

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS  
DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE  
DE LA COMMUNAUTE DE COMMUNES AVRE LUCE NOYE



Nombre de membres  
du Conseil  
Communautaire

Titulaires : 69  
Membres présents : 41  
· supplés : 3  
· représentés : 8  
Votants : 49

Date de la convocation :  
08 Novembre 2018

Secrétaire de séance :  
Françoise ROUX

L'An DEUX MILLE DIX-HUIT, le 15 Novembre à 18 H 30, le Conseil Communautaire convoqué légalement le 08 NOVEMBRE 2018, s'est réuni à MEZIERES EN SANTERRE sous la présidence de Monsieur Pierre BOULANGER, Président.

● Etaient présents les Conseillers Communautaires :

Mesdames MARCEL, BLIN, SAINT QUENTIN (suppléant de M. LECLABART), FLAMANT, WU, DAULT (suppléant de M. RICARD), ROUX, BLONDEL, PETIT, LEFEBVRE, NANSOT, Messieurs AMARA, BARRE, COTTARD, DESROUSSEAU, BERTRAND, DERLY, CAPELLE, BOUCHER, VAN OOTEGHEM, DOVERGNE, PALLIER, SURHOMME, BEAUMONT, LECONTE, DEPRET, DUTILLEUX, JUBERT, BERTRAND Jacques, GORET, DAIGNY, HEYMAN, MOURIER, FRANCOIS, BOULANGER, LAMOTTE, GAUMONT, REMY, VANDEVELDE, LAMBERT (suppléant de M. DALRUE), LEROY, PELTIEZ, MAROTTE

● Disposaient d'un pouvoir :

Mme MARCEL de Mme MARSEILLE, M. BARRE de M. FRANCELLE, M. AMARA de M. AUBRY, Mme BLIN de M. DURAND, M. BEAUMONT de M. CARON, M. PELTIEZ de Mme PREVOST, M. VAN OOTEGHEM de M. VAN GOETHEM, Mme FLAMANT de M. DRAGONNE

● Absents excusés :

Mesdames PREVOST (représentée par M. PELTIEZ) et MARSEILLE (représentée par Mme MARCEL), Messieurs AUBRY (représenté par M. AMARA), DURAND (représenté par Mme BLIN), MONTAIGNE, HEBERT, LEVASSEUR, VAN GOETHEM (représenté par M. VEN OOTEGHEM) LECLABART (représenté par Mme SAINQUENTIN), RICARD (représenté par Mme DAULT), M. DRAGONNE (représenté par Mme FLAMANT) et M. SZYROKI

● Absents non excusés :

Mesdames ATTAGNANT, MAILLART, HALL Messieurs DOUCHET, SUIN, BINET, TEN, POTTIER, HENNEBERT, VERMEIL, PICARD, BIECKENS, CHIRAT et CLEMENT

**OBJET : Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions Sujétions  
Expertise Engagement Professionnel  
(RIFSEEP)**

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

VU la loi n°2010-751 du 5 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 modifié du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique de l'Etat.

VU l'Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

VU l'Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux et les animateurs territoriaux portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat. ;

VU l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du 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 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des Administrations de l'Etat des dispositions du décret 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 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des assistants de service social des Administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

VU l'arrêté du 28 avril 2015, pris pour l'application au corps des assistants de service social des Administrations de l'Etat des dispositions du décret 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'avis favorable du Comité Technique en date du 11 septembre 2018,

A compter du 1<sup>er</sup> octobre 2018, il est proposé à l'assemblée délibérante d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

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

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la Communauté de Communes Avre Luce Noye et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la Communauté de Communes Avre Luce Noye ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières ;

#### I. Bénéficiaires

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet, temps partiel
- Agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sous condition d'une ancienneté de 6 mois et du renouvellement de leur contrat pour les agents en CDD de 6 mois. Ils bénéficieront du RIFSEEP correspondant au groupe de fonction afférent à leur emploi.

Les agents de droit privé ne sont pas concernés par le RIFSEEP.

#### II. Détermination des groupes fonction et des montants plafonds

L'article 84 de la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires prévoit que les organes délibérants puissent cumuler les enveloppes plafond de l'Etat IFSI de deux parts IFSE et le CI(A).

Cette répartition se fait comme suit : 30% pour la part CIA et 70% pour la part IFSE.

Les montants 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.**

### 1) IFSE

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Les groupes de fonctions de l'IFSE sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

**Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.**

Il peut faire l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions ou, en l'absence de changement de fonctions, pour tenir compte de l'expérience professionnelle acquise par l'agent et notamment l'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ; l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ; la gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

### 2) Complément indemnitaire CI(A)

Chaque agent est classé dans un groupe fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

**Le pourcentage du montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.**

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité. **Le CIA sera donc attribué aux agents présents uniquement lors de cet entretien individuel annuel qui aura donc lieu au mois de novembre de chaque année.**

*A noter les montants indiqués dans les tableaux, sont des montants plafonds pour un agent à temps complet.*

#### **POUR LA CATEGORIE A :**

##### ➤ **Cadre d'emplois des attachés territoriaux et des secrétaires de mairie de catégorie A**

Vu l'Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise, et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Ce cadre d'emploi est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

| <b>CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES CRETAIRES DE MAIRIE DE CAT A</b><br><i>Référence réglementaire : arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i> |   | Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI<br>(Pour mémoire) | Plafond annuel maximum pour l'IFSE | Plafond annuel IFSE maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel maximum pour le CIA | Plafond annuel CIA maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel total RIFSEEP <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante |
|---|---|--|------------------------------------|---|------------------------------------|--|--|
| Groupe 1  | Direction d'une collectivité / Secrétaire de mairie catégorie A                         | 42 600€  | 36 210€                            | 6 800€  | 6 390€                             | 1 700€   | <b>8 500€</b>  |
| Groupe 2  | Direction adjointe d'une collectivité / responsable de plusieurs services               | 37 800€  | 32 130€                            | 6 000€  | 5 670€                             | 1 500€   | <b>7 500€</b>  |
| Groupe 3  | Responsable d'un service  | 30 000€  | 25 500€                            | 6 000€  | 4 500€                             | 1 500€   | <b>7 500€</b>  |
| Groupe 4  | Adjoint au responsable de service / expertise / fonction de Coordination ou de pilotage | 24 000€  | 20 400€                            | 6 000€  | 3 600€                             | 1 500€   | <b>7 500€</b>  |

**CATEGORIE B :**➤ **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Vu l'Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux et les animateurs territoriaux 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

| <b>CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS</b><br><i>Référence réglementaire : arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i> |  | Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI<br>(Pour mémoire) | Plafond annuel maximum pour l'IFSE | Plafond annuel IFSE maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel maximum pour le CIA | Plafond annuel CIA maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel total RIFSEEP <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante |
|---|--|--|------------------------------------|---|------------------------------------|--|--|
| Groupe 1  | Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services | 19 860€  | 17 480€                            | 5 920€  | 2 380 €                            | 1 480€   | <b>7 400€</b>  |

|          |   |         |          |        |         |        |        |
|----------|---|---------|----------|--------|---------|--------|--------|
| Groupe 2 | Gestion d'un service  | 18 200€ | 16 015 € | 5 680€ | 2 185 € | 1 420€ | 6 800€ |
| Groupe 3 | Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction | 16 645€ | 14 650 € | 5 440€ | 1 995 € | 1 360€ | 6 800€ |

➤ **Cadre d'emplois des techniciens territoriaux :**

Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

| <b>CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX</b><br><i>Référence réglementaire : arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i> |  | Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire) | Plafond annuel maximum pour l'IFSE | Plafond annuel IFSE maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel maximum pour le CIA | Plafond annuel CIA maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel total RIFSEEP <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante |
|---|--|---|------------------------------------|---|------------------------------------|--|--|
| Groupe 1  | Direction d'une structure / responsable d'un ou plusieurs services           | 13 500€   | 11 880€                            | 5 920€  | 1 620€                             | 1 480€   | 7 400€   |
| Groupe 2  | Gestion d'un service   | 12 600€   | 11 090€                            | 5 680€  | 1 510€                             | 1 420€   | 7 100€   |
| Groupe 3  | Encadrement de proximité d'usagers / assistant de direction/ compétence rare | 11 700€   | 10 300€                            | 5 440€  | 1 400€                             | 1 360€   | 6 800€   |

➤ **Cadre d'emplois des assistants socio-éducatif :**

Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des Administrations de l'Etat des dispositions du décret 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi assistant socio éducatif est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

| <b>CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIFS</b><br><i>Référence réglementaire: arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application du décret 2014-513</i> |                                      | Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire) | Plafond annuel maximum pour l'IFSE | Plafond annuel IFSE maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel maximum pour le CIA | Plafond annuel CIA maximum <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante | Plafond annuel individuel total RIFSEEP <u>fixé par</u> l'assemblée délibérante |
|---|--------------------------------------|---|------------------------------------|---|------------------------------------|--|---|
| Groupe 1  | Encadrement de proximité d'usagers / | 13 600  | 11 970€                            | 5 920€  | 1 630€                             | 1 480€   | 7 400€  |

|          |                            |        |         |        |        |        |        |
|----------|----------------------------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|
|          | sujétions / qualifications |        |         |        |        |        |        |
| Groupe 2 | Exécution (1)              | 12 000 | 10 560€ | 5 680€ | 1 440€ | 1 420€ | 7 100€ |

**CATEGORIE C :**

➤ **Cadre d'emplois des adjoints administratifs territoriaux, agents sociaux territoriaux, agents territoriaux spécialisés dans les écoles maternelles, adjoints techniques ou agents de maîtrise :**

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 et l'arrêté du 28 avril 2015, pris pour l'application au corps des assistants de service social des Administrations de l'Etat des dispositions du décret 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.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonction correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux, agents sociaux territoriaux, agents territoriaux spécialisés dans les écoles maternelles, adjoints techniques ou agents de maîtrisesont répartis en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

| <i>Références réglementaires: arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret 2014-513</i> |   | Montant annuel individuel maximum légal pouvant être réparti entre l'IFSE et le CI (Pour mémoire) | Plafond annuel maximum pour l'IFSE | Montant annuel individuel IFSE maximum <u>fixé</u> par l'assemblée délibérante | Plafond annuel maximum pour le CIA | Montant annuel individuel CI maximum <u>fixé</u> par l'assemblée délibérante | Montant annuel individuel total RIFSEEP <u>fixé</u> par l'assemblée délibérante |
|--|---|---|------------------------------------|--|------------------------------------|--|---|
| Groupe 1   | Encadrement de proximité d'utilisateurs/secrétaire de mairie / assistant de direction /sujétions / qualifications | 12 600€   | 11 340€                            | 5 040€   | 1 260€                             | 1 260€   | 6 300€  |
| Groupe 2   | Exécution   | 12 000€   | 10 800€                            | a) 4800€<br>b) 4400€<br>c) 3200€<br>d) 2800€<br>e) 2400€                       | 1 200€                             | a) 1200€<br>b) 1100€<br>c) 800€<br>d) 700€<br>e) 600€                        | a) 6000€<br>b) 5500€<br>c) 4000€<br>d) 3500€<br>e) 3000€                        |

III. **Modulations individuelles :**

➤ **Part fonctionnelle (IFSE) :**

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Ainsi dans un groupe de fonction (G2) il peut y avoir plusieurs distinctions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus et sous-groupes.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi ;
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion suite à la réussite d'un concours ;
- au moins tous les quatre ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste « met à l'épreuve l'agent » qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

L'expérience professionnelle repose notamment sur :

- l'élargissement des compétences
- l'approfondissement des savoirs
- la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste.

➤ **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

L'absentéisme est pris en compte au-delà du 10<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie ordinaire, que cela soit ouvert/ouvrable, continu/discontinu.

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un coefficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100% (selon la note obtenue lors de l'entretien individuel annuel).

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Ce pourcentage est apprécié notamment à partir des résultats de l'évaluation professionnelle selon les critères fixés dans le formulaire de fiche d'entretien professionnel applicable dans la collectivité.

#### IV. Périodicité du versement

##### 1) IFSE

La part fonctionnelle de la prime sera versée **mensuellement** sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant est **proratisé en fonction du temps de travail**.

##### 2) CIA

La part liée à la manière de servir (CIA) sera versée une fois par an sur la base du plafond annuel proratisé. Le pourcentage attribué sera déterminé à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

**Aucune reconduction automatique d'une année sur l'autre n'est possible.**

Le montant est **proratisé en fonction du temps de travail**.

#### V. La transition entre l'ancien et le nouveau régime indemnitaire :

➤ **Le cumul avec d'autres régimes indemnitaires :**

Vu l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 : « *l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise et le complément indemnitaire annuel sont exclusifs de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par arrêté du ministre chargé de la fonction publique et du ministre chargé du budget* ».

Ainsi, l'IFSE est **non cumulable** avec les primes et indemnités de même nature et notamment

- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires
- la prime de rendement
- l'indemnité de fonctions et de résultats
- la prime de fonctions informatiques
- l'indemnité d'administration et de technicité
- l'indemnité d'exercice de mission des préfectures
- l'allocation complémentaire de fonctions
- la prime d'activité
- l'indemnité de sujétion
- l'indemnité de polyvalence
- l'indemnité pour charges administratives allouée aux secrétaires généraux d'établissement public d'enseignement supérieur
- l'indemnité de gestion allouée aux agents comptables d'établissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
- l'indemnité de charges administratives susceptible d'être allouée aux inspecteurs et conseillers de la création, des enseignements artistiques et de l'action culturelle du ministère de la culture et de la communication
- la prime d'activité susceptible d'être allouée aux membres du corps et au chef du service de l'inspection générale de l'administration des affaires culturelles.
- Et toute autre prime liée aux fonctions et à la manière de servir.

**En revanche, le RIFSEEP est cumulable avec :**

- dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes ...).
- Nouvelle Bonification Indiciaire
- indemnité de caisse et de responsabilité régie par les décrets du 28 septembre 1972 et du 18 septembre 1973 ;
- indemnité pour rémunération de services, allouée aux agents comptables d'établissements publics nationaux, de comptes spéciaux du Trésor, de budgets annexes, d'établissements publics locaux d'enseignement et de formation professionnelle agricoles et d'écoles de formation maritime et aquacole régie par le décret du 4 février 1988 ;
- 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 du 25 août 2000 ;
- indemnités de responsabilité aux agents comptables de certains établissements d'enseignement régie par le décret du 2 juillet 2001 ;
- indemnité pour sujétions particulières des personnels des cabinets ministériels régie par le décret du 5 décembre 2001 ;
- prime de sujétions spéciales régie par le décret du 8 novembre 2006 ;
- rétribution des comptables commis d'office pour la reddition des comptes des comptables publics et assimilés instituée par le décret du 27 août 2007 ;
- indemnité mensuelle de technicité régie par le décret du 15 décembre 2010 ;
- indemnité de chargé de mission régie par le décret-loi du 31 janvier 1935 relatif à l'organisation des services administratifs de la présidence du conseil ;
- prime spécifique de fonctions des chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales régie par le décret n° 2010-454 du 4 mai 2010 relatif à l'attribution d'une prime spécifique de fonctions aux chargés de mission auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales ;
- indemnité de modernisation des métiers régie par le décret n° 2010-34 du 11 janvier 2010 portant création d'une indemnité de modernisation des métiers à la direction de l'information légale et administrative.
- indemnité spécifique de technicité créée par le décret n° 2015-1822 du 29 décembre 2015 portant création d'une indemnité spécifique de technicité.

## VI. Modalités de retenue ou de suppression pour absence/faute

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE suit le sort du traitement. Elle est intégralement maintenue pendant les trois premiers mois puis réduite de moitié pendant les neuf mois suivants. En cas de congé de longue maladie, grave maladie, longue durée le versement de l'IFSE suit le sort du traitement.

Concernant le CIA : l'absentéisme est pris en compte au-delà du 10<sup>ème</sup> jour d'arrêt maladie, grave maladie de longue durée, que cela soit ouvré/ouvrable, continu/individuelles / Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) traitement. Le CIA ne suit donc pas le sort du

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail **les primes** sont maintenues intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

L'autorité territoriale pourra, au vu de la gravité des fait commis par un agent et des dysfonctionnements engendrés sur la bonne marche du service réduire, suspendre ou supprimer la part indemnitaire liée aux fonctions exercées.

**VII. Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**VIII. Voies et délais de recours**

Le Président certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui pourra faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif dans un délai de deux mois à compter de sa transmission au représentant de l'Etat et de sa publication.

**Après en avoir délibéré à l'unanimité, le Conseil communautaire :**

- Décide d'instaurer à compter du 1<sup>er</sup> novembre 2018 le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois et dans les conditions fixées ci-dessus.
- Décide d'inscrire chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012

Cette délibération annule et remplace les dispositions relatives au même objet prises par délibérations antérieures instituées par l'assemblée délibérante.

**POUR EXTRAIT CONFORME**

**Fait et délibéré le 15 Novembre 2018**

**A MEZIERES EN SANTERRE**

**Le Président,**

**Pierre BOULANGER.**

  
COMMUNAUTE DE COMMUNES  
AVRE, LUCE NOYE

Cet acte sera transmis en Sous-Préfecture le.....

Envoyé en préfecture le 19/11/2018

Reçu en préfecture le 19/11/2018

Affiché le



ID : 080-200070969-20181119-2018151110-DE