

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE

- VU le Code général des collectivités territoriales ;
- VU le Code général de la fonction publique ;
- VU la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail,
- 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°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, notamment l'article 5,
- 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 de l'article L.174-4 du CGFP ;
- 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°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;
- 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°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°2015-1912 du 29 décembre 2015 portant diverses dispositions relatives aux agents contractuels de la fonction publique territoriale ;
- VU** le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- 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** 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 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 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 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU** l'arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;

- VU l'arrêté du 23 décembre 2019 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 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2^{ème} groupe 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 5 novembre 2021 portant application au 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 l'arrêté du 23 novembre 2022 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 tentant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat ;
- VU la circulaire NOR : RFFF1427139C 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 circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;
- VU la délibération n°2026.04.01/01 du conseil communautaire du 15 avril 2026 prenant acte de l'installation du nouveau conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence à l'issue du renouvellement général des conseils municipaux en mars 2026 ;
- VU la délibération n°2026.04.01/03 du conseil communautaire du 15 avril 2026 relative à l'élection du président de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence ;
- VU la délibération n°2024.07.04/572 du conseil communautaire en date du 12 juillet 2024 portant mise à jour du régime indemnitaire servi au personnel de CAP Excellence ;
- VU les crédits inscrits au budget de l'exercice 2025 ;

Considérant le rapport du président :

Dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire fondé sur la cotation des postes et appliqué depuis le 1^{er} novembre 2023 via le versement d'une prime mensuelle au personnel, plusieurs observations ont été remontées par les agents.

Ces retours ont fait l'objet d'une analyse par l'administration, dans un souci d'équité, de clarté et d'adaptation aux réalités des postes et des fonctions exercées.

En conséquence, il est proposé au conseil communautaire d'abroger la délibération n°2024.07.04/572 du conseil communautaire en date du 12 juillet 2024, portant mise à jour du régime indemnitaire, afin de permettre les ajustements suivants :

- **Évolution de la fiche de cotation**
- **Actualisation des fonctions réparties par groupe dans chaque cadre d'emplois**
- **Précisions sur les modalités de versement** de la part fixe et de la part variable du régime indemnitaire, notamment en cas d'absence pour raisons de santé
- **Instauration d'une indemnité de manquement de fonds**

Ces modifications permettront de consolider un régime indemnitaire plus lisible, plus équitable, et mieux aligné avec les spécificités des fonctions exercées au sein de l'établissement.

Le conseil communautaire est ainsi invité à se prononcer sur l'abrogation de la délibération précitée et sur la mise en place d'une nouvelle délibération actualisée encadrant le régime indemnitaire applicable aux agents de la communauté.

Considérant l'avis favorable des membres du Comité social territorial réunis le 17 juin 2025 ;

Après avoir délibéré ;

DÉCIDE, À L'UNANIMITÉ :

ARTICLE 1- A compter du 1^{er} juin 2026, d'abroger la délibération du conseil du 12 juillet 2024 portant mise à jour du régime indemnitaire servi au personnel de CAP Excellence et son remplacement à la même date par le régime ci-après.

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 social territorial, 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 social territorial.

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 l'établissement, 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 dépasser la durée de cycle de travail défini par l'établissement, 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 automatisé ou 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 Culturelle</u>
<i>Cadres d'emplois</i>
▪ Adjoints Territoriaux du Patrimoine

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

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

d) Cadres d'emplois concernés :

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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 ▪ Surveillants de travaux et du domaine public 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 d'équipes ▪ animateur d'activités culturelles 	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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 de service ▪ Responsable de structure d'équipe, de structure ▪ Chef de bassin ▪ Moniteur 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités

Réception par le préfet : 22/05/2026
 Publication : 22/05/2026

CADRES D'EMPLOIS	FONCTIONS	EMPLOIS	MISSIONS EXERCÉES
<p>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</p>	<p>➤ Encadrement de proximité, gestion administrative, suivi, instruction.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef d'équipe, cellule Gestionnaire comptable, marchés publics, RH, Communication... ▪ Gestionnaire administratif ▪ Assistant de direction ▪ Agent d'accueil ▪ Coursier 	<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 (CST) et des CAP situés auprès du CDG ou de l'établissement. ▪ 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, cellule Magasinier, Manutentionnaire ▪ Conducteur de véhicules et autres engins mécaniques ▪ Agent d'entretien polyvalent VRD, Agent de maintenance des équipements immobiliers ▪ Agent technique polyvalent ▪ Agents de collecte des déchets 	<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

Réception par le préfet : 22/05/2026
 Publication : 22/05/2026

CADRES D'EMPLOIS	FONCTIONS	EMPLOIS	MISSIONS EXERCÉES
<p>AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement d'équipe, gestionnaire des VRD et Patrimoine immobilier et mobilier 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Chef d'équipe ▪ Ouvrier polyvalent et spécialisé ▪ Gestionnaire de travaux VRD, instructeur ▪ Contrôleurs ▪ Agents d'accueil ▪ Agents de collecte des déchets 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Missions de contrôle des travaux régie d'exploitation et d'entretien des voiries et réseaux divers de collectivité ▪ Réalisation de mise en œuvre de travaux nécessitant expertise et compétences professionnelles étendues
<p>ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Magasinier de bibliothèque, ▪ d'archives ▪ Surveillant ▪ Gestionnaire administratif 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mission d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de maintenance, à l'occasion de manifestation et évènementiels 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>ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Animateur ▪ Agent de médiation ▪ Agent d'animation 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Missions d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de maintenance à l'occasion de manifestation et évènementiels 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.

Réception par le préfet le 02/05/2026
 Publication : 22/05/2026

CADRES D'EMPLOIS	FONCTIONS	EMPLOIS	MISSIONS EXERCÉES
<p>OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES APS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➤ Fonction d'exécution 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Surveillant de piscines et baignades ▪ Animateur sportif ▪ Gestionnaire d'activité ▪ Assistant responsable d'organisation des APS ▪ Agent polyvalent d'entretien des installations des APS 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Missions d'accueil, d'animation, coordination et de pilotage, manutention à l'occasion de manifestations 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.

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

Le 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 réviser les modalités d'applications du 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.

En revanche, l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (*exemple : frais de déplacement, de représentation*)
- 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, interventions*)
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction
- L'indemnité de vie chère dite prime de 40%
- La nouvelle bonification indiciaire

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 territoriaux.

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,

Situations particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. L'IFSE correspond à un montant annuel minimum de rémunération et un montant annuel maximum.

Les plafonds appliqués à la Communauté d'agglomération Cap Excellence correspondront à un pourcentage des plafonds 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.

Afin d'identifier les groupes de référence englobant les postes des agents, la méthode de classification retenue a été celle de la hiérarchisation des postes par comparaison dite « méthode globale ».

L'entrée dans les groupes de fonction s'établit comme suit, elle est déconnectée des grades :

Catégorie A : Administrateurs, Ingénieurs en Chef

Groupe 1 : DGS

Groupe 2 : Emploi fonctionnel de DGST, de DGA, Directeur(rice) général(e) de pôle, Conseiller(e) spécial(e), Expert(e) de haut niveau

Groupe 3 : Directeur(rice)s de service, Directeur(rice)s adjoint(e)s, Chargé(e) de mission

Groupe 4 : Autres fonctions

Catégorie A

Groupe 1 : DGA, Directeur(rice) général(e) de pôle, Conseiller(e) spécial(e), Expert(e) de haut niveau

Groupe 2 : Directeur(rice)s de service, Directeur(rice)s adjoint(e)s

Groupe 3 : Responsables de service, Chargé(e) de mission/opération, Econome de flux

Groupe 4 : Autres fonctions

Catégorie B

Groupe 1 : Responsables de service ou de plusieurs services,

Groupe 2 : Collaborateurs de catégorie B ayant des fonctions de management de proximité (responsable de cellule, responsable d'équipe, et agents de coordination générale ...)

Groupe 3 : Collaborateurs de catégorie B sans fonction de management

Catégorie C

Groupe 1 : Agent de catégorie C en position d'encadrement de proximité (responsable de cellule, responsable d'équipe et agents de coordination générale ...)

Groupe 2 : Agent de catégorie C sans encadrement

NB : Les agents d'une catégorie pouvant être situés dans deux groupes différents sont classés dans le groupe le plus avantageux.

c) Détermination du montant à verser :

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie ci avant.

Le montant individuel de l'IFSE de chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale en tenant compte :

- Du groupe de fonction auquel est rattaché l'emploi qu'il occupe.
- De son expérience professionnelle et des caractéristiques de son emploi appréciées selon les critères recensés ci-dessous.

Le montant de l'IFSE sera déterminé par l'addition des points des critères du tableau, multipliée par le plafond du groupe de fonction du cadre d'emploi occupé par l'agent divisés par cent.

Tous les montants : plancher, plafond, montant individuel, feront l'objet d'un arrondi selon les règles mathématiques.

ENCADREMENT, COORDINATION, PILOTAGE ET CONCEPTION				
CRITERES	SOUS-CRITERES	DEFINITION	NIVEAUX	PTS
ENCADREMENT, COORDINATION, PILOTAGE ET CONCEPTION	Niveau hiérarchique du poste dans l'organigramme	Il s'agit de tenir compte du niveau du poste détenu par l'agent	Directeur(trice) Général(e)	15
			DGST	13
			DGA/Direction générale de pôle	11
			Conseiller(e) spécial(e), Expert(e) de haut niveau	9
			Direction	8
			Direction adjointe	7
			Responsable de service / et adjoint	5
			Chargé(e) de mission/ Chargé(e) d'opération	4
			Responsable d'équipe/cellule	3
			Gestion et coordination/Technicien(ne)/Médiateur(rice)	2
			Agent d'exécution	1
	Nombre de collaborateurs encadrés	Il s'agit de valoriser la mission d'encadrement par rapport au nombre d'agents placés sous sa responsabilité directe et indirecte	31 et +	10
			21 à 30	8
			11 à 20	6
			6 à 10	4
			1 à 5	2
			0	0
	Niveau de responsabilité	Il s'agit d'évaluer le niveau de responsabilités (pénales, financières, juridiques, humaines, politiques) lié aux missions	Très fort	14
			Fort	12
			Intermédiaire	10
			Modéré	4

TECHNICITE, EXPERTISE, EXPERIENCE OU QUALIFICATION NECESSAIRE A L'EXERCICE DES FONCTIONS				
TECHNICITE, EXPERTISE, EXPERIENCE OU QUALIFICATION NECESSAIRE A L'EXERCICE DES FONCTIONS	Diplôme attendu pour le poste	Il s'agit d'évaluer la qualification attendue pour le poste	Bac +5	6
			Bac +4	5
			Bac +3	4
			Bac +2	3
			Bac	2
			CAP ou BEP	1
	Technicité du poste	Il s'agit d'évaluer le niveau de technicité du poste	Arbitrage/décision	12
			Gestion/conseil	9
			Exécution/mise en œuvre	6
		Il s'agit d'évaluer si le poste nécessite une habilitation ou certification	Oui	5
	Non		0	
	Connaissances requises pour le poste	Il s'agit d'évaluer les connaissances plus ou moins complexes nécessitées par l'agent pour occuper le poste	Expertise	8
			Maitrise	5
			Intermédiaire	3
			Elémentaire	2
	Expérience sur un poste de même nature	Il s'agit de valoriser le nombre d'années d'expérience sur un poste de même niveau ou de niveau supérieur	Plus de 8 ans	12
			5 à 8 ans	8
			0 à 4 ans	4

SUJÉTIONS PARTICULIÈRES OU DEGRÉ D'EXPOSITION DU POSTE AU REGARD DE SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL					
Réception par le préfet : 22/05/2026 Publication : 22/05/2026 SUJÉTIONS PARTICULIÈRES OU DEGRÉ D'EXPOSITION DU POSTE AU REGARD DE SON ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL	Sujétions : Exposition de l'agent aux risques	Il s'agit d'identifier l'exposition à un danger dans le cadre de l'exercice de son activité ou dans l'environnement de travail (3 risques maximum soit 12pts)	Electrique	4	
			Noyade	4	
			Exposition aux déchets	4	
			Exposition agression physique et verbale	4	
			Travaux manuels	4	
			Déplacements quotidiens	4	
			Poste de nature à générer des tensions mentales	4	
			Contrainte climatique	4	
	Sujétions liée à la santé	Il s'agit d'identifier les postes pouvant avoir un impact sur la santé physique	Exposition aux maladies		6
			Forte charge de travail ou travail régulier le WE ou le Soir	Il s'agit de valoriser les agents dont les missions exigent d'exercer régulièrement les week-ends et jours fériés dans le cadre de leur cycle horaire de travail ou les postes qui sont connus pour avoir une forte charge de travail	Oui
	Non	0			
	Relations régulières avec ...	Il s'agit de valoriser les postes qui mettent en relation une variété d'interlocuteurs	Elus		1
			Agents		1
Administrés			1		
Partenaires extérieurs			1		

RESPONSABILITES					
RESPONSABILITES	Responsabilité supplémentaire	Il s'agit de valoriser les agents qui acceptent d'endosser des fonctions supplémentaires spécifiques qui ne sont pas forcément en lien avec leur poste :	Financière :		
			Régisseur (régie avances et recettes)	10	
			Régisseur adjoint	5	
			Mandataire	5	
			Diverse :		
	Conseller prévention		10		
	Assistant prévention		10		
	Réfèrent pandémie et autres référents		10		
	Responsabilité financière et pénale	Il s'agit d'identifier les postes pouvant engager la responsabilité financière de la structure territoriale (activité de certification des factures, d'engagement des commandes...) et les postes exposés directement aux contrôles des organismes externes (CRC, Police judiciaire)	Oui		10
			TOTAL SUR 100		

d) Conditions de versement :

L'IFSE fera l'objet d'un versement mensuel fixé par arrêté individuel.

Maintien à titre personnel du montant du régime indemnitaire perçu :

Au titre du principe de libre administration des collectivités, l'organe délibérant décide que lorsque le montant de l'IFSE se trouverait diminué suite à la mise en place du RIFSEEP rénové, le montant indemnitaire perçu par les agents au titre des dispositions antérieures sera maintenu et ce même si ce montant venait à dépasser les plafonds annuels fixés par la délibération, jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet.

e) Conditions de réexamen :

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

- En cas de changement de fonctions nécessitant un changement de groupe de fonction, de situation d'encadrement, de technicité ou de sujétions.

- En cas de changement de groupe de fonction faisant suite à une promotion ou avancement de grade.
- A minima tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

Il pourra donc éventuellement faire l'objet d'une diminution notamment en cas de changement de groupe de fonction, de niveau hiérarchique du poste...

- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

La deuxième part du Rifseep est le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), il est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir évalués dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation. Sa reconduction d'une année sur l'autre n'est donc pas systématique. Son montant peut donc varier à la hausse, à la baisse ou être nul.

Chaque part du CIA correspond à un montant individuel fixé dans la limite d'un pourcentage des plafonds 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.

Le montant individuel du CIA est calculé en application du pourcentage de CIA attribué par l'autorité territoriale, sur proposition du supérieur hiérarchique, appliqué au plafond du groupe de fonction du cadre d'emploi de l'agent.

La détermination du pourcentage provisoire proposé par le supérieur hiérarchique est établie sur la base d'une grille d'appréciation.

Un rapport circonstancié pourra être sollicité en cas d'évaluation annuelle élevée (score supérieur à 90%) ou faible (score inférieur à 40%). En l'absence de réception de ce rapport dans les délais impartis, l'autorité territoriale se réserve le droit de réviser à la baisse ou à la hausse le pourcentage proposé.

Le CIA est versé une fois par an au terme de l'entretien annuel d'évaluation. Il peut faire l'objet d'un versement en deux fois à titre dérogatoire.

Son montant est fixé par voie d'arrêté individuel dans la limite des plafonds de la délibération.

Le CIA pourra être versé au cours du 1^{er} semestre de l'année suivant l'évaluation au prorata de la durée effective de présence de l'année évaluée et du temps de travail de l'agent sur l'année évaluée.

Le CIA peut être versé aux agents ayant quitté l'établissement sous réserve d'avoir été dans les effectifs au 30 septembre de l'année et d'avoir bénéficié d'un entretien annuel d'évaluation.

***Absentéisme :**

Celle-ci prendra la forme d'une minoration de taux ou coefficient de 10 points sur proposition des supérieurs hiérarchiques directs, après l'évaluation annuelle de l'agent concerné, à l'exception des congés annuels, formations, congés de maternité, absences syndicales.

- Absence à faible impact (<6 jours annuels) entre 8 et 10 points
- Absence à moyen et fort impact (>6 jours annuels) entre 0 et 7 point

Les tableaux par cadres d'emploi établissant les planchers et plafonds de référence de l'IFSE et du CIA sont présentés ci-après :

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ADMINISTRATEURS TERRITORIAUX

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
DGS de l'EPCI	Groupe 1	6 000 €	63 000 €	95%	59 850 €	15 750 €	55%	8 663 €
DGST, DGA, Directeur(rice) général(e) de pôle de l'EPCI, Conseiller(e) spécial(e), Expert(e) de haut niveau	Groupe 2	5 700 €	57 200 €	90%	51 480 €	14 300 €	47%	6 721 €
Directeur(rice) de service, Directeur(rice) adjoint(e)	Groupe 3	5 400 €	51 200 €	86%	44 032 €	12 800 €	46%	5 888 €
Responsable de service, Chargé(e) de mission/opération de l'EPCI	Groupe 4	5 100 €	45 400 €	82%	37 228 €	11 350 €	40%	4 540 €

CADRE D'EMPLOI DES ATTACHÉS TERRITORIAUX

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
DGA, Directeur(rice) général(e) de pôle de l'EPCI, Conseiller(e) spécial(e), Expert(e) de haut niveau	Groupe 1	4 800 €	36 210 €	86%	31 141 €	6 390 €	90%	5 751 €
Directeur(rice) de service, Directeur(rice) adjoint(e)	Groupe 2	4 500 €	32 130 €	84%	26 989 €	5 670 €	70%	3 969 €
Responsable de service, Chargé(e) de mission/opération de l'EPCI	Groupe 3	4 200 €	25 500 €	82%	20 910 €	4 500 €	65%	2 925 €
Autres fonctions	Groupe 4	3 900 €	20 400 €	80%	16 320 €	3 600 €	60%	2 160 €

CADRE D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
Responsable de service ou de plusieurs services	Groupe 1	3 600 €	17 480,00	85%	14 858 €	2 380,00 €	80%	1 904 €
Agent de cadre B ayant des fonctions de management de proximité (responsable d'équipe, de cellule...)	Groupe 2	3 300 €	16 015 €	83%	13 292 €	2 185,00 €	75%	1 639 €
Agent de cadre B sans fonction de management	Groupe 3	3 000 €	14 650 €	82%	12 013 €	1 995,00 €	70%	1 397 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
Agent de catégorie C en position d'encadrement	Groupe 1	2 700 €	11 340 €	100%	11 340 €	1 260 €	100%	1 260 €
Agent de catégorie C sans encadrement	Groupe 2	2 400 €	10 800 €	100%	10 800 €	1 200 €	100%	1 200 €

FILIERE TECHNIQUE**CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS EN CHEF**

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
DGS de l'EPCI	Groupe 1	6 000 €	57 120 €	95%	54 264 €	10 080 €	84%	8 467 €
DGST, adjoint au DGST, DGA, Directeur(rice) général de pôle de l'EPCI, Expert(e) de haut niveau, Conseiller(e) spécial(e)	Groupe 2	5 700 €	49 980 €	90%	44 982 €	8 820 €	75%	6 615 €
Directeur(rice) de service, directeur(rice) de service adjoint(e), Chargé(e) ou Directeur(rice) de mission/opération	Groupe 3	5 400 €	46 920 €	86%	40 351 €	8 280 €	70%	5 796 €
Autres fonctions	Groupe 4	5 100 €	42 330 €	82%	34 711 €	7 470 €	60%	4 482 €

CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
DGA, Directeur(rice) général(e) de pôle de l'EPCI	Groupe 1	4 800 €	46 920 €	86%	40 351 €	8 280 €	70%	5 796 €
Directeur(rice) de service, Directeur(rice) adjoint(e),	Groupe 2	4 500 €	40 290 €	84%	33 844 €	7 110 €	56%	3 982 €
Responsable de service, Chargé(e) de mission/opération de l'EPCI	Groupe 3	4 200 €	36 000 €	82%	29 520 €	6 350 €	47%	2 985 €
Autres fonctions	Groupe 4	3 900 €	31 450 €	80%	25 160 €	5 550 €	40%	2 220 €

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Responsable de service ou de plusieurs services	Groupe 1	3 600 €	19 660 €	85%	16 711 €	2 680 €	79%	2 117 €
Agent de cadre B ayant des fonctions de management de proximité (responsable d'équipe, de cellule...)	Groupe 2	3 300 €	18 580 €	83%	15 421 €	2 535 €	70%	1 775 €
Agent de cadre B sans fonction de management	Groupe 3	3 000 €	17 500 €	82%	14 350 €	2 385 €	60%	1 431 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Agent de catégorie C en position d'encadrement	Groupe 1	2 700 €	11 340 €	100%	11 340 €	1 260 €	100%	1 260 €
Agent de catégorie C sans encadrement	Groupe 2	2 400 €	10 800 €	100%	10 800 €	1 200 €	100%	1 200 €

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Agent de catégorie C en position d'encadrement	Groupe 1	2 700 €	11 340 €	100%	11 340 €	1 260 €	100%	1 260 €
Agent de catégorie C sans encadrement	Groupe 2	2 400 €	10 800 €	100%	10 800 €	1 200 €	100%	1 200 €

FILIERE CULTURELLE**CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS DU PATRIMOINE**

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Agent de catégorie C en position d'encadrement	Groupe 1	2 700 €	11 340 €	100%	11 340 €	1 260 €	100%	1 260 €
Agent de catégorie C sans encadrement	Groupe 2	2 400 €	10 800 €	100%	10 800 €	1 200 €	100%	1 200 €

FILIERE MEDICO-SOCIALE**CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS**

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupe de fonction	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap Excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap Excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
Directeur(rice) de service, Directeur(rice) adjoint(e)	Groupe 1	1 550 €	19 480 €	100%	19 480 €	3 440 €	85%	2 924 €
Responsable de service, Chargé(e) de mission de l'EPCI	Groupe 2	1 400 €	15 300 €	100%	15 300 €	2 700 €	80%	2 160 €

FILIERE ANIMATION**CADRE D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX**

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Responsable de service ou de plusieurs services	Groupe 1	3 600 €	17 480 €	85%	14 858 €	2 380 €	80%	1 904 €
Agents de cadre B ayant des fonctions de management de proximité	Groupe 2	3 300 €	16 015 €	83%	13 292 €	2 185 €	75%	1 639 €
Agent de cadre B sans fonction de management	Groupe 3	3 000 €	14 650 €	82%	12 013 €	1 995 €	70%	1 397 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Agent de catégorie C en position d'encadrement	Groupe 1	2 700 €	11 340 €	100%	11 340 €	1 260 €	100%	1 260 €
Agent de catégorie C sans encadrement	Groupe 2	2 400 €	10 800 €	100%	10 800 €	1 200 €	100%	1 200 €

FILIERE SPORTIVE**CADRE D'EMPLOIS DES CONSEILLERS TERRITORIAUX APS**

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap excellence	Plafond CIA à Cap Excellence
Directeur(ric) de service, Directeur(ric) de service adjoint(e),	Groupe 1	4 200 €	25 500 €	82%	20 910 €	4 500 €	65%	2 925 €
Responsable de service, Chargé(e) de mission	Groupe 2	3 900 €	20 400 €	80%	16 320 €	3 600 €	60%	2 160 €

CADRE D'EMPLOIS DES EDUCATEURS TERRITORIAUX DES APS

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Responsable de service ou de plusieurs services	Groupe 1	3 600 €	17 480 €	85%	14 858 €	2 380 €	80%	1 904 €
Agents de cadre B ayant des fonctions de management de proximité	Groupe 2	3 300 €	16 015 €	83%	13 292 €	2 185 €	75%	1 639 €
Agents de cadre B sans fonction de management	Groupe 3	3 000 €	14 650 €	82%	12 013 €	1 995 €	70%	1 397 €

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

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions	Montant minimal annuel de l'IFSE	Plafond actuel annuel de l'IFSE fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond annuel de l'IFSE à Cap Excellence	Plafond annuel du CIA fixé par décret	Pourcentage du plafond Etat appliqué à Cap	Plafond CIA à Cap Excellence
Agent de catégorie C en position d'encadrement	Groupe 1	2 700 €	11 340 €	100%	11 340 €	1 260 €	100%	1 260 €
Agent de catégorie C sans encadrement	Groupe 2	2 400 €	10 800 €	100%	10 800 €	1 200 €	100%	1 200 €

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

Le directeur général de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence 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/ PRIME D'INTÉRESSEMENT A 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 Social Territorial (CST).

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, 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 600.

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.

5) 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 l'établissement.

- 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 :

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 €

- 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.

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 euros (arrêté du 03/11/2015)		Compensation d'astreinte
Une semaine d'astreinte complète	149,48 €	o u	1 journée et demie
Une astreinte du lundi matin au vendredi soir	45,00 €		1 demi-journée
Une nuit de semaine	10,05 €		2 heures
Un jour de week-end ou férié	18,00 €		1 demi-journée
Une astreinte du vendredi soir au lundi matin	109,28 €		1 journée
Une astreinte le samedi	34,85 €		1 demi-journée
Dimanche ou jour férié	43,38 €		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.

6) 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 :**

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 17/04/2015)
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 n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°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.

7) 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 n°2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n°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 %

8) 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.

9) 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.

10) INDEMNITÉS COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

En principe, le statut de la fonction publique territoriale ne permet pas, pour des congés non pris, de verser une indemnité compensatrice. Néanmoins, la jurisprudence de la Cour de justice de l'Union européenne et le juge administratif français affirment que les congés annuels non pris avant la fin de la relation de travail du fait de la maladie doivent faire l'objet d'une indemnisation dans les limites suivantes :

- L'indemnisation maximale est fixée à 20 jours maximum par année civile pour 5 jours de travail par semaine,
- L'indemnisation se fait selon une période de report limitée à 15 mois après le terme de l'année au cours de laquelle les congés ont été générés.

L'indemnisation doit être calculée en référence à la rémunération que l'agent aurait normalement perçue s'il avait réellement bénéficié de ses congés annuels.

Les agents qui n'ont pas pu prendre tous leurs congés avant la cessation de la relation de travail, pour des motifs indépendants de leur volonté et tirés de l'intérêt du service, ont également droit au paiement de ces congés (*Cour administrative d'appel de Marseille, 6 juin 2017, n°15MA02573*).

Enfin, le juge européen reconnaît, pour les congés annuels non pris en raison du décès de l'agent, une indemnisation en faveur de ses ayants droit (*Cour de justice de l'Union européenne, 6 novembre 2018, affaires jointes C 569/16 et C 570/16*).

Il est donc possible d'autoriser l'indemnisation des congés annuels non pris **lors de la cessation de la relation de travail**, en raison de la maladie, de motifs tirés de l'intérêt du service ou du décès de l'agent.

11) INDEMNITE DE MANIEMENT DES FONDS PUBLICS

Le RIFSEEP est cumulable avec l'indemnité de maniement des fonds régie par le décret n° 2022-1605 du

22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics (nouvelle dénomination de l'indemnité de responsabilité des régisseurs).

Seuls les régisseurs titulaires peuvent bénéficier de cette attribution. Son montant est fixé conformément aux plafonds déterminés par arrêté ministériel.

ARTICLE 3- De fixer pour chaque agent, le régime indemnitaire constitué d'une part fixe versée mensuellement et d'une part variable versée au terme de l'entretien annuel d'évaluation et d'autoriser le versement des autres primes ponctuelles.

ARTICLE 4- De maintenir le versement des primes mensuelles :

- ✚ Pendant les périodes de :
 - Congés annuels ou autorisation exceptionnelle d'absence ;
 - RTT ;
 - 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 d'exercice à temps partiel thérapeutique le montant des primes et indemnités est proratisé au regard de la durée effective du service.

ARTICLE 5- De préciser que ces primes et indemnités seront revalorisées automatiquement en fonction des textes en vigueur notamment les plafonds.

ARTICLE 6- D'imputer les dépenses aux crédits prévus à cet effet au budget de l'exercice en cours.

ARTICLE 7- De stipuler que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juin 2026, nonobstant les évolutions subséquentes liées à la parution des textes réglementaires modifiant les cadres d'emplois et les régimes indemnitaires à venir.

ARTICLE 8- D'autoriser le président à signer tous documents, actes et pièces relatifs à l'exécution de la présente délibération.

ARTICLE 9 - Le président, le directeur général des services et le comptable public du centre des finances publiques de l'Agglomération CAP Excellence et de Marie-Galante, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution de la présente délibération.

La présente délibération sera notifiée à Monsieur le représentant de l'Etat, à Monsieur le maire de la ville des Abymes, à Monsieur le maire de la ville de Baie-Mahault, à Monsieur le maire de la ville de Pointe-à-Pitre ainsi qu'à Monsieur le comptable public du centre des finances publiques de l'Agglomération CAP Excellence et de Marie-Galante.

Elle peut faire l'objet dans le délai de deux (2) mois à compter de sa réception par le représentant de l'Etat, de sa publication ou de sa notification, soit d'un recours gracieux auprès du président de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence (18 boulevard LEGITIMUS 97 110 Pointe-à-Pitre) soit, conformément aux dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif de la Guadeloupe (34, chemin des Bougainvilliers- Cité Guillard 97 100 Basse-Terre ou greffe.ta-basse-terre@juradm.fr).

Pour extrait certifié conforme


Pointe-à-Pitre, le 21 MAI 2026

Le président de séance

Le secrétaire de séance

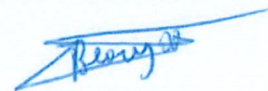
Le président

Le conseiller communautaire


Eric JALTON



Fabrice BEAUZOR



- Délibération transmise à Monsieur le représentant de l'Etat, le 22 MAI 2026
- Délibération transmise à Monsieur le maire de la ville des Abymes, le 22 MAI 2026
- Délibération transmise à Monsieur le maire de la ville de Baie-Mahault, le 22 MAI 2026
- Délibération transmise à Monsieur le maire de la ville de Pointe-à-Pitre, le 22 MAI 2026
- Délibération transmise à Monsieur le comptable public, le 22 MAI 2026

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

971-200018653-20260513-2026050475-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/05/2026

Publication : 22/05/2026