

Communauté de Communes du Trièves

Avignonet - Château Bernard - Châtel en Trièves - Chichilienne - Clelles - Cornillon en Trièves - Gresse en Vercors -
Lalley - Lavars - Le Percy - Mens - Monestier de Clermont - Monestier du Percy - Prébois- Roissard - Saint Andéol -
Saint Baudille et Pipet - Saint Guillaume - Saint Jean d'Hérans - Saint Martin de Clelles - Saint Martin de la Cluze - Saint
Maurice en Trièves - Saint Michel les Portes - Saint Paul les Monestier - Sinard - Treffort - Tréminis
300 chemin Ferrier - 38650 MONESTIER DE CLERMONT
Tél. : 04.76.34.11.22 - Fax : 04.76.34.13.37 - Courriel : accueil@cdctrièves.fr

2025/17 JF

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

L'AN DEUX MILLE VINGT CINQ, le 17 mars, à 18 heures 30, le Conseil de Communauté dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à St Martin de Clelles, sous la présidence de Jérôme Fauconnier.

Membres en exercice : 41

Date de Convocation : 10 mars 2025

Présents : Jérôme Fauconnier, Eric Vallier, Alain Roche, Didier Peybernes, Vincent Blanchard, Marie-Pierre Drain, Sabine Campredon, Pierre Suzzarini, Danielle Montagnon, Claude Didier, Jean-Louis Goutel, Eric Furmanczak, Caroline Fiorucci, Sébastien Besnard, Aymeric Faivre, Uta Ihle, Robert Cuchet, Yannick Faure, Christophe Drure, Gilles Cléret, Alain Vidon, David Piccarretta, Eric Bernard, Marianne Scarcella, Freddy Riotton, Joël Zoppé, Béatrice Vial, Christian Roux, Pierrick Bonenfant, Anne-Marie Fitoussi.

Suppléants avec voix délibérative : Catherine Dussart.

Suppléants sans voix délibérative : François Gaborit, Marc Giraud.

Pouvoirs : Véronique Méneghin Caprio à Caroline Fiorucci, Gilles Barbe à Pierre Suzzarini, Françoise Streit à Danielle Montagnon, Hélène Rossi à Freddy Riotton.

Votants : 35 Pour : 35

OBJET : RÉGIME INDEMNITAIRE : MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP

1^{ère} partie : instauration du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP)

Préambule

La Communauté de Communes du Trièves est née le 1^{er} janvier 2012 de la fusion de 6 structures - 3 communautés de communes, 2 SIVU et le Syndicat d'Aménagement du Trièves, qui disposaient précédemment chacun de leurs propres règles en matière de régime indemnitaire. Une harmonisation s'est avérée rapidement nécessaire compte tenu des disparités importantes constatées entre les agents pour des niveaux de fonction équivalents. Ainsi, après avis du Comité technique départemental le 4 octobre 2012, une délibération fixant le régime indemnitaire des agents de la CC du Trièves a été votée le 26 novembre 2012, sur la base de laquelle les écarts ont pu être réduits mais pas complètement gommés au cours de différentes étapes d'harmonisation de 2012 à 2014.

Puis en 2014 l'Etat a pour ses propres agents publié un décret créant le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise et de l'engagement professionnel, ayant vocation à se substituer à l'ensemble des primes existantes pour les différents cadres d'emploi. Ce nouvel outil indemnitaire est applicable de manière progressive depuis le 1^{er} janvier 2016 dans la Fonction Publique Territoriale au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels fixant les montants de référence pour les corps de la Fonction Publique d'Etat.

Le choix a été fait de ne mettre en place le RIFSEEP à la CC du Trièves qu'à partir du moment où suffisamment de cadres d'emploi seraient concernés réglementairement et où des marges financières suffisantes existeraient pour engager une réflexion globale sur le régime indemnitaire et mener un travail de fond. Un comité de pilotage a ainsi été constitué à l'automne 2018, composé du Vice-Président aux Finances et aux Ressources Humaines, du DGS, de la DRH, d'un représentant des responsables de service et d'une assistante RH. Le comité de pilotage était accompagné et guidé méthodologiquement par un consultant extérieur. Un travail de cotation des postes à partir des fiches de poste actualisées a été proposé par le consultant puis ajusté avec les responsables de service. Des réunions de

présentation puis de discussion avec les représentants du personnel en avril et juin 2019 soit en groupe de travail soit en Comité technique.

L'enjeu majeur d'harmonisation combiné aux besoins financiers a conduit l'exécutif à envisager une mise en œuvre du RIFSEEP en 2 étapes, sur 2 années budgétaires. Ainsi, les conseillers communautaires ont voté au budget primitif 2019 une enveloppe de 55 000 euros pour la mise en œuvre d'une 1^{ère} étape RIFSEEP en 2019. Une délibération a été votée par le conseil communautaire le 16 septembre 2019 après avis favorable du Comité Technique le 6 septembre 2019.

Le budget primitif 2020 a été voté en incluant une enveloppe de 55 000€ pour la mise en œuvre de la 2^{ème} étape qui a fait l'objet d'une délibération le 22 juin 2020.

Cette délibération est complétée en 2021 par les critères et principes de mise en œuvre du volet CIA, complément individuel annuel.

Une première révision de cette délibération a eu lieu en 2023 avec un montant supplémentaire prévu au budget de 13 000 €

Le budget 2024 a prévu un montant supplémentaire de 65 000 € et une révision de la présente délibération dans le cadre d'un protocole d'accord avec les représentants syndicaux.

Vu le code général des collectivités territoriales,

Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

Vu le décret n° 88-145 du 15 février 1988 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 contractuels de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la Fonction Publique Territoriale,

Vu la circulaire NOR RDFF1427139 C du 05 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,

Considérant qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

Vu l'avis du Comité Technique en date du 6 septembre 2019 relatif à l'instauration du RIFSEEP aux agents de la Communauté de Communes du Trièves,

Vu la délibération du Conseil Communautaire du 16 septembre 2019, relative au régime indemnitaire des agents de la Communauté de Communes du Trièves

Vu l'avis du Comité Technique en date du 12 juin 2020, relatif aux montants d'IFSE pour 2020,

Vu la délibération du 22 juin 2020, relative à la deuxième phase de mise en œuvre du RIFSEEP

Vu l'avis du Comité Technique du 1^{er} juin 2021, relatif à l'instauration du CIA en 2021

Vu la délibération du 7 juin 2021, relative à l'instauration du CIA

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 5 septembre 2023 modifiant les montants de l'IFSE

Vu la délibération du 11 septembre 2023 modifiant les montants de l'IFSE

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 25 février 2025 concernant la présente délibération

Le Président propose à l'assemblée délibérante d'instaurer le RIFSEEP et d'en déterminer les critères d'attribution selon les modalités suivantes.

La présente délibération annule et remplace les délibérations précédentes du 7 juin 2021, du 11 septembre 2023 et du 18 novembre 2024.

Article 1 : Définition et structure du RIFSEEP :

Le RIFSEEP se compose de 2 parts :

- Une part fixe nommée IFSE, indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, qui repose sur une cotation des postes et permet un classement de ceux-ci en groupes de responsabilité selon les critères définis par la collectivité
- Une part variable appelée CIA, complément indemnitaire annuel, facultative et déterminée en fonction de la manière de servir de l'agent.

Article 2 : Enjeux et principes de mise en œuvre du RIFSEEP à la CC du Trièves :

La mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la Communauté de Communes du Trièves doit permettre de répondre aux enjeux suivants :

- Améliorer l'équité
- Réduire les imperfections existantes
- Mieux reconnaître l'engagement des agents
- Renforcer l'attractivité de la collectivité dans le cadre des recrutements.

Les principes suivants sont retenus :

- Distinguer totalement les critères liés au poste de ceux propres à l'agent, en mettant en œuvre l'IFSE, part fixe assise sur le niveau de responsabilité du poste occupé et qui ne varie pas en fonction de caractéristiques liées à l'agent (diplôme / manière de servir / présence...).
- Définir une grille de lecture unique permettant de coter l'ensemble des postes, ceux existants et ceux qui seront créés à l'avenir.
- Distinguer l'indemnisation de sujétions particulières et le niveau d'encadrement, par un système de majorations.

Ainsi la structure du RIFSEEP à la CC du Trièves est définie comme suit :

Part fixe IFSE	IFSE base liée au poste et au groupe de responsabilité
	+ Majoration encadrement le cas échéant
	+ Majoration pour prise en charge de publics fragiles le cas échéant
	+ Majoration pour horaires coupés
CIA	Part variable liée à la manière de servir

Article 3 : Bénéficiaires du RIFSEEP :

Le RIFSEEP est versé à l'ensemble des agents de la collectivité, à l'exception des agents en contrat d'apprentissage ou d'alternance et des stagiaires étudiants.

Article 4 : IFSE :

Article 4.1 : définition des groupes de responsabilité de l'IFSE :

9 groupes de responsabilité sont définis par l'étude des fiches de poste et répondent aux définitions suivantes.

Niveaux	Définition des fonctions
Groupe A	Fonctions dont les activités sont clairement définies et correspondent à la mise en œuvre de consignes ou de protocoles préétablis. Le travail est souvent basé sur une planification quotidienne et encadrée. Les situations de travail sont très normées ; une capacité d'autocontrôle et d'adaptation de son action dans le cadre des protocoles définis et/ou des relations à l'utilisateur, est toutefois requise. Le panel d'activités reste restreint. Les activités peuvent être maîtrisées via un apprentissage de terrain de quelques semaines à un trimestre.

Groupe B	<p>Fonctions dont les activités correspondent à des pratiques professionnelles et des règles de l'art bien définies.</p> <p>La mise en œuvre des activités nécessite néanmoins régulièrement dans l'activité courante des choix techniques et/ou comportementaux parmi un éventail de solutions définies avec la hiérarchie et/ou par des protocoles métier.</p> <p>Les activités présentent généralement une certaine variété et/ou simultanéité requérant une auto-organisation et une adaptation au quotidien.</p> <p>Les savoir-faire peuvent s'acquérir via une formation professionnelle de niveau CAP à Bac ou via un apprentissage de terrain d'une période d'au moins six à neuf mois.</p>
Groupe C	<p>Action guidée par des pratiques professionnelles et des règles de l'art connues, mais nombreuses situations de travail nécessitant l'appréciation du professionnel, appelé :</p> <ul style="list-style-type: none"> - soit à travailler le plus souvent en très grande autonomie, - soit à exercer une fonction régulière de coordination d'équipe, avec répartition du travail au quotidien. <p>Activités cumulant des dimensions technique, d'organisation et de communication significatives.</p>
Groupe D	<p>Action guidée par des réglementations connues et par un vaste ensemble de techniques définies par le métier exercé.</p> <p>Situations dont la solution requiert une identification, une recherche et une construction par application des connaissances acquises et des cadres réglementaires.</p> <p>Le professionnel bâtit et planifie ses actions sur plusieurs semaines.</p> <p>Rôle de conseil technique sur son domaine.</p> <p>Travail avec des partenaires dans l'activité courante.</p>
Groupe E	<p>Fonctions d'ingénierie impliquant la conception de programmes d'actions ainsi que la maîtrise et la mise en œuvre de processus et/ou de réglementations complexes.</p> <p>Aide à la décision dans son domaine (élaboration de scénarii impliquant le choix et la production d'informations chiffrées et/ou qualitatives propres à éclairer la décision).</p> <p>Travail avec des partenaires dans l'activité courante.</p>
Groupe F	<p>Gestion d'un service ou d'un dispositif sur la base d'objectifs opérationnels bien définis.</p> <p>Latitude en matière de décisions techniques et organisationnelles, dans un cadre juridique et d'orientations déterminé.</p> <p>Définition et mise en œuvre de plans d'actions à court et moyen termes nécessitant une connaissance approfondie du domaine.</p> <p>Aide à la décision. Disponibilité permettant d'assurer la continuité de service.</p>
Groupe G	<p>Formalisation et pilotage d'une politique.</p> <p>Action guidée par des enjeux à la fois politiques, financiers, techniques et humains.</p> <p>Veille stratégique, analyse prospective, pilotage budgétaire et aide à la décision des élus et de la Direction.</p> <p>Pilotage et animation du partenariat. Disponibilité permettant d'assurer la continuité de service.</p>
Niveau H	<p>Impulsion, coordination et supervision de plusieurs politiques portées par l'exécutif ou pilotage d'un large domaine d'action transversale contribuant à sécuriser les choix de la collectivité à court, moyen et long terme.</p> <p>Participation à la définition des orientations stratégiques et à la cohérence d'ensemble de la collectivité.</p> <p>Pilotage budgétaire et négociation avec des partenaires multiples. Disponibilité permettant d'assurer la continuité de service.</p>
Niveau I	<p>Direction générale de la collectivité.</p> <p>Premier collaborateur du Président, garant de la mise en œuvre de la politique communautaire.</p> <p>Assure la cohérence de la gestion de la collectivité dans toutes ses dimensions et le pilotage global de la structure avec l'appui de l'équipe de direction. Disponibilité permettant d'assurer la continuité de service.</p>

Article 4.2 : IFSE : définition des majorations

La CC du Trièves décide de valoriser par la mise en place de majorations d'une part des responsabilités particulières, d'autre part des sujétions ou contraintes ne faisant pas l'objet d'une valorisation financière prévue par les textes réglementaires.

L'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures en cas d'évolution de la

présente délibération supprimant ou diminuant le montant d'une n...
titre individuel est garanti aux agents tant qu'ils restent affectés sur leur poste.

1/ Une majoration pour encadrement, sur la base des paliers suivants :

- Encadrement fonctionnel / coordination d'équipe
- Encadrement hiérarchique direct d'**1 agent**,
- Encadrement hiérarchique direct de **2 à 10 agents**,
- Encadrement hiérarchique direct de **11 à 20 agents**,
- Encadrement hiérarchique direct **+ de 20 agents**.

L'encadrement fonctionnel désigne la responsabilité de définir pour un ou plusieurs autres agents un planning ou de lui / leur assigner des tâches.

L'encadrement hiérarchique désigne la responsabilité exercée par un responsable chargé de définir les missions, les plannings d'un ou plusieurs agents, mais aussi d'accorder ou refuser les congés, de contrôler l'exécution des tâches, d'assurer son / leurs entretiens professionnels, les entretiens de recadrage ou disciplinaires.

2/ Une majoration pour la prise en charge de publics fragiles ou sensibles

La prise en charge de publics fragiles désigne la responsabilité confiée à des agents, dans leurs missions permanentes, d'accompagner lors de trajets à pied ou en véhicule motorisé, d'animer des groupes de personnes qui, en raison de leur âge (mineurs) ou de leur santé physique ou mentale, ne peuvent assurer leur propre sécurité. Elle implique de la part des agents une forte capacité d'adaptation, dans la gestion des situations mais également dans ses missions pour assurer la continuité du service public.

3/ Une majoration en cas d'horaires coupés

Cette majoration concerne les horaires imposés par nécessité de service ayant une coupure d'une durée supérieure ou égale à 2 heures 45.

Article 4.3 : IFSE : majorations spécifiques au service Déchets en remplacement de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants

La délibération de mise en œuvre du RIFSEEP du 7 juin 2021 prévoyait dans son article 10 la mise en œuvre de « l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants » pour les agents ayant pour mission la collecte des ordures ménagères. Or il n'est plus possible de cumuler cette indemnité avec le RIFSEEP. A ce titre, il est instauré deux majorations spécifiques au service : « majoration pour conduite de véhicules poids lourd » et « majoration pour travaux insalubres ».

Ces sujétions spécifiques seront mises en œuvre à partir du 1^{er} janvier 2025. A cette date, les agents qui se verraient attribuer un montant d'IFSE inférieur au montant mensuel moyen des indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants perçu au cours de l'année 2024, bénéficient à titre individuel du maintien de ce montant par le versement d'une IFSE complémentaire. Ce maintien à titre individuel est garanti aux agents tant qu'ils restent affectés sur leur poste.

Une majoration pour conduite de poids lourds

Les agents du service Déchet conduisant de manière régulière un véhicule nécessitant le permis C perçoivent une majoration, appliqué au prorata du temps de conduite prévue dans la fiche de poste.

Une majoration travaux insalubres

Cette majoration concerne les agents du service Déchet en charge de la collecte des déchets en point d'apports volontaires et les agents polyvalents exposés quotidiennement et de manière importante à des travaux insalubres, incommodes ou salissants (vidages de conteneurs à la main, remplacements des sacs, changements des récupérateurs de jus, lavage de l'intérieur de la benne des camions, etc.).

Article 4.4 : IFSE : majoration spécifique Régie en remplacement de l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

La délibération de mise en œuvre du RIFSEEP du 7 juin 2021 prévoyait dans son article 11 la mise en œuvre de « l'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes ». Or il n'est plus possible de cumuler cette indemnité avec le RIFSEEP. A ce titre, il est instauré à partir du 1^{er} janvier 2025 une majoration spécifique Régie.

Cette majoration est attribuée aux régisseurs titulaires nommés par arrêté du Président, qui sont chargés régulièrement des fonctions de régisseur d'avances et / ou de recettes.

Son montant est proratisé en fonction de la date de nomination ou de fin de fonctions du régisseur. Cette majoration est versée annuellement après service fait, sur constatation, par le Responsable du service finances, des montants annuels d'avances pouvant être consenties ou des montants de recettes encaissées.

Article 4.5 : IFSE : montants applicables :

Les montants de l'IFSE définis à partir de l'année 2024 sont les suivants :

		IFSE 2024 En € bruts mensuels	IFSE 2024 En € bruts annuels
IFSE 2020 base	groupe A	210	2520
	groupe B	230	2760
	groupe C	270	3240
	groupe D	305	3660
	groupe E	345	4140
	groupe F	410	4920
	groupe G	635	7620
	groupe H	710	8520
	groupe I	985	11820
IFSE majoration coordination d'équipe		40	480
IFSE majoration encadrement direct	1 agent	50	600
	2 à 10 agents	100	1200
	11 à 20 agents	130	1560
	21 agents et +	140	1680
IFSE majoration responsabilité publics fragiles		100	600
IFSE majoration horaires coupés		40	480

Les montants de l'IFSE définis à partir du 1^{er} janvier 2025 sont les suivants :

IFSE majoration conduite de poids lourds	A hauteur de 100% du temps de travail à temps plein	200	2400
	A partir de 75% du temps de travail à temps plein	150	1800
	A partir de 50% du temps de travail à temps plein	100	1200

	A partir de 50% du temps de travail à temps plein	50	
	Remplacements ponctuels	25	300
IFSE majoration travaux incommodes ou salissants		100	1200

IFSE Régie :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES et de recettes	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	Au delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

Article 4.6 : Modalités de versement de l'IFSE :

A l'exception de l'IFSE Régie versée annuellement, l'IFSE est versée mensuellement. Chaque agent se verra remettre un arrêté individuel fixant le montant de l'IFSE qui lui est applicable. Conformément à l'article 6 du décret du 20 mai 2014, l'organe délibérant décide de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire perçu par les agents dont ils bénéficiaient au titre des dispositions antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP, et ce jusqu'à ce que l'IFSE perçue par l'agent soit supérieure ou égale au montant précédemment détenu. Ce montant est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise.

Les agents admis à exercer leurs fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la collectivité territoriale ou l'établissement public en cours d'année sont admis au bénéfice de l'IFSE au prorata de leur temps de service.

L'IFSE est maintenu ou suspendu en cas d'absence selon la réglementation applicable aux agents de l'Etat (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, et circulaire n° BCRF 1031314C relative à l'application de ce décret).

Pour les agents occupants plusieurs emplois, l'IFSE sera versée travail de chaque emploi.

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- en cas de changement de fonctions ;
- en fonction de l'évolution des crédits budgétaires pouvant être consacrés au régime indemnitaire.

IFSE et heures complémentaires :

Une régularisation de versement d'IFSE sera effectuée de manière trimestrielle (paie d'avril pour le 1^{er} trimestre, paie de juillet pour le 2nd, paie d'octobre pour le 3^{ème} et paie de janvier de l'année N+1 pour le dernier trimestre de l'année N) pour les agents ayant effectué des heures complémentaires annualisées (par exemple pour compenser l'exercice à temps partiel d'un collègue) ou inscrites au planning de l'agent de manière durable, c'est-à-dire durant au moins 3 mois.

Article 4.7 : IFSE : Date de mise en œuvre :

L'IFSE est versée mensuellement depuis le traitement d'octobre 2019 aux agents en poste et rémunérés ce mois.

Les montants 2020 ont été versés à compter des traitements de juillet 2020 avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020, ou bien à la date d'entrée dans la collectivité, au prorata du temps de travail et du temps de présence dans la collectivité entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2020.

Article 4.8 : IFSE : grades concernés et plafonds réglementaires :

L'IFSE est attribuée aux agents relevant des cadres d'emploi suivants dans les limites réglementaires en vigueur :

Cadre d'emploi	Texte de référence	Groupe de responsabilité	Plafond individuel annuel d'IFSE réglementaire en vigueur au 16/09/2019
Adjoins administratifs	Arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Groupe D	11 340 €
		Groupe C	11 340 €
		Groupe B	10 800 €
Rédacteurs territoriaux	Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Groupe G	17 480 €
		Groupe F	17 480 €
		Groupe E	16 015 €
		Groupe D	14 650 €
Attachés territoriaux	Arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des attachés d'administration de l'Etat	Groupe I	36 210 €
		Groupe H	32 130 €
		Groupe G	25 500 €
		Groupe F	20 400 €
Adjoins techniques	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat	Groupe C	11 340 €
		Groupe B	10 800 €
		Groupe A	10 800 €
Agents de maîtrise	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat	Groupe D	11 340 €
		Groupe C	11 340 €
Techniciens territoriaux	Arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des	Groupe H	11 880 €
		Groupe G	11 090 €

		techniciens supérieurs du développement durable	Groupe F	10 300 €
Ingénieurs territoriaux		<i>En attente de publication – ingénieurs des travaux publics de l'Etat</i>	Groupe H	
			Groupe G	
			Groupe F	
Adjointes d'animation		Arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat	Groupe E	11 340 €
			Groupe D	11 340 €
			Groupe C	11 340 €
			Groupe B	10 800 €
Animateurs		Arrêté ministériel du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat	Groupe F	17 480 €
			Groupe E	16 015 €
			Groupe D	14 650 €
ATSEM		Arrêté ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat	Groupe B	10 800 €
Assistant éducatif	socio-	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat	Groupe E	11 970 €
			Groupe D	10 560 €
Conseiller éducatif	socio-	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	Groupe H	19 480 €
			Groupe G	19 480 €
			Groupe F	15 300 €
			Groupe E	15 300 €
Adjointes patrimoine	du	Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage	Groupe D	11 340 €
			Groupe C	11 340 €
Assistants conservation patrimoine et bibliothèques	de du des	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés de l'Education nationale	Groupe E	16 720 €
			Groupe D	14 960 €
Assistants principaux conservation patrimoine et bibliothèques	de du des	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires assistants spécialisés de l'Education nationale	Groupe E	16 720 €
			Groupe D	14 960 €
Bibliothécaires		Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires de l'Education nationale	Groupe G	29 750 €
			Groupe F	29 750 €
			Groupe E	27 200 €
Attachés conservation patrimoine	de du	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des bibliothécaires de l'Education nationale	Groupe G	29 750 €
			Groupe F	29 750 €
			Groupe E	27 200 €

Article 4.9 : cumul de l'IFSE avec d'autres primes :

L'IFSE n'est pas cumulable avec les primes suivantes qui ne seront donc plus versées dans la collectivité :

- IAT, indemnité d'administration et de technicité
- IEMP, indemnité d'exercice de mission des préfectures,
- IFTS, indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- Prime de service et de rendement
- Indemnité spécifique de service
- Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires.
- Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants
- indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

L'IFSE est cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (exemple : heures supplémentaires, astreintes, permanences...)
- la NBI, nouvelle bonification indiciaire.

Article 5 : Complément Indemnitaire Annuel (CIA) :

Le CIA est destiné à valoriser un engagement exceptionnel manifesté par certains agents en faveur du service public et pour en assurer la continuité.

Article 5.1 : Critères d'attribution du CIA :

Le CIA sera attribué en faveur des agents ayant fait preuve durant l'année d'une manière de servir répondant aux conditions suivantes :

1. Engagement d'un agent pour prendre en charge, en plus de ses missions habituelles, les dossiers d'un collègue absent pendant un mois en continu ou bien pendant 2 mois en plusieurs fois dans l'année.
2. Engagement d'un agent ou d'une équipe dans des circonstances exceptionnelles : notion à définir en CT après proposition du chef de service et discussion en équipe de direction.
3. Engagement professionnel manifesté par un agent en termes de disponibilité et d'adaptabilité au pied levé, de manière répétée, pour assurer les missions de service public, lorsqu'il s'agit d'assurer la sécurité et / ou la salubrité ou lorsqu'il s'agit d'éviter la fermeture d'un service ou équipement aux usagers. Su proposition motivée avec dates précises du chef de service.

Article 5.2 : Méthode d'attribution du CIA :

Le processus ci-dessous sera suivi pour déterminer les agents bénéficiant du CIA année par année et les montants individuels attribués :

- Entretiens individuels enfin d'année civile avant le 31 décembre année N
- Propositions d'attribution par les responsables de service à la direction
- Réunion de direction en présence du Vice-Président aux Ressources Humaines et des représentants du personnel pour discuter des critères et montants à attribuer
- Discussion fin janvier année N+1 en Comité Technique (CT) sur ce qui est proposé comme circonstances exceptionnelles et décision sur ce qui peut être retenu comme tel.
- Information au CT suivant sur le nombre d'agents bénéficiaires par groupe de responsabilité et les pourcentages attribués.
- Inscription au budget du montant nécessaire aux attributions en février- mars année N+1
- Versement du CIA sur les paies de mars de l'année N+1 au plus tard pour l'année N.

Article 5.3 : Pourcentages maxima par rapport aux montants annuels d'IFSE :

Les propositions d'attribution du CIA tiendront compte des montants et pourcentages maximum d'attribution fixés ci-dessous.

Un montant minimum d'attribution de 200€ est proposé qui prend en compte la responsabilité et le temps de travail de l'agent (la proratisation au temps de travail ne doit pas conduire à un montant de CIA inférieur à 200€) pour les critères 1 et 2.

		Montants mensuels IFSE	Montants annuels IFSE	% maxi du CIA / IFSE	Montant maxi du CIA	RIFSEEP annuel maximum
IFSE Base	Groupe A	210	2520	70%	1764	4284
	Groupe B	230	2760	62%	1711	4471
	Groupe C	270	3240	30%	972	4212
	Groupe D	305	3660	20%	732	4392
	Groupe E	345	4140	15%	621	4761
	Groupe F	410	4920	12%	590	5510
	Groupe G	635	7620	7%	533	8153
	Groupe H	710	8520	6%	511	9031
	Groupe I	985	11820	4%	472	12292

2^{ème} partie : autres indemnités applicables et conditions d'attribution

Les indemnités mentionnées aux articles 11 à 16 ci-dessous sont cumulables avec le RIFSEEP.

Article 6 : indemnité d'astreinte et d'intervention :

Textes de référence : - Décret n° 2015-415 du 14 avril 2015 relatif à l'indemnisation des astreintes.

- Arrêté du 14 avril 2015 fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement

Définition de l'astreinte : période pendant laquelle un agent 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 la collectivité. Le temps passé en astreinte n'est pas comptabilisé en temps de travail effectif.

Bénéficiaires : une astreinte d'exploitation concerne le service « eau potable » de la CC du Trièves. Le responsable de service et les fontainiers sont à tour de rôle d'astreinte sur une semaine complète. Les cadres d'emploi concernés sont : adjoints techniques, agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs.

Modalités de compensation : l'indemnité d'astreinte est versée après service fait sur présentation d'un état mensuel par le responsable de service.

Le temps de déplacement domicile-travail pour intervenir au cours d'une astreinte ainsi que le temps d'intervention sont comptabilisés en temps de travail effectif et donnent lieu :

- soit à récupération,
- soit à rémunération,
 - en indemnité horaire d'intervention pour les ingénieurs territoriaux
 - en indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) pour les cadres d'emploi de catégorie B et C.

Montants en vigueur au 07/06/2021 :

- 159.20 € pour une semaine complète
- 116.20 € pour une astreinte de week-end, du vendredi soir au lundi matin
- 46.55 € pour un dimanche ou un jour férié
- 37.40 € pour un samedi
- 10.75 € pour une nuit d'une durée supérieure ou égale à 12 heures.

Ces montants évolueront à chaque modification réglementaire des textes de référence.

Article 7 : IHTS, indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Texte de référence : Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Définition : les indemnités horaires pour travaux supplémentaires sont les heures de travail effectif accomplies au-delà de la durée légale du travail et ne faisant pas l'objet d'un repos compensateur. L'ensemble des heures supplémentaires accomplies au cours d'un même mois ne peut excéder 25 heures.

Bénéficiaires : -les fonctionnaires titulaires et stagiaires
- les contractuels
de catégorie B et C.

Modalités de versement : l'IHTS est versée après service sur présentation d'un état mensuel par le responsable de service.

Montant en vigueur au 07/06/2021 :

- Rémunération horaire de l'agent x 1.25 pour les 14 premières heures accomplies dans le mois
- Rémunération horaire de l'agent x 1.27 à partir de la 15^{ème} heure et pour les suivantes accomplies dans le mois
- Heures supplémentaires de dimanche ou jour férié : majoration des 2/3
- Heures supplémentaires de nuit (soit de 22 heures à 7 heures) : majoration de 100%

La rémunération horaire de l'agent se calcule en divisant le traitement indiciaire annuel de l'agent (traitement indiciaire + NBI le cas échéant) par 1820.

Ces montants évolueront à chaque modification réglementaire des textes de référence.

Article 8 : indemnité horaire pour travail normal de nuit et majoration pour travail intensif :

Textes de référence : - Décret n°61-467 du 10 mai 1961 relatif à l'indemnité horaire pour travail normal de nuit.

- Arrêté du 30 août 2001 fixant les taux de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit et de la majoration spéciale pour travail intensif.

Définition : peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail de nuit les agents appelés à assurer leur service la nuit entre 21 heures et 6 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire du travail. Une majoration spéciale pour travail intensif est versée lorsque l'agent accomplit des activités de manière effective et continue distinctes d'une simple fonction de surveillance.

Bénéficiaires : fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels.

Modalités de versement : l'indemnité est versée après service fait sur présentation d'un état mensuel par le responsable de service.

Montant en vigueur au 07/06/2021 : 0.17 € par heure de travail effectif entre 21 heures et 6 heures. Ce taux est majoré de 0.80€ dans le cadre de la majoration spéciale pour travail intensif.

Ces montants évolueront à chaque modification réglementaire des textes de référence.

Article 9 : indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés :

Texte de référence : Arrêté du 19 août 1975 instituant une indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents communaux.

Définition : peuvent percevoir l'indemnité horaire pour travail le dimanche les agents appelés à assurer leur service dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail le dimanche ou un jour férié.

Bénéficiaires : fonctionnaires titulaires et stagiaires, contractuels.

Modalités de versement : l'indemnité est versée après service fait sur présentation d'un état mensuel par le responsable de service.

Montant en vigueur au 07/06/2021 : 0.74 € par heure effective de travail.

Ces montants évolueront à chaque modification réglementaire des textes de référence.

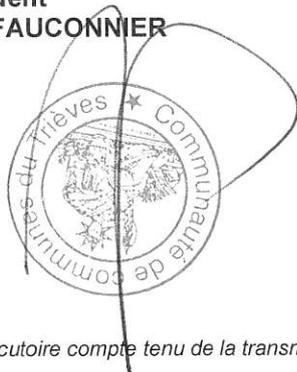
Le conseil communautaire, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide,

- **D'INSTAURER** un régime indemnitaire tenant compte fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) tel que présenté ci-dessus ;
- **D'AUTORISER** le Président à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- **D'ATTRIBUER** aux agents remplissant les conditions réglementaires les indemnités mentionnées aux articles 6 à 11 ;
- **D'ABROGER** la délibération du 18 novembre 2024 relative au régime indemnitaire du personnel de la Communauté de Communes ;
- Que les crédits correspondants ont été inscrits au budget primitif 2024 et qu'ils seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget.

Fait à Saint Martin de Clelles, le 17 mars 2025

Le Président

Jérôme FAUCONNIER



Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en Préfecture le 24/03/25 et de sa publication le 24/03/25