

République Française		
Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève		
Extrait du registre des délibérations		
<b>Communauté de communes du Clermontais</b>		
Date de la convocation	04 Avril 2018	Séance du : 11 Avril 2018
		L'An Deux Mille dix-huit, le Onze Avril 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 : 37</u>	
Présents : 25	Pour : 37	
Absents : 8	Contre : 0	
Représentés : 12	Abstention : 0	

Étaient présents : M. Olivier BERNARDI (Aspiran), Mme Françoise POBEL (Cabrières), M. Claude REVEL (Canet) , M. Michel SABATIER (Canet), M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Mme Berthe BARRE (Ceyras), M. Laurent DÔ (Clermont l'Hérault), M. Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), M. Jean GARCIA (Clermont l'Hérault), Mme Micaela MARTINEZ-ROQUES (Clermont l'Hérault), M. Bernard FABREGUETTES (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 (Lieurancabrières), M. Daniel VIALA (Mérifons), M. Serge DIDELET (Mourèze), M. Francis BARDEAU (Nébian), M. Bernard COSTE (Octon), M. Claude VALERO (Paulhan), M. Bertrand ALEIX (Paulhan), M. Laurent DUPONT (Paulhan), M. Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault), M. Eric VIDAL (Villeneuveville).

Absents représentés : Mme Françoise REVERTE (Aspiran) représentée par M. Olivier BERNARDI (Aspiran), Mme Maryse FABRE (Canet) représentée par M. Michel SABATIER (Canet), Mme Bénédicte BENARD (Canet) représentée par M. Claude REVEL (Canet), Mme Yolande PRULHIÈRE (Clermont l'Hérault) représentée par Mme Micaela MARTINEZ-ROQUES (Clermont l'Hérault), Mme Elizabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault) représentée par M. Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), M. Yvan PONCE (Clermont l'Hérault) représenté par Mme Laure ROBERT (Clermont l'Hérault), M. Philippe VENTRE (Lacoste) représenté par M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Mme Sylvie MALMON (Nébian) représentée par M. Francis BARDEAU (Nébian), Mme Audrey GUERIN (Paulhan) représentée par M. Bertrand ALEIX (Paulhan), M. Georges GASC (Paulhan) représenté par M. Olivier BRUN (Fontès), Mme Mylène BOUISSON (Paulhan) représentée par M. Bernard COSTE (Octon), M. Gérald VALENTINI (Valmasque) représenté par M. Claude VALERO.

Absents : M. Henri JURQUET (Brignac), M. Marc FAVIER (Canet), M. Bernard BARON (Clermont l'Hérault), Mme Sophie OLLIE (Clermont l'Hérault), M. Alain SOULAYROL (Liausson), M. Christian BILHAC (Péret), Joseph RODRIGUEZ (Saint Félix de Lodez), M. Jean COSTES (Salasc).

## **Objet : Régime indemnitaire 2018 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, l'arrêté du 29 janvier 2002 (filiale culturelle), l'arrêté du 25 février 2002 (filiale technique), l'arrêté du 23 novembre 2004

(filiales administrative, sportive, police et animation) et l'arrêté du 06 mars 2006 (filiale culturelle) 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° 2012-1494 du 27 décembre 2012, l'arrêté du 25 août 2003 modifié en dernier lieu par l'arrêté du 31 mars 2011, le décret n° 2014-1404 du 26 novembre 2014 relatif 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 relatif à la **prime de service et de rendement**,

Vu la loi n° 96-1093 du 16 décembre 1996 et le décret n° 97-702 du 31 mai 1997 modifié, 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 relatif 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<sup>er</sup> 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 conseillers, assistants socio-éducatifs, 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 Clermontois,

Vu la délibération n° 2017.02.01.09 en date du 1<sup>er</sup> février 2017 relative à la réforme du régime indemnitaire et la mise en œuvre du Régime Indemnitare 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 Indemnitare 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**

Bénéficiaire 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.

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
- 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, 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 2018.

**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)
<b>FILIERE POLICE</b>				
Garde champêtre chef	1	475,31 €	2,44	<b>1 160,00 €</b>
Garde champêtre chef principal	1	481,82 €	2,51	<b>1 210,61 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>			<b>2 370,61 €</b>

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)
<b>FILIERE CULTURELLE</b>				
Assistant conservation principal 1ère classe	1	5,4828	868,14 €	<b>4 759,82 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>			<b>4 759,82 €</b>

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)
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
Ingénieur principal	1	18 456,90 €	<b>18 456,90 €</b>
Ingénieur principal	1	15 561,70 €	<b>15 561,70 €</b>
Technicien principal 1ère classe	1	6 514,20 €	<b>6 514,20 €</b>
Technicien principal 2ème classe	1	5 790,40 €	<b>5 790,40 €</b>
Technicien	3	4 342,80 €	<b>13 028,40 €</b>
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>		<b>59 351,60 €</b>

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
<b>FILIERE TECHNIQUE</b>			
Ingénieur principal	1	2 817,00 €	5 634,00 €
Technicien ppal 2 classe	1	1 330,00 €	2 660,00 €
Technicien	3	1 010,00 €	3 030,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>		<b>11 324,00 €</b>

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
<b>FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE</b>				
Puéricultrice de classe supérieure	2	12	90,00 €	2 160,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>			<b>2 160,00 €</b>

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

**7) Une prime d'encadrement des puéricultrices directrices de crèches**

GRADES	EFFECTIF	Mensualités	MONTANT MENSUEL DE REFERENCE	CREDIT GLOBAL
<b>FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE</b>				
Puéricultrice de classe supérieure	2	12	91,22 €	1 860,84 €
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>			<b>1 860,84 €</b>

Elle est attribuée au personnel du cadre d'emploi 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 2018	CREDIT GLOBAL 7.5% du TBI 2018
<b>FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE</b>			
Auxiliaire puériculture ppal 1ère classe	5	117 581,76 €	8 818,63 €
Auxiliaire puériculture ppal 2ème classe	10	129 846,04 €	9 738,45 €
Puéricultrice de classe supérieure	2	50 755,08 €	3 806,63 €
<b>TOTAL</b>	<b>17</b>	<b>298 182,88 €</b>	<b>22 363,72 €</b>

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
<b>FILIERE SOCIALE</b>		
Auxiliaire puériculture ppal 2ème classe	10	12 606,64 €
Auxiliaire puériculture ppal 1ère classe	5	11 758,20 €
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>24 364,84 €</b>

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)
<b>FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE</b>				
Educatrice jeunes enfants	2	950,00 €	2,793	5 306,15 €
Educatrice principal de jeunes enfants	2	1 050,00 €	3,534	7 420,47 €
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>			<b>12 726,62 €</b>

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
<b>FILIERE POLICE</b>			
Garde champêtre chef	1	15%	3 131,63 €
Garde champêtre chef principal	1	15%	3 815,36 €
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>		<b>6 946,99 €</b>

Cette indemnité est égale au maximum à 16% 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
<b>FILIERE MEDICO-SOCIALE</b>			
Assistants maternelles	4	1 786,27 €	7 145,08 €
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>		<b>7 145,08 €</b>

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 €	9 950,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>9 950,00 €</b>

Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

Le versement de cette prime se fera mensuellement.

## 14) Une indemnité allouée aux régisseurs

<b>INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS DE RECETTES</b>		
GRADES	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL
Garde champêtre chef	1	110,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>1</b>	<b>110,00 €</b>

<b>INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES</b>		
GRADES	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL
Adjoint administratif ppal 2ème classe	1	405,00 €
Adjoint administratif	1	690,00 €
Attaché	3	1 000,00 €
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>	<b>2 095,00 €</b>

<b>TOTAL GENERAL</b>	<b>6</b>	<b>2 205,00 €</b>
----------------------	----------	-------------------



Monsieur le Président fixe par arrêté le montant de l'indemnité allouée en fonction des fonds maniés. Cette indemnité est cumulable avec le RIFSEEP.

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 €	1 250,00 €
<b>TOTAL</b>		<b>1 250,00 €</b>

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 (filiale 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 :
  - arrêté établi en application des dispositions de l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984
  - remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste en arrêt maladie ou en congés annuels
  - pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs
  - soumis à l'entretien d'évaluation

Sont exclus du bénéfice de la part complémentaire modulable :

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

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

- 1<sup>ère</sup> étape : le montant de base individuel de la part modulable de l'année N est calculé sur la base de 6 % du régime indemnitaire annuel brut de l'agent, non impactée par la maladie de la même année ;
- 2<sup>ème</sup> 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 :

	<b>Attribution de points</b>
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

<b>Critères liés à l'efficacité dans l'emploi et dans la réalisation des objectifs</b>	
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
<b>Critères liés aux compétences professionnelles et techniques</b>	
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
<b>Critères liés aux qualités relationnelles avec les usagers, les collègues et la hiérarchie</b>	
Sens de la communication	Points .../3
Présentation et attitude	Points .../3
Réserve et discrétion professionnelles	Points .../3
Positionnement à 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
<b>Total de points /48</b>	<b>... /48</b>

- 3<sup>ème</sup> 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.

### **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<sup>ème</sup> du régime indemnitaire mensuel est appliquée par jour d'absence, hors jours d'hospitalisation.

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 (filière sociale), les textes prévoient pour les agents des corps de référence un abattement de 1/140<sup>ème</sup> 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**

	<b>CREDIT GLOBAL</b>
Indemnité d'administration et de technicité	2 370,61 €
Indemnité forfaitaire travaux supplémentaires	4 759,82 €
Indemnité spécifique de service	59 351,60 €
Prime de service et de rendement	11 324,00 €
Prime spécifique des puéricultrices	2 160,00 €
Prime d'encadrement des puéricultrices	1 860,84 €
Prime de service	22 363,72 €
Prime spéciale de sujétion des auxiliaires de puériculture	24 364,84 €
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions EJE	12 726,62 €
Indemnité spéciale de fonction des gardes champêtres	6 946,99 €
Prime spécifique assistante maternelle	7 145,08 €
Indemnité pour travail de nuit normal et intensif	9 950,00 €
Indemnité de régisseur	2 205,00 €
Indemnité horaire travail dimanche	1 250,00 €
<b>TOTAUX</b>	<b>168 779,12 €</b>

Cette proposition a reçu l'avis favorable de la commission moyens généraux réunie le 04 avril 2018.

Monsieur le Président soumet ce rapport au vote.

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

**A L'UNANIMITE,**

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

**APPROUVE**, les tableaux concernant les primes et indemnités ci-dessus décrites.

**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.

Pour extrait conforme,

Le Président de la Communauté  
de communes du Clermontais,

The image shows a handwritten signature in black ink over a blue circular official stamp. The stamp contains the text 'COMMUNAUTÉ de COMMUNES du CLERMONTAIS' around the top and 'HÉRAULT' at the bottom, with a central emblem featuring a figure and a star.

Jean-Claude LACROIX