

République Française		
Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève		
Extrait du registre des délibérations		
Communauté de communes du Clermontais		
Date de la convocation	13 mai 2019	Séance du : 29 mai 2019
		L'An Deux Mille dix-neuf, le 29 mai à 18 heures, le Conseil <i>Communautaire</i> , dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle de réunion du Centre aquatique à CLERMONT L'HERAULT, sous la présidence de Monsieur le <i>Président</i> , Jean-Claude LACROIX
	<u>Votes : 31</u>	
Présents : 24	Pour : 31	
Absents : 14	Contre :	
Représentés : 7	Abstention :	

Etaient présents : Mme Françoise REVERTE (Aspiran), Mme Françoise POBEL (Cabrières), M. Claude REVEL (Canet), Mme Maryse FABRE (Canet), M. Marc FAVIER (Canet), M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Mme Berthe BARRE (Ceyras), M. Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), M. Bernard BARON (Clermont l'Hérault), Mme Yolande PRULHIÈRE (Clermont l'Hérault), Mme Arielle GREGOIRE (Clermont l'Hérault), Mme Laure ROBERT (Clermont l'Hérault), Mme Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), M. Olivier BRUN (Fontès), M. Alain BLANQUER (Lieuranc Cabrières), M. Daniel VIALA (Mérifons), M. Serge DIDELET (Mourèze), M. Bernard COSTE (Octon), M. Claude VALERO (Paulhan), Mme Audrey GUERIN (Paulhan), M. Laurent DUPONT (Paulhan), M. Joseph RODRIGUEZ (Saint Félix de Lodez), M. Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault), M. Gérald VALENTINI (Valmasclle).

Absents représentés : M. Olivier BERNARDI (Aspiran) représenté par Mme Françoise REVERTE (Aspiran), M. Henri JURQUET (Brignac) représenté par M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), M. Michel SABATIER (Canet) représenté par M. Claude REVEL (Canet), M. Jean GARCIA (Clermont l'Hérault) représenté par Mme Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), Mme Micaela MARTINEZ-ROQUES (Clermont l'Hérault) représentée par Mme Yolande PRULHIÈRE (Clermont l'Hérault), M. Philippe VENTRE (Lacoste) représenté par M. Olivier BRUN (Fontès), M. Georges GASC (Paulhan) représenté par Mme Audrey GUERIN (Paulhan).

Absents : Mme Bénédicte BENARD (Canet), M. Laurent DÔ (Clermont l'Hérault), Mme Elizabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), M. Bernard FABREGUETTES (Clermont l'Hérault), Mme Sophie OLLIE (Clermont l'Hérault), M. Yvan PONCE (Clermont l'Hérault), M. Alain SOULAYROL (Liausson), M. Francis BARDEAU (Nébian), Mme Sylvie MALMON (Nébian), M. Bertrand ALEIX (Paulhan), Mme Mylène BOUISSON (Paulhan), M. Christian BILHAC (Péret), M. Jean COSTES (Salasc), M. Eric VIDAL (Villeneuvevette).

Objet : Ressources Humaines : Régime indemnitaire 2019 du personnel de la Communauté de communes du Clermontais

Monsieur COSTE rappelle aux membres du Conseil communautaire que les fonctionnaires et agents territoriaux peuvent, sur décision de l'organe délibérant, percevoir des primes et indemnités en complément de leur traitement indiciaire.

Il est précisé que ce régime indemnitaire ne peut toutefois pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'État exerçant des fonctions équivalentes.

Il est obligatoirement fondé soit sur des textes applicables à la fonction publique de l'État soit sur des textes propres à la fonction publique territoriale.

Vu la loi n° 99-586 du 12 juillet 1999 relative au renforcement et à la simplification de la coopération intercommunale,

Vu le décret n°91-875 du 6 Septembre 1991, le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 et l'arrêté du 23 novembre 2004 (filiales administrative, sportive, police et animation) relatifs à l'indemnité d'administration et de technicité (**IAT**),

Vu le décret n°91-875 du 6 Septembre 1991, le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002, l'arrêté du 14 janvier 2002 modifié et l'arrêté du 12 mai 2014 relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (**IFTS**),

Vu le décret n° 2003-799 du 25 août 2003 modifié en dernier lieu par le décret n° 2018-762 du 30 août 2018 et l'arrêté du 25 août 2003 modifié en dernier lieu par l'arrêté du 30 août 2018, relatifs à l'indemnité spécifique de service (**ISS**),

Vu le décret n°91-875 du 6 Septembre 1991 modifié, le décret n° 2009-1558 du 15 décembre 2009 et l'arrêté ministériel du 15 décembre 2009 modifié en dernier lieu par un arrêté du 30 août 2018, relatifs à la **prime de service et de rendement**,

Vu la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996, le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié et le décret n° 2017-215 du 20 février 2017, relatifs à l'**indemnité spéciale mensuelle de fonction des gardes champêtres**,

Vu le Décret n° 76-208 du 24 février 1976, le décret n° 61-467 du 10 mai 1961, l'arrêté du 30 août 2001, le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié ; arrêté du 27 mai 2005, les arrêtés du 1er août 2006, décret n° 88-1084 du 30 novembre 1988 relatifs à l'**indemnité horaire pour travail normal de nuit**,

Vu l'arrêté ministériel du 19 août 1975 et du 31 décembre 1992 instituant **une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés**,

Vu le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, le décret n° 92-4 du 2 janvier 1992 modifié, l'arrêté du 27 mai 2005 et les arrêtés des 1^{er} août 2006 et 7 mars 2007 **relatifs à la prime d'encadrement**,

Vu le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, le décret n° 68-929 du 24 octobre 1968 modifié, le décret 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, l'arrêté du 27 mai 2005, les arrêtés du 1er août 2006, l'arrêté du 06 octobre 2010 et l'arrêté du 24 mars 1967 **relatifs à la prime de service**,

Vu le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991, le décret 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, l'arrêté du 27 mai 2005, l'arrêté du 1er août 2006, le décret 88-1083 du 30 novembre 1988 et l'arrêté du 7 mars 2007 **relatifs à la prime spécifique des puéricultrices**,

Vu les articles R1617-1 à R 1617-5-2 du code général des collectivités territoriales, les arrêtés ministériels du 20 juillet 1992, du 28 mai 1993 et du 3 septembre 2001 **relatifs à l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes**,

Vu le Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, décret 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié, arrêté du 06 octobre 2010, arrêté du 23 avril 1975, **relatifs à la prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins**,

Vu le décret n° 91-875 du 06 septembre 1991 modifié, le décret n° 2002-1443 du 09 décembre 2002 modifié en dernier lieu par le décret n° 2013-662 du 23 juillet 2013, l'arrêté du 09 décembre 2002 (pour les éducateurs de jeunes enfants) **relatifs à l'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants**,

Vu l'avis du comité technique en date du 22 novembre 2016 relatif aux critères d'évaluation de l'entretien professionnel annuel permettant d'apprécier la valeur professionnelle des agents évalués,

Vu l'avis du comité technique en date du 17 janvier 2017 relatif à la mise en œuvre du RIFSEEP pour les agents de la Communauté de communes du Clermontais,

Vu l'avis du comité technique en date du 09 avril 2019 relatif à l'attribution d'un régime indemnitaire aux agents recrutés en contrat de renfort et aux modalités de versement du CIA et des parts complémentaires modulables de régime indemnitaire,

Vu la délibération n° 2017.02.01.09 en date du 1^{er} février 2017 relative à la réforme du régime indemnitaire et la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (**RIFSEEP**),

Vu la délibération n°2017.12.06.31 en date du 06 décembre 2017 relative à la réforme du régime indemnitaire et la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (**RIFSEEP**) pour les cadres d'emploi des adjoints techniques et des agents de maîtrise,

Considérant que le RIFSEEP n'est applicable à ce jour qu'aux cadres d'emplois suivants : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs, éducateurs des activités physiques et sportives, opérateurs des activités physiques et sportives, animateurs, adjoints d'animation et adjoints du patrimoine, adjoints techniques et agents de maîtrise,

Conformément à l'article 20 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, aux articles 87, 88, 111 et 136 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et au décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée, il est proposé de modifier le régime indemnitaire dans la limite des taux moyens annuels suivants appliqués à l'effectif réel en fonction dans la collectivité :

1) Agents bénéficiaires du régime indemnitaire

Bénéficiaires des primes et indemnités telles que définies dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel
- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel
- les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - o arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
 - o remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels
 - o pour tout contrat d'au moins 15 jours.
- à compter du 01 juillet 2019, les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, justifiant d'au moins 6 mois de contrat.

Sont exclus du bénéfice du régime indemnitaire :

- les agents vacataires
- les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ne justifiant pas d'au moins 6 mois de contrat
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, PEC, apprentis.

Le personnel titulaire et non titulaire, intégré en cours d'exercice, bénéficiera du régime indemnitaire attribué à son grade ou emploi, sans nouvelle délibération, dans la limite de l'enveloppe globale votée pour l'année 2019.

2) Indemnité d'administration et de technicité (IAT) :

GRADES	EFFECTIF	MONTANT ANNUEL DE REFERENCE	Coefficient (0 à 8)	CREDIT GLOBAL DE REFERENCE (=montant de réf x coef x effectif)
FILIERE POLICE				
Garde champêtre chef principal	2	481.82 €	2.76	2 655.01 €
TOTAL	2			2 655.01 €

Le crédit global est calculé en multipliant le montant annuel de référence applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 0 et 8 puis par l'effectif des bénéficiaires.

Dans le respect du crédit ouvert pour chaque grade, l'attribution individuelle de l'IAT est modulée par Monsieur le Président de la Communauté de communes selon un coefficient multiplicateur maximal de 8, afin de tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions.

L'IAT est exclusive de toute indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires, de quelque nature que ce soit. Elle est non cumulable avec le RIFSEEP.

Le versement de l'IAT se fera mensuellement.

3) Une indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS)

GRADES	EFFECTIF	Coefficient (0 à 8)	MONTANT ANNUEL DE REFERENCE	CREDIT GLOBAL DE REFERENCE (=montant de réf x coef x effectif)
FILIERE CULTURELLE				
Assistant conservation principal 1ère classe	1	5.6380	868.14 €	4 894.54 €
TOTAL	1			4 894.54 €

Le crédit global est calculé en multipliant le montant annuel de référence applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 0 et 8 puis par l'effectif des bénéficiaires.

Dans le respect du crédit ouvert pour chaque grade, ces taux moyens pourront être affectés individuellement par Monsieur le Président de la Communauté de communes d'un coefficient multiplicateur maximal de 8 en considération du supplément de travail fourni par le bénéficiaire.

L'IFTS est non cumulable avec le RIFSEEP.

Le versement de l'IFTS se fera mensuellement.

4) Une indemnité spécifique de service (ISS)

GRADES	EFFECTIF	TAUX MOYEN ANNUEL (taux de base x coefficient départemental x coefficient applicable au grade)	CREDIT GLOBAL DE REFERENCE (taux moyen annuel x effectif)
FILIERE TECHNIQUE			
Ingénieur principal	1	18 456.90 €	18 456.90 €
Ingénieur principal	1	15 561.70 €	15 561.70 €
Technicien principal 2ème classe	2	5 790.40 €	11 580.80 €
Technicien	3	4 342.80 €	13 028.40 €
TOTAL	7		58 627.80 €

Le montant global inscrit au budget pour le paiement de l'ISS est égal au taux moyen annuel applicable à chaque grade multiplié par le nombre de bénéficiaires. Le taux moyen annuel est égal au produit suivant : taux de base multiplié par le coefficient départemental multiplié par le coefficient propre à chaque grade.

Le versement de l'ISS se fera mensuellement.

5) Une prime de service et de rendement (PSR)

GRADES	EFFECTIF	TAUX ANNUEL DE BASE	CREDIT GLOBAL (= taux annuel de base x effectif) avec possibilité de taux moyen x 2 si effectif < 2
FILIERE TECHNIQUE			
Ingénieur principal	1	2 817,00 €	5 634,00 €
Technicien ppal 2 classe	2	1 330,00 €	2 660,00 €
Technicien	3	1 010,00 €	3 030,00 €
TOTAL	6		11 324,00 €

Le crédit global est égal au taux annuel de base du grade multiplié par le nombre de bénéficiaires.

Toutefois quand l'effectif du grade est égal ou inférieur à deux, le crédit global peut être systématiquement calculé sur la base du double du taux annuel de base pour les bénéficiaires.

Dans la limite du crédit global, le Président fixe le taux individuel en tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées à l'emploi occupé et à la qualité des services rendus.

Le versement de la PSR se fera mensuellement.

6) Une prime spécifique des puéricultrices

GRADES	EFFECTIF	Mensualités	MONTANT MENSUEL DE REFERENCE	CREDIT GLOBAL
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE				
Puéricultrice de classe supérieure	1	12	90.00 €	1 080.00 €
Cadre de santé 2ème classe	1	12	90.00 €	1 080.00 €
TOTAL	2			2 160.00 €

Le versement de la prime spécifique des puéricultrices se fera mensuellement.

7) Une prime d'encadrement des cadres de santé et puéricultrices directrices de crèches

GRADES	EFFECTIF	Mensualités	MONTANT MENSUEL DE REFERENCE	CREDIT GLOBAL
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE				
Puéricultrice de classe supérieure	1	12	91.22 €	1 094.64 €
Cadre de santé 2ème classe	1	12	91.22 €	1 094.64 €
TOTAL	1			2 189.28 €

Elle est attribuée au personnel des cadres d'emploi des cadres de santé et des puéricultrices assurant des fonctions de directrices de crèche.

Le versement de la prime d'encadrement se fera mensuellement.

8) Une prime de service

GRADES	EFFECTIF	Traitements bruts + NBI 2019	CREDIT GLOBAL 7.5% du TBI 2019
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE			
Auxiliaire puériculture ppal 1ère classe	5	115 974.96 €	8 698.12 €
Auxiliaire puériculture ppal 2ème classe	11	170 209.80 €	12 765.74 €
Puéricultrice de classe supérieure	1	25 800.36 €	1 935.03 €
Cadre de santé 2ème classe	1	30 983.88 €	2 323.79 €
TOTAL	18	342 969.00 €	25 722.68 €

La prime de service est calculée sur la base d'un crédit global égal à 7.5 % du traitement brut annuel des agents pouvant prétendre à la prime.

Le montant individuel de la prime de service est fixé dans la limite d'un montant maximum égal à 17 % du traitement brut de l'agent apprécié au 31 décembre de l'année au titre de laquelle la prime est versée.

Le versement de la prime de service se fera mensuellement.

9) Prime spéciale de sujétion des auxiliaires de puériculture

Une prime spéciale de sujétion des auxiliaires de puériculture est allouée aux auxiliaires de puéricultures titulaires, stagiaires et non titulaires soit 10 % du traitement brut annuel fixé selon l'échelon respectif des agents.

GRADES	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL 10% du TBI
FILIERE SOCIALE		
Auxiliaire puériculture ppal 2ème classe	11	17 020.92 €
Auxiliaire puériculture ppal 1ère classe	5	11 597.52 €
TOTAL	16	28 618.44 €

Cette prime sera attribuée sans autre délibération au personnel y ouvrant droit recruté en cours d'année.

Le versement de cette prime se fera mensuellement.

10) Indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants

GRADES	EFFECTIF	MONTANT ANNUEL DE REFERENCE	Coefficient (1 à 7)	CREDIT GLOBAL (= montant réf x coef x effectif)
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE				
Educatrice jeunes enfants 2ème classe	1	950.00 €	3.029	2 877.60 €
Educatrice de jeunes enfants 1ère classe	3	1 050.00 €	3.241	10 209.20 €
TOTAL	4			13 086.80 €

Le crédit global est calculé sur la base d'un montant annuel de référence affecté d'un coefficient multiplicateur de 1 à 7 multiplié par le nombre de bénéficiaires.

Cette prime n'est pas cumulable avec les IHTS et la prime de service.

Le versement de cette indemnité se fera mensuellement.

11) Une indemnité spéciale de fonction des gardes champêtres

GRADES	EFFECTIF	% appliqué au traitement mensuel brut	CREDIT GLOBAL
FILIERE POLICE			
Garde champêtre chef principal	2	15%	7 169.64 €
TOTAL	2		7 169.64 €

Cette indemnité est égale au maximum à 20% du traitement mensuel brut.

Le versement de cette indemnité se fera mensuellement.

Cette indemnité est cumulable avec les IHTS et l'IAT.

12) Prime spécifique des assistantes maternelles

En l'absence de dispositions législatives prévoyant la possibilité de faire bénéficier aux assistantes maternelles du même régime indemnitaire que l'ensemble des agents territoriaux, il est toutefois possible de leur octroyer un complément de rémunération dont le montant est librement fixé par l'autorité territoriale.

GRADES	EFFECTIF	MONTANT ANNUEL	CREDIT GLOBAL
FILIERE MEDICO-SOCIALE			
Assistants maternelles	3	1 786.27 €	4 438.99 €
TOTAL	3		4 438.99 €

Le versement de cette prime spécifique se fera mensuellement.

13) Indemnité horaire pour travail intensif ou normal de nuit

- Il est institué une indemnité horaire pour travail intensif de nuit pour les agents titulaires, stagiaires, non titulaires ou sous contrat de droit privé du service collecte des ordures ménagères, employés à temps complet, non complet ou partiel, accomplissant un service entre 22 h et 6h dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Le montant de l'indemnité horaire pour travail intensif de nuit est fixé à 0.97 €.

- Il est institué une indemnité horaire pour travail normal de nuit pour les agents titulaires, stagiaires, non titulaires ou sous contrat de droit privé du service technique, employés à temps complet, non complet ou partiel, accomplissant un service entre 22 h et 6h dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Le montant de l'indemnité horaire pour travail normal de nuit est fixé à 0.17 €.

	Taux	CREDIT GLOBAL
Indemnité horaire pour travail intensif de nuit	0.97 €	9 560.00 €
TOTAL		9 560.00 €

Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

Le versement de cette prime se fera mensuellement.

14) Une indemnité allouée aux régisseurs

INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS DE RECETTES		
GRADES	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL
Garde champêtre chef principal	1	110.00 €
TOTAL	1	110.00 €
INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES		
GRADES	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL
Adjoint administratif ppal 2ème classe	1	475.00 €
Adjoint administratif	2	850.00 €
Attaché	3	980.00 €
Attaché principal	1	320.00 €
TOTAL	7	2 625.00 €
TOTAL GENERAL	8	2 735.00 €

Monsieur le Président fixe par arrêté le montant de l'indemnité allouée en fonction des fonds maniés.

L'indemnité allouée aux régisseurs est versée annuellement.

15) Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

Le personnel titulaire, stagiaire, non titulaire ou sous contrat de droit privé, tous grades confondus, effectuant un service le dimanche et les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail, percevra une indemnité horaire d'un montant de 0,74 €, non cumulable pour les mêmes heures avec une indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

	Taux	CREDIT GLOBAL
Indemnité horaire pour travail dimanche et jours fériés	0,74 €	1 350,00 €
TOTAL		1 350,00 €

Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

Le versement de cette prime se fera mensuellement.

Part complémentaire modulable

Conformément à l'avis rendu par le comité technique dans sa séance du 17 janvier 2017, une part modulable supplémentaire d'indemnité d'administration et de technicité, de prime de service (filrière sociale), d'indemnité spécifique de service, d'indemnité forfaitaire représentative de sujétions et de travaux supplémentaires des éducateurs de jeunes enfants, d'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires ou de prime spécifique assistante maternelle est calculée et liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

- Bénéficiaires :

Bénéficiaire de la part complémentaire modulable telle que définie dans la présente délibération :

- les fonctionnaires stagiaires et titulaires à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation

- les agents en contrat à durée indéterminée à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation
- les agents contractuels de droit public employés sur une vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire en application de l'article 3-2 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation
- les agents contractuels de droit public remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - o arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
 - o remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels
 - o pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs
 - o soumis à l'entretien d'évaluation
- à compter du 01 juillet 2019, les agents contractuels employés lors d'un accroissement temporaire d'activité en application de l'article 3-1° de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, justifiant d'au moins 6 mois de contrat et ayant passé un entretien d'évaluation.

Sont exclus du bénéfice de la part complémentaire modulable :

- les agents vacataires
- les agents contractuels saisonniers en application de l'article 3-2° de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
- les agents de droit privé : CAE-CUI, emplois d'avenir, PEC, apprentis.

- Modalités de calcul :

La part complémentaire modulable est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Tout comme le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) issu du RIFSEEP, il est tenu compte des critères suivants, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle annuelle :

- Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs :
 - o Ponctualité, assiduité
 - o Organisation du travail
 - o Prise d'initiative et responsabilité
 - o Réalisation des objectifs
 - o Souci d'efficacité et de qualité du travail
 - o Investissement et participation dans la fonction
- Critères liés aux compétences techniques et professionnelles :
 - o Mise en œuvre des spécificités du métier
 - o Respect des directives et des procédures
 - o Adaptation au changement
 - o Entretien et développement des compétences
- Critères liés aux qualités relationnelles :
 - o Sens de la communication
 - o Présentation et attitude
 - o Réserve et discrétion professionnelles
 - o Positionnement à l'égard de la hiérarchie
 - o Coopération avec les collègues
 - o Relation avec le public, les usagers

Le calcul du montant de la part complémentaire modulable s'opère en 3 étapes :

- 1^{ère} étape : le montant de base individuel de la part modulable de l'année N est calculé sur la base de 6 % (du 01 janvier au 30 juin 2019) et de 12 % (à compter du 01 juillet 2019) du régime indemnitaire annuel brut de l'agent, non impactée par la maladie de la même année ;

- 2^{ème} étape : la détermination du montant versé est fondée, à l'issue de l'entretien d'évaluation de l'année N-1, sur l'attribution de points pour chacun des critères en fonction des barèmes suivants :

	Attribution de points
Comportement insuffisant et / ou compétence à acquérir	0 point
Comportement à améliorer et / ou compétence à développer	1 point
Comportement satisfaisant et / ou compétences maîtrisées	2 points
Comportement très satisfaisant et / ou expertise de la compétence	3 points

Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs	
Ponctualité-Assiduité	Points .../3
Organisation du travail	Points .../3
Prise d'initiative et responsabilité	Points .../3
Réalisation des objectifs	Points .../3
Soucis d'efficacité et de qualité du travail	Points .../3
Investissement et participation dans la fonction	Points .../3
Critères liés aux compétences professionnelles et techniques	
Mise en œuvre des spécificités du métier	Points .../3
Respect des directives et des procédures	Points .../3
Adaptation au changement	Points .../3
Entretien et développement des compétences	Points .../3
Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie	
Sens de la communication	Points .../3
Présentation et attitude	Points .../3
Réserve et discrétion professionnelles	Points .../3
Positionnement a l'égard de la hiérarchie	Points .../3
Coopération avec les collègues (relation interne)	Points .../3
Relation avec le public, les usagers (relation externe)	Points .../3
Total de points /48	... /48

- 3^{ème} étape :
 - Si l'agent a obtenu entre 0 et 13 points : le montant à verser équivaut à 10 % du montant de base individuel ;
 - Si l'agent a obtenu entre 14 et 28 points : le montant à verser équivaut à 40 % du montant de base individuel ;
 - Si l'agent a obtenu entre 29 et 40 points : le montant à verser équivaut à 70 % du montant de base individuel ;
 - Si l'agent a obtenu entre 41 et 48 points : le montant à verser équivaut à 100 % du montant de base individuel.
- Modalités de versement :

Le versement de la part complémentaire modulable est mensuel. Si en début d'année N, l'agent n'a pas encore passé son entretien d'évaluation de l'année N-1, la part complémentaire modulable continue à être versée sur la base de l'entretien de l'année N-2 jusqu'à la régularisation. Si à la fin de l'année N l'agent n'a pas pu passer son entretien d'évaluation de l'année N-1, une régularisation négative des montants versés sur l'année N est opérée.

Sort du régime indemnitaire en cas d'absence

La part complémentaire modulable n'est pas impactée par l'absentéisme.

Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement durant les congés suivants :

- congés annuels (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés de maternité, de paternité et d'adoption (plein traitement).

En cas de congés de maladie ordinaire, une retenue de 1/30^{ème} du régime indemnitaire mensuel est appliquée par jour d'absence, hors jours d'hospitalisation, à compter du 15^{ème} jour d'arrêt maladie continu.

Le régime indemnitaire est maintenu en totalité en cas d'hospitalisation ainsi que durant le premier arrêt de maladie suivant immédiatement l'hospitalisation s'il n'y a pas reprise de travail.

Concernant la prime de service (filiale sociale), les textes prévoient pour les agents des corps de référence un abattement de 1/140^{ème} du montant annuel de la prime pour toute journée d'absence, y compris en cas d'hospitalisation. Cet abattement n'est toutefois pas applicable aux absences résultant d'un congé annuel, d'un accident de service, d'une maladie professionnelle, de congés maternité, paternité et d'adoption.

En cas de congés de longue maladie, de longue durée, de grave maladie, le régime indemnitaire est supprimé à compter de la date de début de ces congés.

En cas de temps partiel thérapeutique, le régime indemnitaire est proratisé en fonction du temps de travail effectif.

En cas de placement en disponibilité d'office, le régime indemnitaire est supprimé à compter de la date de mise en disponibilité.

TABLEAU RECAPITULATIF

	CREDIT GLOBAL
Indemnité d'administration et de technicité	2 655.01 €
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	4 894.54 €
Indemnité spécifique de service	58 627.80 €
Prime de service et de rendement	11 324.00 €
Prime spécifique des puéricultrices	2 160.00 €
Prime d'encadrement des puéricultrices	2 189.28 €
Prime de service	25 722.68 €
Prime spéciale de sujétion des auxiliaires de puériculture	28 618.44 €
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions EJE	13 086.80 €
Indemnité spéciale de fonction des gardes champêtres	7 169.64 €
Prime spécifique assistante maternelle	4 438.99 €
Indemnité pour travail de nuit normal et intensif	9 560.00 €
Indemnité de régisseur	2 735.00 €
Indemnité horaire travail dimanche	1 350.00 €
TOTAUX	174 532.18 €

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

Le Conseil communautaire, oui l'exposé de Monsieur COSTE et après en avoir délibéré.

A L'UNANIMITE,

APPROUVE la modification des conditions d'attribution du régime indemnitaire du personnel de la Communauté de communes du Clermontais telles que présentées ci-dessus.

APPROUVE le régime indemnitaire des agents titulaires, stagiaires et non titulaires dans la limite des taux moyens annuels indiqués ci-dessus appliqués à l'effectif réel en fonction dans la collectivité.

PRECISE, que les sommes nécessaires aux paiements de ces primes et indemnités sont prévues au budget de la Communauté de Communes du Clermontais, chapitre 012, charges du personnel.

AUTORISE le Président à signer tous actes et pièces relatifs à cette affaire.

Pour extrait conforme,

Le Président de la Communauté
de communes du Clermontais,

The image shows a handwritten signature in black ink to the left of a circular official stamp. The stamp is blue and contains the text 'COMMUNAUTÉ de COMMUNES du CLERMONTAIS' around the top edge and 'HERAULT' at the bottom. In the center of the stamp is a heraldic emblem featuring a figure holding a staff and a star above their head.

Jean-Claude LACROIX