

# COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

072-247200686-20250127-D\_27\_01\_2025\_01-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 04/02/2025

Publication : 04/02/2025

Pour l'autorité compétente par délégation

## **Délibération n°27-01-2025-001**

4.1 Personnel titulaires et stagiaires de la FPT

### **EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE Séance du Lundi 27 janvier 2025**

Date de convocation	21 janvier 2025
Date d'affichage	21 janvier 2025

Membres en exercice	55
Membres présents	38
Votants	47 (dont 9 pouvoirs)

L'AN DEUX MILLE VINGT CINQ, le 27 janvier à 18h00, le Conseil de Communauté, légalement convoqué, s'est réuni à la Salle des fêtes à La Chapelle du Bois, sous la présidence de M. Didier REVEAU.

**Etai<sup>ent</sup> présents** : 37 - M. Serge AUGER, M. Éric BARBIER, M. Pierre BOULARD, M. Régis BOURNEUF, M. Régis BREBION, M. Nicolas CHABLE, Mme Catherine CHANTEPIE, M. Jean-Pierre CIRON, M. Joël CIRON, Mme Christine CORMIER, M. Dominique COUALLIER, Mme Amélie DANGEUL, M. Arnaut de CALONNE, M. Éric DESCOMBES, M. Jean DUMUR, Mme Patricia ÉDET, M. Dominique ÉDON, M. Yves GOULLIER, M. Thierry GUÉRIN, M. Gérard GUESNÉ, Mme Cécile KNITTEL, Mme Marie-Line LEDRU, Mme Michèle LEGESNE, Mme Bénédicte MARCHAIS, M. Jannick NIEL, M. Eric PAPILLON, M. Willy PAUVERT, Mme Françoise PELLODI, M. Laurent PHILIBERT, Mme Nadège PIOGER, M. Jean-Yves RENARD, M. Thierry RENVOIZÉ, M. Didier REVEAU, Mme Sylvie SEQUEIRA, M. Didier TORCHÉ, M. Jean-Pierre TORCHÉ, Mme Laëtitia VEEGAERT.

**Etai<sup>ent</sup> représentés** : 1 - Mme Liliane DENIS représentée par M. Bruno CEPRÉ.

**Pouvoirs** : 9 – M. Thierry BODIN ayant donné pouvoir à Mme Sylvie SEQUEIRA, Mme Catherine BOSSY ayant donné pouvoir à Mme Christine CORMIER, M. Pascal BOURGOIN ayant donné pouvoir à M. Éric DESCOMBES, M. Alain CRUCHET ayant donné pouvoir à Mme Amélie DANGEUL, Mme Delphine LETESSIER ayant donné pouvoir à M. Gérard GUESNÉ, Mme Myriam MORAND ayant donné pouvoir à M. Thierry GUÉRIN, M. Xavier TERRIER ayant donné pouvoir à Mme Marie-Line LEDRU, Mme Sandra TRASSART-ROQUAIN ayant donné pouvoir à M. Laurent PHILIBERT, Mme Christiane VAN RYSSEL ayant donné pouvoir à Mme Catherine CHANTEPIE.

**Etai<sup>ent</sup> excusés** : 8 - M. Raymond BELLENCONTRE, M. Emmanuel BOIS, M. Guy CHEVAUCHER, M. Jean-Yves HERMELINE, M. Roland MARCOTTE, M. Michel ODEAU, M. José PLANS, M. Gaëtan THOMAS.

**Secrétaire de séance** : Mme Patricia ÉDET.

Examen de la délibération n°1 après accord unanime des élus sur le compte-rendu de la réunion du 13 décembre 2024.

## COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

### RESSOURCES HUMAINES : MISE A JOUR RIFSEEP – AJOUT DU GRADE D'EDUCATEUR TERRITORIAL DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES (ETAPS)

Le Conseil de communauté,

Vu le code général de la fonction publique,

Vu le code général de la fonction publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

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

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

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

Vu la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

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

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

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

Vu la délibération n°11-01-2021-001 du 11 janvier 2021, portant modification du RIFSEEP,

Vu la délibération n°10-10-2022-007 du 10 octobre 2022, portant modification du RIFSEEP, avec notamment l'intégration du cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants et la modification de certains plafonds dans une logique de cohérence et d'égalité entre filières,

Vu l'avis du Comité Social Territorial du 21 janvier 2025,

Vu le rapport du Président,

Après en avoir délibéré,

**PREND ACTE** de la nécessité de mettre à jour le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), afin d'ajouter le cadre d'emploi d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS).

**DECIDE** d'instituer ce régime indemnitaire pour le cadre d'emploi d'éducateur territorial des activités physiques et sportives (ETAPS).

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ETAPS		Montants annuels maxima, non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 2	Chef(fe) de bassin	17 480 €	14 000 €
Groupe 3	Maître-nageur(se) sauveteur(euse)	16 015 €	11 500 €

Mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA) :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ETAPS		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 2	Chef(fe) de bassin	2 380 €	1 750 €
Groupe 3	Maître-nageur(se) sauveteur(euse)	2 185 €	1 500 €

# COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

**APPROUVE** la nouvelle version du RIFSEEP telle que définie ci-après :

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

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

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

### **1) Le principe**

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

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

Chaque emploi ou fonction est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

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

### **2) Les bénéficiaires**

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

### **3) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima**

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

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

# COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

## Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur(trice) de cabinet	36 210 €	34 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	32 130 €	29 000 €
Groupe 3	Responsable de service	25 500 €	24 000 €
Groupe 4	Chargé(e) de mission	20 400 €	19 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Responsable de service	17 480 €	16 500 €
Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	16 015 €	14 000 €
Groupe 3	Chargé(e) de mission	14 650 €	11 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Chef(fe) d'équipe Gestionnaire administratif et financier	11 340 €	10 500 €
Groupe 2	Assistant(e) administratif(ve) doté(e) d'une ou plusieurs spécialités (finances, RH, marchés publics, accueil) Instructeur(trice) en droit des sols Agent(e) d'exécution	10 800 €	9 500 €

## Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>TECHNICIENS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction de services techniques	19 660 €	16 500 €
Groupe 2	Responsable de service	18 580 €	14 000 €
Groupe 3	Technicien(ne) polyvalent(e)	17 500 €	11 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>AGENTS DE MAITRISE</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Agent(e) technique doté(e) d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) Responsable administratif et financier	11 340 €	10 500 €
Groupe 2	Agent(e) technique polyvalent(e)	10 800 €	9 500 €

## COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Agent(e) technique doté(e) d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) ou chef(fe) d'équipe	11 340 €	10 500 €
Groupe 2	Agent(e) technique polyvalent(e)	10 800 €	9 500 €

### **Filière sociale :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction de structure/ responsable de service	19 480 €	14 000 €
Groupe 2	Animateur(trice) de Relais Petite Enfance	15 300 €	11 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction de structure/ responsable de service	14 000 €	14 000 €
Groupe 2	Animateur(trice) de Relais Petite Enfance	13 500 €	11 500 €

### **Filière sportive :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ETAPS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 2	Chef(fe) de bassin	17 480 €	14 000 €
Groupe 3	Maître-nageur(se) sauveteur(euse)	16 015 €	11 500 €

#### **4) Montant individuel de l'IFSE**

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

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

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

## COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

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

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

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

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

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

- ✓ En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- ✓ Au moins une fois tous les 4 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement du travail et des procédures, amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, etc.),
- ✓ En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours.

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

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

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

- Mobilisation des compétences acquises,
- Capacité à transmettre son savoir,
- Capacité à être force de proposition,
- Capacité à se fixer des objectifs et à les atteindre,
- Aptitude à travailler en équipe,
- Aptitude à travailler en mode projet,
- Capacité à fédérer autour d'un projet ou d'une opération,
- Suivi de formations professionnalisantes :
  - o Type de formations : cycle professionnel, formation universitaire, formation professionnelle,
  - o Pertinence de la formation par rapport à la fonction exercée,
  - o Durée des formations suivies,
- Capacité à faire évoluer ses méthodes de travail :
  - o Acquisition de nouveaux outils informatiques,
  - o Capacité à paramétrer ces nouveaux outils,
- Expériences antérieures et apports pour la fonction exercée :
  - o Nombre de postes occupés,
  - o Nombre d'années sur chaque poste,
  - o Expérience d'encadrement,
  - o Expérience en matière de gestion budgétaire et financière,
- Connaissance de l'environnement territorial :
  - o Aptitude à s'intégrer dans son environnement territorial,
  - o Capacité à anticiper et à intégrer ses demandes dans le fonctionnement de la collectivité,
  - o Capacité à travailler avec les élus,
  - o Capacité à promouvoir une culture de service public.

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

### **Temps partiel et temps non complet :**

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

### **Congés et absences :**

#### **Absences injustifiées :**

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

#### **Congés et maladie**

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

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

- est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :
  - o Congés annuels,
  - o Congé de maladie ordinaire (l'I.F.S.E. est donc maintenu pendant trois mois puis réduite de moitié pendant neuf mois) ;
  - o Congé pour accident de service,
  - o Congé de maternité, de paternité, d'adoption,
  - o Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS),
  - o Temps partiel thérapeutique,
  - o Période préparatoire au reclassement (PPR),
- est maintenue à hauteur de 33 % la première année et 60 % les deuxième et troisième année en cas de :
  - o Congé de longue maladie,
  - o Congé de grave maladie,
- n'est pas maintenue en cas de :
  - o Congé de longue durée.

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

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

Elle sera versée mensuellement.

## **9) Clause de revalorisation**

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

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

### **10) Le principe**

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

# COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

## 11) Les bénéficiaires

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

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

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

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

### Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ATTACHES TERRITORIAUX</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction générale des services Collaborateur(trice) de cabinet	6 390 €	6 000 €
Groupe 2	Direction générale adjointe des services	5 670 €	5 000 €
Groupe 3	Responsable de service	4 500 €	4 000 €
Groupe 4	Chargé(e) de mission	3 600 €	3 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>REDACTEURS TERRITORIAUX</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Responsable de service	2 380 €	2 000 €
Groupe 2	Gestionnaire de dossier particulier	2 185 €	1 750 €
Groupe 3	Chargé(e) de mission	1 995 €	1 500 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Chef(fe) d'équipe Gestionnaire administratif et financier	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Assistant(e) administratif(ve) doté(e) d'une ou plusieurs spécialités (finances, RH, marchés publics, accueil) Instructeur(trice) en droit des sols Agent(e) d'exécution	1 200 €	1 000 €

### Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>TECHNICIENS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction des services techniques	2 380 €	2 000 €
Groupe 2	Responsable de service	2 185 €	1 750 €
Groupe 3	Technicien(ne) polyvalent(e)	1 995 €	1 500 €



## COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>AGENTS DE MAITRISE</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Agent(e) technique doté(e) d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) Responsable administratif et financier	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Agent(e) technique polyvalent(e)	1 200 €	1 000 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ADJOINTS TECHNIQUES</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Agent(e) technique doté(e) d'une ou de plusieurs qualification(s) spécifique(s) ou particulière(s) (électricité, plomberie, droit des sols, etc.) ou chef(fe) d'équipe	1 260 €	1 250 €
Groupe 2	Agent(e) technique polyvalent(e)	1 200 €	1 000 €

### **Filière sociale :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ASSISTANTS TERRITORIAUX SOCIO-EDUCATIFS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction de structure/ responsable de service	3 440 €	1 500 €
Groupe 2	Animateur(trice) de Relais Petite Enfance	2 700 €	1 250 €

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum retenu par l'EPCI
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 1	Direction de structure/ responsable de service	1 680 €	1 500 €
Groupe 2	Animateur(trice) de Relais Petite Enfance	1 620 €	1 250 €

### **Filières sportive :**

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des <b>ETAPS</b>		Montants annuels maxima (plafonds), non logé	Montant annuel maximum pour la CCHS (non logé) soumis pour avis
Groupes de fonctions	Emplois		
Groupe 2	Chef(fe) de bassin	2 380 €	1 750 €
Groupe 3	Maître-nageur(se) sauveteur(euse)	2 185 €	1 500 €

### **13) Détermination du montant du CIA attribué à chaque agent**

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

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

## COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

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

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

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

Sans objet.

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

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

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

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

### **Dispositions communes aux deux parts du RIFSEEP**

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

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

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

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

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

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

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

## COMMUNAUTE DE COMMUNES DE L'HUISNE SARTHOISE

### **18) Clause de sauvegarde**

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

### **19) Abrogations dispositions antérieures**

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

Adopté à l'unanimité

Voix pour : 47

Voix contre : 0

Abstention : 0

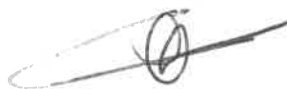
Fait et délibéré en séance publique

Le 27 janvier 2025

Pour extrait conforme

Le 28 janvier 2025

La Secrétaire de séance



Mme Patricia EDET

Le Président



M. Didier REVEAU

