Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

DÉPARTEMENT-RÉGION
DE LA GUADELOUPE

CAP excellence
COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

CONSEIL COMMUNAUTAIRE	**Septième séance de l'année du nouveau conseil communautaire**
Séance du 18 septembre 2026	

Nombre conseillers :
En exercice : 42
Présents : 26 (dont 10 par visioconférence*)
Votants : 31 (dont 5 pouvoirs)
▪ Pour : 31
▪ Dont contre : 0
▪ Dont abstention : 0

L'an deux-mille-vingt-six, le vendredi 18 septembre, le conseil communautaire de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence régulièrement convoqué à 10 heures 00 minutes par convocation en date du 10 septembre 2026, s'est réuni à la fois en présentiel à la salle du conseil (siège de l'EPCI - 18 boulevard LEGITIMUS 97 110 Pointe-à-Pitre) et par visioconférence sous la présidence du président, Monsieur Eric JALTON.

Secrétaire de séance : Madame Milène LATOR-BELLON

Délibération n°2026.09.07/149 **Mise à jour du régime indemnitaire servi au personnel de CAP Excellence**	Rapporteuse : *Mme Laisely EDOM-PARAT* Présidente du Comité social territorial

Etaient présents : 26

Le président : Monsieur Eric JALTON*

Vice-présidents : M. Michel MADO (3ème vice-président)- M. Georges BREDENT (4ème vice-président)- Mme Tania GALVANI*(7ème vice-présidente)- Mme Marie-Hélène SALOMON (11ème vice-présidente)- Mme Claude Lise AZEDE (12ème vice-présidente)

Autres membres du bureau communautaire : Mme Murielle Narcisse ANDREOPA-ALEXIS- Mme Chantal BRELLE- Mme Kimberley Samira Theophile FRAGNEAU- M. Francis LUDGER- Mme Laisely EDOM-PARAT- M. Rosan RAUZDUEL*- M. Mathis VERDOL*

Autres conseillers communautaires : M. Fabrice Séverin BEAUZOR*- M. Yann CERANTON* - Mme Karine DESSOUT- Mme Océane GOVINDIN- M. Sébastien GREDOIRE- Mme Milène LATOR-BELLON- Mme Magaly Daisy MARCIN*- Mme Murielle ROCH-JABES- M. Simon VAINQUEUR- M. Pierre VENUTOLO*

En cours de séance :

Vice-présidents : M. Pierre Lucien THICOT* (2ème vice-président)- Mme Marie-Corine LACASCADE-CLOTILDE (8ème vice-présidente)- M. Teddy FOULE* (9ème vice-président)

Nombre de conseiller ayant donné pouvoir : 5

Vice-présidents : M. Harry DURIMEL (1er vice-président) à M. Georges BREDENT - Mme Eliane GUIOUGOU (5ème vice-présidente) à Mme Kimberley Samira Theophile FRAGNEAU

Autres conseillers communautaires : M. Bertrand Joël MANNE à Mme Océane GOVINDIN- M. Frédéric THEOBALD à M. Simon VAINQUEUR

En cours de séance :

Autre membre du bureau communautaire : M. Jean-Luc PLUMASSEAU à Mme Chantal BRELLE

Nombre de conseiller absent excusé : 10

En cours de séance :

Vice-présidents : M. Jean-Luc Jacques CELIGNY (10ème vice-président)- Mme Chantal LERUS (6ème vice-présidente)

Autres membres du bureau communautaire : M. Eric Bernard CELINAIN- M. Fabert MICHELY- M. William SURDIN

Autres conseillers communautaires : M. Teddy BERNADOTTE- Mme Aurélie BITUFWILA YERBE *(pouvoir à Monsieur Olivier SERVA)*- Mme Karine DUMESNIL- Mme Lydia DUPONT- M. Olivier SERVA

Nombre de conseiller absent non excusé : 1

Autre conseillère communautaire : Mme Marie-Camille MOUNIEN

Acte rendu exécutoire :

- Après transmission en préfecture, le 30 SEP. 2026
- Publication sur le site internet ou notification, le : 01 OCT. 2026

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

LE CONSEIL COMMUNAUTAIRE

VU le code général des collectivités territoriales ;

VU le code général de 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.714-4 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°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°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires ;

VU le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale ;

VU le décret n°2009-824 du 3 juillet 2009 portant majoration à compter du 1er 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°2012-624 du 3 mai 2012 pris en application de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et fixant les modalités et les limites de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

VU le décret n°2012-625 du 3 mai 2012 fixant le plafond annuel de la prime d'intéressement à la performance collective des services dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics ;

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 le décret n°2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

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 ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026

VU le décret n°2022-1453 du 23 novembre 2022 relatif aux conditions de classement, d'avancement et de rémunération applicables à certains emplois supérieurs de la fonction publique de l'Etat ;

VU 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 ;

VU le décret n°2024-474 du 24 mai 2024 modifiant le décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;

VU le décret n°2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

VU le décret n°2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés ou recrutés dans certains emplois administratifs supérieurs de 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 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 tentant 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 tentant 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 tentant 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 ;

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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 groupe III du 2ème 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 l'arrêté du 24 mai 2024 déterminant les modalités de recours à l'astreinte pour les agents exerçant au sein de la direction de la communication au sein du secrétariat général du ministère de la transition écologique et de la cohésion des territoires ;

VU l'arrêté du 14 juin 2024 relatif aux dispositifs d'astreintes applicables au sein des ministères de la transition écologique et de la cohésion des territoires (MTECT) ;

VU l'arrêté du 3 juillet 2026 relatif à la répartition par niveaux des emplois relevant du décret n° 2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés ;

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel ;

VU 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°2026.04.01/03 du conseil communautaire du 15 avril 2026 portant élection du président du conseil de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence ;

VU la délibération n°2026.05.04/475 du conseil communautaire en date du 13 mai 2026 portant mise à jour du régime indemnitaire servi au personnel de la Communauté d'Agglomération CAP Excellence ;

VU les crédits inscrits au budget de l'exercice 2026 ;

Considérant le rapport du président :

À la suite du conseil communautaire du 13 mai 2026, la Communauté d'agglomération CAP Excellence a adopté une nouvelle délibération portant mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Depuis cette adoption, plusieurs évolutions rendent nécessaire une nouvelle actualisation de cette délibération.

D'une part, le décret n°2026-484 du 10 juin 2026 portant dispositions statutaires applicables aux emplois fonctionnels administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés, ainsi que le décret n° 2026-487 du 10 juin 2026 relatif au régime indemnitaire des agents nommés sur ces emplois, ont instauré un régime indemnitaire spécifique applicable aux emplois supérieurs administratifs de direction.

D'autre part, une nouvelle organisation des services de CAP Excellence, applicable à compter du 1er novembre 2026, qui conduit à une évolution de certains emplois de direction.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

La présente délibération a donc pour objet de mettre en conformité le RIFSEEP de l'établissement avec ces évolutions.

Concernant les décrets du 10 juin 2026, sont concernés les emplois suivants au sein de CAP Excellence:

- Directeur(rice) général(e) (3ème niveau) soit 1 agent
- Directeur(rice) général(e) adjoint(e) (4ème niveau) soit 4 agents
- Expert(e) de haut niveau groupe III (4ème niveau) soit 1 agent

Ces emplois relèvent des 3ème et 4ème niveaux définis par l'arrêté du 3 juillet 2026.

Il est donc proposé de créer un tableau spécifique fixant les plafonds applicables à ces emplois conformément au nouveau cadre réglementaire.

Par ailleurs, la nouvelle organisation des services conduit à une rationalisation des directions, traduite notamment par :

- la fusion de plusieurs directions
- la création de nouvelles directions générales de pôle
- la redéfinition des responsabilités de certains emplois de direction
- l'évolution des missions de certains directeurs et directeurs adjoints

Ces évolutions justifient une actualisation des emplois figurant dans les tableaux du RIFSEEP afin d'assurer leur cohérence avec le nouvel organigramme.

Les autres dispositions sont reprises à l'identique dans la nouvelle délibération.

La réorganisation des services résulte exclusivement d'une décision d'organisation de l'établissement.

Elle ne saurait avoir pour conséquence une diminution de la rémunération des agents concernés lorsque ceux-ci sont affectés sur un emploi relevant d'un groupe de fonctions inférieur du seul fait de cette réorganisation.

Afin de respecter les engagements pris par l'autorité territoriale envers les organisations syndicales, il est proposé d'introduire une disposition transitoire prévoyant le maintien, à titre personnel, du montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) des agents concernés.

Cette garantie s'appliquera exclusivement aux situations résultant de la mise en œuvre de la nouvelle organisation des services à compter du 1er novembre 2026.

La présente modification n'a pas pour objet de procéder à une revalorisation générale du régime indemnitaire.

Les évolutions proposées répondent principalement à trois objectifs :

- mettre la délibération en conformité avec la réforme des emplois fonctionnels
- adapter les tableaux des emplois au nouvel organigramme
- garantir le maintien de la rémunération indemnitaire des agents concernés par la réorganisation

L'impact financier de cette modification demeure donc limité et correspond essentiellement au maintien individuel des montants d'IFSE des agents dont les fonctions évoluent dans le cadre de la réorganisation des services.

Le présent projet de délibération prévoit :

- l'intégration d'un tableau spécifique relatif aux emplois supérieurs administratifs de direction relevant du décret n°2026-487 du 10 juin 2026
- l'actualisation des tableaux des groupes de fonctions afin de tenir compte du nouvel organigramme
- le maintien des autres dispositions de la délibération du 13 mai 2026
- l'introduction d'une disposition transitoire garantissant le maintien de l'IFSE des agents concernés par la réorganisation des services.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire.
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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'instruction DGCL-DGFiP du 31 juillet 2026 ;

Considérant l'avis favorable des membres du Comité social territorial réunis le 17 septembre 2026.

Après en avoir délibéré ;

DÉCIDE, À L'UNANIMITÉ :

ARTICLE 1- A compter du 1er octobre 2026, d'abroger la délibération du conseil du 13 mai 2026 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).*

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

c) Cadres d'emplois concernés :

Filière Administrative
Cadres d'emplois
▪ Rédacteurs Territoriaux
▪ Adjoints Administratifs Territoriaux

Filière Technique
Cadres d'emplois
▪ Techniciens Territoriaux
▪ Agents de Maîtrise Territoriaux
▪ Adjoints Techniques Territoriaux

Filière Culturelle
Cadres d'emplois
▪ Adjoints Territoriaux du Patrimoine

Filière Animation
Cadres d'emplois
▪ Animateurs Territoriaux
▪ Adjoints Territoriaux d'Animation

Filière Sportive
Cadres d'emplois
▪ 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	➢ Encadrement de service, d'équipes ➢ Expertise, Animation, ➢ Coordination, pilotage, contrôle	▪ Responsable de service ▪ Adjoint Responsable de service ▪ Instructeur ▪ Gestionnaire ▪ Assistant de direction	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités
TECHNICIENS	➢ Encadrement de service, d'équipes ➢ Expertise, contrôle, coordination, pilotage, contrôle	▪ Responsable et Adjoint responsable de service ▪ Instructeur, ▪ Gestionnaire de travaux ▪ Surveillants de travaux et du domaine public	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités
ANIMATEURS	➢ Encadrement de service, d'équipes, de structure, ➢ Expertise ➢ Fonction de coordination, de pilotage ➢ Encadrement de proximité, d'usagers	▪ 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	➢ Encadrement de services, d'équipes, de structure, ➢ Fonction d'animation, d'instruction, de coordination, ➢ Encadrement de proximité d'usagers	▪ Responsable et Adjoint Responsable de service d'équipe, de structure ▪ Chef de bassin ▪ Moniteur	Préparation, pilotage, animation, suivi et contrôle des actions et activités

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

CADRES D'EMPLOIS	FONCTIONS	EMPLOIS	MISSIONS EXERCÉES
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	➢ Encadrement de proximité, gestion administrative, suivi, instruction.	▪ Chef d'équipe, cellule ▪ Gestionnaire comptable, marchés publics, RH, Communication… ▪ Gestionnaire administratif ▪ Assistant de direction ▪ Agent d'accueil ▪ Coursier	▪ 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 situées auprès du CDG ou de l'établissement. ▪ Fonction d'accueil, de coordination et de pilotage, à l'occasion de manifestations et évènementiels 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
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	➢ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➢ Fonction d'exécution	▪ 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	▪ 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 évènementiels organisés par la collectivité et/ ou sur son territoire
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX	➢ Encadrement d'équipe, ➢ gestionnaire des VRD et Patrimoine immobilier et mobilier	▪ Chef d'équipe ▪ Ouvrier polyvalent et spécialisé ▪ Gestionnaire de travaux VRD, instructeur ▪ Contrôleurs ▪ Agents d'accueil ▪ Agents de collecte des déchets	▪ 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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Reçu par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

CADRES D'EMPLOIS	FONCTIONS	EMPLOIS	MISSIONS EXERCÉES
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	➢ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➢ Fonction d'exécution	▪ Magasinier de bibliothèque, d'archives ▪ Surveillant ▪ Gestionnaire administratif	▪ Mission d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de manutention, 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
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	➢ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➢ Fonction d'exécution	▪ Animateur ▪ Agent de médiation ▪ Agent d'animation	▪ Missions d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de manutention 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.
OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES APS	➢ Encadrement de proximité : chef d'équipe, responsable de cellule, ➢ Fonction d'exécution	▪ Surveillant de piscines et baignades ▪ Animateur sportif ▪ Gestionnaire d'activité ▪ Assistant responsable d'organisation des APS ▪ Agent polyvalent d'entretien des installations des APS	▪ Missions d'accueil, d'animation, de coordination et de pilotage, de manutention à l'occasion de manifestation et évènementiels 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-202609071149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Acte rendu exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

2) LE RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, 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 ;
- Reconnaitre et valoriser l'exercice et les spécificités de certains postes ;
- Susciter l'engagement des collaborateurs et reconnaitre 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)*
- 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,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Publication : 30/09/2026

Chaque part de 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 : Emplois fonctionnels administratifs de direction
Groupe 1 : DGS (emploi de 3ème niveau)
Groupe 2 : DGA, Expert(e) de haut niveau, Directeur(rice) de projet Groupe III (emploi de 4ème niveau)

Catégorie A : Administrateurs, Ingénieurs en Chef

Groupe 1 : DGST, Agents exerçant des fonctions de direction générale ou de direction stratégique hors emploi fonctionnel (Directeur(rice) général(e) de pôle, conseiller(e) spécial(e)…)
Groupe 2 : Agents exerçant des fonctions de direction (directeur(rice), directeur(rice) adjoint(e)…)
Groupe 3 : Agents exerçant des fonctions de responsables : de service ou de mission stratégique
Groupe 4 : Autres fonctions

Catégorie A

Groupe 1 : Agents exerçant des fonctions de direction générale ou de direction stratégique hors emploi fonctionnel (Directeur(rice) général(e) de pôle, Conseiller(e) spécial(e)
Groupe 2 : Agents exerçant des fonctions de direction (Directeur(rice), Directeur(rice) adjoint(e)s…)
Groupe 3 : Agents exerçant des fonctions de responsables : de service ou de mission stratégique (Responsables de service, Chargé(e) de mission/opération, Econome de flux, Administrateur(rice) SIG…)
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, agent 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, 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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'éxécution	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
			Maîtrise	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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

SUJETIONS PARTICULIERES OU DEGRE D'EXPOSITION DU POSTE AU REGARD DE SON EVIRONNEMENT PROFESSIONNEL				
SUJETIONS PARTICULIERES OU DEGRE D'EXPOSITION DU POSTE AU REGARD DE SON EVIRONNEMENT 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 misssions exigent d'exercer régulièrement les week-ends et jours fériés dans le cadre de leur cycle horaire de travail ou les poste qui sont connus pour avoir une forte charge de travail	Oui	2
			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 :	
			Conseiller prévention	10
			Assistant prévention	10
			Référent 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.

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…

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

- *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 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 1er 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 points

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Emplois exercés dans le cadre d'emplois	Groupes de fonctions/ niveaux	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	3ème niveau	6 000 €	77 000 €	95%	73 150 €	33 000 €	55%	18 150 €
DGA, Expert(e) de haut niveau, Directeur(rice) de projet (Groupe III)	4ème niveau	5 700 €	63 000 €	90%	56 700 €	27 000 €	47%	12 690 €

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
Administrateurs exerçant des fonctions de direction générale ou de direction stratégique hors emploi fonctionnel (Directeur(rice) général(e) de pôle, conseiller(e) spécial(e)…)	Groupe 1	6 000 €	63 000 €	95%	59 850 €	15 750 €	55%	8 663 €
Administrateurs exerçant des fonctions de direction (directeur(rice), directeur(rice) adjoint(e)…)	Groupe 2	5 700 €	57 200 €	90%	51 480 €	14 300 €	47%	6 721 €
Administrateurs exerçant des fonctions de responsable de service ou de mission stratégique	Groupe 3	5 400 €	51 200 €	86%	44 032 €	12 800 €	46%	5 888 €
Autres fonctions	Groupe 4	5 100 €	45 400 €	82%	37 228 €	11 350 €	40%	4 540 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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
Attachés exerçant des fonctions de direction générale ou de direction stratégique hors emploi fonctionnel (Directeur(rice) général(e) de pôle, conseiller(e) spécial(e)…)	Groupe 1	4 800 €	36 210 €	86%	31 141 €	6 390 €	90%	5 751 €
Attachés exerçant des fonctions de direction (directeur(rice), directeur(rice) adjoint(e)…)	Groupe 2	4 500 €	32 130 €	84%	26 989 €	5 670 €	70%	3 969 €
Attachés exerçant des fonctions de responsable de service ou de mission stratégique (Chargé(e) de mission/opération,…)	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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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
DGST et ingénieurs en chef exerçant des fonctions de direction générale ou de direction stratégique hors emploi fonctionnel (Directeur(rice) général(e) de pôle, conseiller(e) spécial(e)…)	Groupe 1	6 000 €	57 120 €	95%	54 264 €	10 080 €	84%	8 467 €
Ingénieurs en chef exerçant des fonctions de direction (directeur(rice), directeur(rice) adjoint(e)…)	Groupe 2	5 700 €	49 980 €	90%	44 982 €	8 820 €	75%	6 615 €
Ingénieurs en chef exerçant des fonctions de responsable de service ou de mission stratégique	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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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
Ingénieurs exerçant des fonctions de direction générale ou de direction stratégique hors emploi fonctionnel (Directeur(rice) général(e) de pôle, conseiller(e) spécial(e)...)	**Groupe 1**	4 800 €	46 920 €	86%	40 351 €	8 280 €	70%	5 796 €
Ingénieurs exerçant des fonctions de direction (directeur(rice), directeur(rice) adjoint(e)...)	**Groupe 2**	4 500 €	40 290 €	84%	33 844 €	7 110 €	56%	3 982 €
Ingénieurss exerçant des fonctions de responsable de service ou de mission stratégique (Chargé(e) de mission/opération, Econome de flux, Administrateurs SIG,...)	**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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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(rice) de service, Directeur(rice) 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 OPÉRATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITTÉS 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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

3/ PRIME D'INTÉRESSEMENT A LA PERFORMANCE COLLECTIVE DES SERVICES

(Décrets n°2012-624 et 2012-625 du 03/05/2012 et décrets n°2019-1261 et 2019-1262 du 28/11/2019) :

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.

4) 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.
Seront ainsi définis :

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

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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

INDEMNITÉS D'ASTREINTES	MONTANT EN EUROS *(arrêté du 14/04/2015 modifié par arrêtés du 14 mai 2024 et du 14 juin 2024)*			
Période d'astreinte	**Astreintes d'exploitation**	**Astreinte de sécurité**	**Astreinte de décision**	**Astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence**
La semaine d'astreinte complète	159,20 €	149,48 €	121,00 €	149,48 €
Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi inférieur à 10 heures	8,60 €	8,08 €	10,00 €	8,08 €
Une astreinte de nuit entre le lundi et le samedi supérieur à 10 heures	10,75 €	10,05 €	10,00 €	10,05 €
Samedi ou journée de récupération	37,40 €	34,85 €	25,00 €	34,85 €
Une astreinte le dimanche ou un jour férié	46,55 €	43,38 €	34,85 €	43,38 €
Une astreinte de week-end *(du vendredi soir au lundi matin)*	116,20 €	109,28 €	76,00 €	109,28 €

- 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.
- Astreinte de continuité des dispositifs de communication de crise ou d'urgence : agents chargés dans le cadre de leur fonction, d'assurer la continuité des dispositifs de communication institutionnelle en situation de crise ou d'urgence, notamment les agents affectés au service ou à la fonction communication de l'établissement et appelés à assurer, en dehors des horaires habituels de service, la diffusion et la mise à jour des informations nécessaires à la communication de crise.

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 modifié)*	ou	Compensation d'astreinte
Une semaine d'astreinte complète	156,95 €		1 journée et demie
Une astreinte du lundi matin au vendredi soir	48,02 €		1 demi-journée
Une nuit de semaine	10,55 €		2 heures
Une astreinte du vendredi soir au lundi matin	114,74 €		1 journée
Une astreinte le samedi	36,59 €		1 demi-journée
Dimanche ou jour férié	45,55 €		1 demi-journée

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

Le cumul :
L'indemnité d'astreinte ne peut être versée aux agents bénéficiant d'une concession de logement par nécessité absolue de service.

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.

5) 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 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 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

- ***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.

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 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.**

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

FILIERE TECHNIQUE PÉRIODE D'INTERVENTION *Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015*	
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 *Arrêté ministériel du 3 novembre 2015*	
Période	**Indemnité horaire**
Intervention effectuée un jour de semaine	16,80 €
Intervention effectuée un samedi	21,00 €
Intervention de nuit	25,20 €
Intervention un dimanche ou un jour férié	33,60 €

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:

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 %

7) INDEMNITÉS HORAIRES POUR TRAVAIL DU DIMANCHE ET JOURS FÉRIES

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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

8) 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.

9) INDEMNITÉS COMPENSATRICE DE CONGES PAYES

En principe, les congés annuels non pris ne donnent lieu à aucune indemnité compensatrice.

Toutefois, conformément aux articles 5-1 et 5-2 du décret n°85-1250 du 26 novembre 1985 relatif aux congés annuels des fonctionnaires territoriaux, dans leur rédaction en vigueur, des dispositions dérogatoires sont applicables lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre tout ou partie de ses congés annuels en raison d'un congé pour raison de santé, d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service.

Lorsque l'agent est dans l'impossibilité de prendre ses congés annuels au cours de l'année au titre de laquelle ils sont dus pour l'un de ces motifs, il bénéficie d'une période de report de quinze (15) mois, laquelle peut être prolongée sur autorisation exceptionnelle de l'autorité territoriale.

Dans le mois suivant la reprise de ses fonctions ou, lorsque l'impossibilité de prendre les congés résulte de raisons tirées de l'intérêt du service, avant le 31 janvier de l'année suivante, l'agent est informé, par tout moyen conférant date certaine, du nombre de jours de congés annuels reportés ainsi que de la date jusqu'à laquelle ces jours peuvent être pris. La période de report débute, en principe, à la date à laquelle l'agent reçoit ces informations. Des modalités particulières de computation de cette période sont applicables aux congés annuels acquis pendant un congé pour raison de santé ou un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales lorsque ce congé se prolonge pendant au moins un an.

À l'exclusion des congés reportés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales ou pour des raisons tirées de l'intérêt du service, le report est limité aux droits non utilisés correspondant aux quatre (4) premières semaines de congé annuel par période de référence.

Lorsque l'agent n'a pas été en mesure de prendre ses congés annuels avant la fin de sa relation de travail, les droits non utilisés donnent lieu à une indemnité compensatrice. À l'exclusion des droits non consommés du fait d'un congé lié aux responsabilités parentales ou familiales, cette indemnisation est limitée aux droits non utilisés correspondant aux quatre premières semaines de congé annuel par période de référence. L'agent est informé du nombre de jours de congé annuel non utilisés ou reportés donnant lieu à indemnisation.

L'indemnité compensatrice est calculée conformément à l'arrêté du 21 juin 2025 relatif aux modalités d'assiette et de calcul de l'indemnité compensatrice pour congé annuel non pris en fin de relation de travail dans la fonction publique territoriale. La rémunération mensuelle brute retenue correspond à la dernière rémunération versée au titre de l'exercice effectif des fonctions sur un mois d'exercice complet, compte tenu, le cas échéant, des évolutions de la situation statutaire ou indemnitaire intervenues jusqu'à la fin de la relation de travail. Elle comprend le traitement indiciaire, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement ainsi que les primes et indemnités prévues par une disposition législative ou réglementaire, sous réserve des exclusions prévues par l'arrêté précité.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

10) 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 du23 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 de congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le versement des primes et indemnités demeure suspendu.

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- Le montant individuel de l'IFSE des agents dont le rattachement à un groupe de fonctions est modifié du seul fait de la réorganisation des services mise en œuvre au 1er novembre 2026 est maintenu à titre personnel, dans la limite des plafonds fixés par la présente délibération, aussi longtemps qu'ils demeurent dans les fonctions issues de cette réorganisation et jusqu'à leur nomination sur des fonctions ouvrant droit à une IFSE d'un montant équivalent ou supérieur.

ARTICLE 7- D'imputer les dépenses aux crédits prévus à cet effet au budget de l'exercice en cours.

ARTICLE 8- De stipuler que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er octobre 2026, nonobstant les évolutions subséquentes liées à la parution des textes réglementaires modifiant les cadres d'emplois et les régimes indemnitaires à venir.

ARTICLE 9- D'autoriser le président à signer tous documents, actes et pièces relatifs à l'exécution de la présente délibération.

ARTICLE 10- 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.

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur
971-200018653-20260918-20260907149-DE
Accusé certifié exécutoire
Réception par le préfet : 30/09/2026
Publication : 30/09/2026

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 30 SEP. 2026

Les co-président de séance		La secrétaire de séance
Le président	Le 3ème vice-président	La conseillère communautaire
Eric JALTON	Michel MADO	Milène LATOR-BELLON

COMMUNAUTÉ D'AGGLOMÉRATION CAP EXCELLENCE
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

- Délibération transmise à Monsieur le représentant de l'Etat, le 30 SEP. 2026
- Délibération transmise à Monsieur le maire de la ville des Abymes, le 01 OCT. 2026
- Délibération transmise à Monsieur le maire de la ville de Baie-Mahault, le 01 OCT. 2026
- Délibération transmise à Monsieur le maire de la ville de Pointe-à-Pitre, le 01 OCT. 2026
- Délibération transmise à Monsieur le comptable public, le 01 OCT. 2026