,00 €	ou	1 journée et demie
Une astreinte du lundi matin au vendredi soir	45,00 €		1 demi-journée
Une nuit de semaine	10,00 €		2 heures
Un jour de week-end ou férié	18,00 €		1 demi-journée
Une astreinte du vendredi soir au lundi matin	76,00 €		1 journée
Une nuit de week-end ou jour férié	18,00 €		1 demi-journée

Le cumul :

L'indemnité d'astreinte ne peut être versée aux agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret 2001-1357 du 28 décembre 2001.

La rémunération ou la compensation en temps des astreintes ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des permanences.

Les périodes d'astreintes ne peuvent donner lieu au versement d'IHTS.

16) INDEMNITÉ DE PERMANENCE

a) Les bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires.

Agents contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes

La permanence correspond à l'obligation faite à un agent de se trouver sur son lieu de travail habituel, ou en un lieu désigné par son chef de service, pour nécessité de service, un samedi, un dimanche, ou lors d'un jour férié sans qu'il y ait travail effectif ou astreinte.

Cependant, selon le ministère de l'Intérieur, pour les agents de la filière technique, l'indemnisation des permanences est possible à tout moment de la semaine et notamment la nuit.

b) Modalités de mise en œuvre :

L'autorité est habilitée à fixer les modalités de mise en œuvre des régimes de permanence conformément à la réglementation en vigueur, en fonction de l'organisation des services et temps de travail au sein de la collectivité.

Seront ainsi définis :

- Les cas de recours aux permanences
- Les emplois et services concernés
- Les modalités d'organisation

c) Les modalités de compensation et d'indemnisation :

Une distinction est opérée entre celles applicables à toutes les filières et celles concernant exclusivement la filière technique.

Montant de l'indemnité :

- **Filière Technique :**

Montant = 3 X astreinte d'exploitation.

Ces montants sont majorés de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa permanence pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

INDEMNITÉ DE PERMANENCE	
Période de Permanence	Montant (arrêté du 14/04/2015)
La semaine complète	477,60 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	25,80 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	32,25 €
Samedi ou journée de récupération	112,20 €
Dimanche ou jour férié	139,65 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	348,60 €

- **Autres filières**

INDEMNITÉ DE PERMANENCE	
Période de Permanence	Montant (arrêté du 07/02/2002)
La journée du samedi	45,00 €
La demi-journée du samedi	22,50 €
La journée du dimanche et jour férié	76,00 €
La demi-journée du dimanche et jour férié	38,00 €

d) Octroi d'un repos compensateur :

Pour la filière technique :

La réglementation ne prévoit pas les conditions dans lesquelles les périodes de permanences qui ne sont pas indemnisées peuvent donner lieu à une compensation en temps.

Pour les autres filières :

Les périodes de permanences peuvent être compensées par une durée d'absence équivalente au nombre d'heure de travail effectif majoré de 25 %, à défaut d'être indemnisé.

La rémunération et la compensation sont exclusives l'une de l'autre.

Le cumul :

L'indemnité d'astreinte ne peut être versée aux agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret 2001-1357 du 28 décembre 2001.

La rémunération ou la compensation en temps des astreintes ne sont pas cumulables avec l'indemnité ou la compensation des permanences.

Les périodes d'astreintes ne peuvent donner lieu au versement d'IHTS.

17) INDEMNITÉ D'INTERVENTION

a) Les bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires.

Agents contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes

L'intervention correspond à un travail effectif (y compris la durée du déplacement aller et retour sur le lieu de travail accompli par un agent pendant une période d'astreinte.

Les interventions pourront être indemnisées ou compensées selon les dispositions réglementaires en vigueur.

1) Montant de l'indemnité d'intervention pour la filière technique :

Pour les agents éligibles aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), techniciens ou adjoints techniques, si l'agent dépasse ses obligations normales de service définies dans le cycle de travail, les interventions non indemnisées ou compensées, peuvent, à ce titre donner lieu au versement d'IHTS.

Pour les agents non éligibles aux IHT, le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 en son article 5, et un arrêté du même jour, fixent des modalités spécifiques de rémunération des interventions effectuées sous astreinte, et crée une indemnité d'intervention pendant les périodes d'astreinte. **Seuls les ingénieurs peuvent bénéficier de l'indemnité d'intervention.**

FILIERE TECHNIQUE PÉRIODE D'INTERVENTION <i>Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015</i>	
Période	Indemnité horaire
Intervention effectuée un jour de semaine	16,00 €
Intervention effectuée une nuit, un samedi, un dimanche ou un jour férié	22,00 €

2) Montant de l'indemnité d'intervention pour les autres filières :

AUTRES FILIÈRES INTERVENTION PENDANT LES PÉRIODES D'ASTREINTE <i>Arrêté ministériel du 3 novembre 2015</i>	
Période	Indemnité horaire
Intervention effectuée un jour de semaine	16,00 €
Intervention effectuée un samedi	20,00 €
Intervention de nuit	24,00 €
Intervention un dimanche ou un jour férié	32,00 €

Le repos compensateur :

Pour les agents de la filière technique

Pour les agents non éligibles aux IHTS, la durée du repos compensateur est fixée par la loi et non par délibération, et est égale au temps de travail effectif majoré dans les conditions suivantes :

Heures effectuées le samedi ou un jour de repos	25 %
Heures effectuées la nuit	50 %
Heures effectuées le dimanche ou un jour férié	100 %

Pour les autres filières :

L'indemnité d'astreinte ne peut être versée aux agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret 2001-1357 du 28 décembre 2001 (DGS, DGA, exclu DST)

Période d'intervention	Repos compensateur
Intervention effectuée entre 18h et 22h	110 %
Intervention effectuée le samedi entre 7h et 22 h	110 %
Intervention effectuée entre 22h et 7h	125 %
Intervention dimanche et jours fériés	125 %

18) INDEMNITÉS HORAIREs POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIÉS

L'indemnité sera versée aux agents effectuant un service le dimanche ou jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.

Le montant horaire de référence est égal à : 0,74 €/heure effective de travail.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou toute indemnité attribuée au même titre.

19) INDEMNITÉS HORAIRES DE TRAVAIL NORMAL DE NUIT

L'agent effectuant un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail.

Le montant horaire de référence est égal à : 0,17 €/heure.

Ce montant peut être majoré pour les agents occupant certaines fonctions, lorsqu'un travail intensif ne se limite pas à une tâche de surveillance est fourni.

Ce montant peut être porté à 0,80 €/heure et 0,90 €/heure pour la filière médico-sociale.

Cette indemnité n'est pas cumulable avec l'indemnité pour travaux supplémentaires ou tout autre avantage attribué au même titre.

20) INDEMNITÉS HORAIRES COMPLÉMENTAIRES POUR ELECTIONS

a) Les bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires

Agents contractuels de droit public exerçant des fonctions équivalentes

Cette indemnité est versée aux agents effectuant des travaux supplémentaires à l'occasion des élections sans pouvoir ouvrir droit aux IHTS.

Elections présidentielles, législatives, régionales, départementales, municipales, européennes et référendum :

b) Le crédit global :

Le crédit global affecté à ces indemnités est obtenu en multipliant la valeur retenue (dans la collectivité) de l'IFTS des attachés territoriaux (sans pouvoir dépasser le taux maximum) par le nombre des bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi de l'indemnité pour élections :

$1\ 078,73\ € \times 8 : 12 = 719,15\ € \times$ par le nombre de bénéficiaires.

Le montant maximal individuel ne peut excéder le quart du montant de l'IFTS annuel des attachés territoriaux :

$1\ 078,73\ € \times 8 : 4 = 2\ 157,46\ €$ (au 01/07/2010)

L'autorité décide de la répartition de l'enveloppe globale en fonction du travail effectué le jour de l'élection.

c) Autres consultations électorales :

Le crédit global affecté à ces indemnités est obtenu en multipliant la valeur retenue (dans la collectivité) de l'IFTS des attachés territoriaux (sans pouvoir dépasser le taux maximum) par le nombre des bénéficiaires remplissant les conditions d'octroi de l'indemnité et en divisant le tout par 36.

Le montant individuel maximal ne peut dépasser $1/12^{\text{ème}}$ de l'IFTS annuel des attachés.

ARTICLE 3- De stipuler que les primes et indemnités susvisées pourront être versées aux agents contractuel de droit public de l'EPCI, sur les mêmes bases que celles applicables aux titulaires des grades de référence.

ARTICLE 4- De déclarer que conformément à la loi n°96-1093 du 16 décembre 1996, modifiant l'article 88-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, que les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, dans le cadre de la mise en place de nouvelles dispositions réglementaires, bénéficieraient à titre individuel du maintien du montant indemnitaire dont ils bénéficient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

ARTICLE 5- De fixer pour chaque agent, le régime indemnitaire constitué d'une part fixe versée mensuellement et d'une part variable versée en fin d'année.

La part fixe sera fonction des critères suivants :

*** Grade**

*** Fonction exercée :** (*emplois fonctionnels, Directeur, Chef de service, Chef d'équipe...*)

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

*** Expérience professionnelle**

- Elargissement des compétences
- Approfondissement des savoirs
- Consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

Il s'agit de valoriser par l'expérience professionnelle :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- Sa capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre,...),
- Les formations suivies (en distinguant celles liées au poste, les formations transversales, les formations de préparation aux concours et examens, ...),
- La connaissance de son environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, avec les élus,...),
- L'approfondissement des savoirs techniques,
- La réalisation d'un travail exceptionnel,
- ...

L'autorité territoriale fixe par arrêté pour chacun des agents, le taux et/ou coefficients individuels s'y afférents.

La part variable sera fonction des critères suivants :

*** Manière de servir :**

- Valeur professionnelle fondée sur l'entretien professionnel,
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions,
- Son sens du service public,
- Connaissance de son domaine d'intervention,
- Sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail,
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes, comme son implication dans les projets de service ou sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

*** Absentéisme :**

Celle-ci prendra la forme d'une majoration ou minoration de taux ou coefficient maximal de 2 points ou 20 % sur proposition des supérieurs hiérarchiques directs, après l'évaluation annuelle de l'agent concerné.

ARTICLE 6- De maintenir le versement des primes et indemnités pendant les périodes de :

- Congés annuels ou autorisation exceptionnelles d'absence ;
- Congés de maternité, états pathologiques ou congés d'adoption ;
- Accident de travail ;
- Maladies professionnelles dûment constatées ;
- Congés de maladie ordinaire, dans les mêmes conditions que les règles appliquées aux agents de l'Etat, en vertu du principe de parité (*décret 2010-997 du 26/08/2010*).

En cas de congé de longue maladie ou de longue durée, le versement des primes et indemnités sera suspendu.

ARTICLE 7- De préciser que ces primes et indemnités seront revalorisées automatiquement en fonction des textes en vigueur.

ARTICLE 8- D'imputer les dépenses aux crédits prévus à cet effet au budget de l'exercice en cours.

ARTICLE 9- De stipuler que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 15 juillet 2016, notwithstanding les évolutions subséquentes liées à la parution des textes réglementaires modifiant les cadres d'emplois et les régimes indemnitaires à venir.

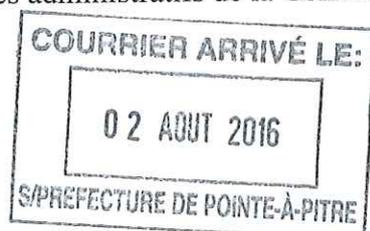
ARTICLE 10- De donner tout pouvoir à Monsieur le Président pour l'exécution de la présente délibération.

ARTICLE 11 -Le Président, le Directeur Général et le Comptable Public du Centre des Finances Publiques de l'Agglomération CAP Excellence, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

La présente délibération sera notifiée à Monsieur le Sous-préfet de l'Arrondissement de Pointe-à-Pitre, à Monsieur le Député-Maire de la ville des Abymes, à Madame le Maire de la ville de Baie-Mahault, à Monsieur le Maire de la ville de Pointe-à-Pitre ainsi qu'à Madame le Comptable Public du Centre des Finances Publiques de l'Agglomération CAP Excellence.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Guadeloupe, dans un délai de deux(2) mois à compter de sa publication et de sa réception par le Représentant de l'Etat.

Elle sera publiée au recueil des actes administratifs de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence.



Pour extrait certifié conforme

Pointe-à-Pitre, le 29 JUL. 2016

Le Président

Eric JALTON

- Délibération transmise à la Sous-Préfecture de l'arrondissement de Pointe-à-Pitre, le 02 AOUT 2016
- Délibération transmise à Monsieur le Député-Maire de la ville des Abymes, le 02 AOUT 2016
- Délibération transmise à Madame le Maire de la ville de Baie-Mahault, le 02 AOUT 2016
- Délibération transmise à Monsieur le Maire de la ville de Pointe-à-Pitre, le 02 AOUT 2016
- Délibération transmise à Madame le Comptable Public de l'Agglomération CAP Excellence, le 02 AOUT 2016

