

République Française		
Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève		
Extrait du registre des délibérations		
Communauté de communes du Clermontais		
Date de la convocation	07 janvier 2020	Séance du : 29 janvier 2020
		L'An Deux Mille Vingt, le 29 janvier, à 18 heures, le Conseil communautaire, 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 Président, Jean-Claude LACROIX
	Votes : 33	
Présents : 26	Pour : 33	
Absents : 12	Contre :	
Représentés : 7	Abstention :	

Étaient présents : M. Olivier BERNARDI (Aspiran), M. Henri JURQUET (Brignac), Mme Françoise POBEL (Cabrières), M. Claude REVEL (Canet), M. Michel SABATIER (Canet), M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), M. Bernard BARON (Clermont l'Hérault), Mme Yolande PRULHIÈRE (Clermont l'Hérault), Mme Elisabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), M. Bernard FABREGUETTES (Clermont l'Hérault), Mme Arielle GREGOIRE (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. Francis BARDEAU (Nébian), M. Bernard COSTE (Octon), M. Claude VALERO (Paulhan), Mme Audrey GUERIN (Paulhan), M. Bertrand ALEIX (Paulhan), Mme Mylène BOUISSON (Paulhan), M. Laurent DUPONT (Paulhan), M. Joseph RODRIGUEZ (Saint Félix de Lodez), M. Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault), M. Rémy BOUTELOUP (Villeneuve).

Absents représentés : Mme Françoise REVERTE (Aspiran) représentée par M. Olivier BERNARDI (Aspiran), Mme Bénédicte BENARD (Canet) représentée par M. Claude REVEL (Canet), Mme Maryse FABRE (Canet) représentée par M. Michel SABATIER (Canet), M. Philippe VENTRE (Lacoste) représenté par M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Mme Sylvie MALMON (Nébian) représentée par M. Francis BARDEAU (Nébian), M. Georges GASC (Paulhan) représenté par M. Bertrand ALEIX (Paulhan). Gérald VALENTINI (Valmascle) représenté par M. Claude VALERO (Paulhan).

Absents : M. Marc FAVIER (Canet), Mme Berthe BARRE (Ceyras), M. Jean GARCIA (Clermont l'Hérault), Mme Micaela MARTINEZ-ROQUES (Clermont l'Hérault), M. Laurent DÔ (Clermont l'Hérault), Mme Sophie OLLIE (Clermont l'Hérault), M. Yvan PONCE (Clermont l'Hérault), Mme Laure ROBERT (Clermont l'Hérault), M. Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), M. Alain SOULAYROL (Liausson), M. Christian BILHAC (Péret), M. Jean COSTES (Salasc).

Objet : Ressources Humaines : Régime indemnitaire 2020 du personnel de la Communauté de communes du Clermontais

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

Il précise 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° 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 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 le décret n°91-875 du 06 septembre 1991 modifié, le décret n°2006-1335 du 03 novembre 2006 et l'arrêté du 11 avril 2013 **relatifs à l'indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues,**

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 l'avis du comité technique en date du 10 décembre 2019 relatif aux modalités de mise en œuvre des entretiens d'évaluation et 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,

Vu la délibération n°2020.01.29.34 en date du 29 janvier 2020 relative à la modification des conditions d'attribution du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et sa mise en œuvre pour le cadre d'emploi des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,

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, agents de maîtrise et assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques,

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 pour 2020 de modifier le régime indemnitaire au profit des agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et privé ne percevant pas de RIFSEEP, dans la limite des taux moyens annuels suivants appliqués à l'effectif réel en fonction dans la collectivité :

1) Agents bénéficiaires du régime indemnitaire

Bénéficient 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 de droit public et privé 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 et privé 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 (droit public)
 - o remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste, absents pour indisponibilité physique ou en congés annuels
 - o pour tout contrat d'au moins 15 jours.
- les agents contractuels de droit public et privé employés lors d'un accroissement temporaire d'activité justifiant d'au moins 6 mois de contrat.

Sont exclus du bénéfice du régime indemnitaire :

- les agents vacataires
- les agents contractuels de droit public et privé employés lors d'un accroissement temporaire d'activité ne justifiant pas d'au moins 6 mois de contrat
- les agents contractuels saisonniers
- les agents de droit privé suivants : CAE-CUI, emplois d'avenir, PEC, apprentis.

Le personnel titulaire et contractuel 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 2020.

2) 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	2	15 561.70 €	31 123.40 €
Technicien principal 1ère classe	1	6 514.20 €	6 514.20 €
Technicien principal 2ème classe	1	5 790.40 €	5 790.40 €
Technicien	3	4 342.80 €	13 028.40 €
TOTAL	7		56 456.40 €

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.

3) 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 principal 1ère classe	1	1 400.00 €	2 800.00 €
Technicien principal 2ème classe	1	1 330.00 €	2 660.00 €
Technicien	3	1 010.00 €	3 030.00 €
TOTAL	6		14 124.00 €

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.

4) 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 1ère classe	1	12	90.00 €	1 080.00 €
TOTAL	2			2 160.00 €

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

5) 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 1ère 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.

6) Prime de service

GRADES	EFFECTIF	Traitements bruts + NBI 2020	CREDIT GLOBAL 7.5% du TBI 2020
FILIERE SANITAIRE ET SOCIALE			
Auxiliaire puériculture ppal 1ère classe	10	194 319.11 €	14 573.93 €
Auxiliaire puériculture ppal 2ème classe	6	96 775.44 €	7 258.16 €
Puéricultrice de classe supérieure	1	27 039.72 €	2 027.98 €
Cadre de santé 1ère classe	1	30 983.88 €	2 323.79 €
TOTAL	18	349 118.15 €	26 183.86 €

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.

7) 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	6	9 677.54 €
Auxiliaire puériculture ppal 1ère classe	10	19 431.91 €
TOTAL	16	29 109.45 €

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.

8) 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	2	950.00 €	1.957	3 718.00 €
Educatrice de jeunes enfants 1ère classe	3	1 050.00 €	3.330	10 490.19 €
TOTAL	5			14 208.19 €

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.

9) 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	1	1 887.38 €	1 887.38 €
TOTAL	1		1 887.38 €

Le versement de cette prime spécifique se fera mensuellement.

10) Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues

GRADES	EFFECTIF	MONTANT ANNUEL DE REFERENCE	Montant maximum annuel (150% du montant de référence)
FILIERE SOCIALE			
Psychologue de classe normale	1	3 450.00 €	5 175.00 €
TOTAL	1		5 175.00 €

Le montant individuel de l'indemnité ne peut dépasser 150% du montant de référence fixé par arrêté ministériel.

Le versement de cette indemnité se fera mensuellement.

11) Prime d'assiduité mensuelle

EMPLOI	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL
FILIERE SOCIALE		
Responsable exploitation	1	10 134.00 €
Responsable travaux neufs	1	5 580.00 €
Agents d'entretien réseau eau assainissement	2	4 860.00 €
TOTAL	4	20 574.00 €

Le versement de cette prime se fera mensuellement.

12) Prime exceptionnelle mensualisée

EMPLOI	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL
FILIERE SOCIALE		
Animatrice APN assistante communication	1	688.00 €
Chef de base	1	800.00 €
Assistante administrative	1	197.00 €
TOTAL	3	1 685.00 €

Le versement de cette prime 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 21 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 21 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 €	10 295.00 €
TOTAL		10 295.00 €

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 D'AVANCES ET DE RECETTES		
GRADES	EFFECTIF	CREDIT GLOBAL
Adjoint administratif ppal 1ère classe	2	820.00 €
Adjoint administratif ppal 2ème classe	1	160.00 €
Adjoint administratif	1	690.00 €
Attaché	2	1 010.00 €
Attaché principal	1	320.00 €
Adjoint technique	1	110.00 €
TOTAL	8	3 110.00 €

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 €	1 295,00 €
TOTAL		1 295,00 €

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 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 de risques et de sujétions spéciales des psychologues, de prime d'assiduité, de prime exceptionnelle 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 de droit public et privé 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 et privé 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 (droit public)
 - remplacement d'agents stagiaires, titulaires, en CDI ou placés sur une vacance de poste, absents pour indisponibilité physique ou en congés annuels
 - pour tout contrat d'au moins 12 mois consécutifs
 - soumis à l'entretien d'évaluation
- les agents contractuels de droit public et privé employés lors d'un accroissement temporaire d'activité 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
- les agents de droit privé suivants : 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 :
 - 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 :
 - 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 12 % 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.

Pour tout nouvel agent, l'entretien d'évaluation est réalisé si l'agent est présent sans discontinuité au minimum à compter du 01 juillet de l'année N. Cet entretien donne lieu au calcul et au versement d'une part variable de régime indemnitaire à compter de l'année N +1.

Concernant les agents non présents une partie de l'année suite à une indisponibilité physique, un congé parental, etc... : l'entretien d'évaluation est réalisé pour tout agent présent au moins 6 mois dans l'année. A défaut d'entretien, la part variable de régime indemnitaire est maintenue dans les mêmes proportions que l'année précédente.

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
- congés pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) ou maladie professionnelle
- congés de maternité, de paternité et d'adoption.

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 congé pour invalidité temporaire imputable au 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.

En cas de placement en période de préparation au reclassement (PPR), l'attribution du régime indemnitaire est laissée à l'appréciation de l'autorité territoriale.

TABLEAU RECAPITULATIF

	CREDIT GLOBAL
Indemnité spécifique de service	56 456.40 €
Prime de service et de rendement	14 124.00 €
Prime spécifique des puéricultrices	2 160.00 €
Prime d'encadrement des cadres de santé et puéricultrices	2 189.28 €
Prime de service	26 183.86 €
Prime spéciale de sujétion des auxiliaires de puériculture	29 109.45 €
Indemnité forfaitaire représentative de sujétions EJE	14 208.19 €
Prime spécifique assistante maternelle	1 887.38 €
Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues	5 175.00 €
Prime d'assiduité mensuelle	20 574.00 €
Prime exceptionnelle mensualisée	1 685.00 €
Indemnité pour travail intensif de nuit	10 295.00 €
Indemnité de régisseur	3 110.00 €
Indemnité horaire travail dimanche	1 295.00 €
TOTAUX	188 452.56 €

Cette proposition a reçu l'avis favorable de la commission moyens généraux réunie le 22 janvier 2020.

Monsieur le Président soumet ce point au vote.

Le Conseil communautaire ouï 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 la modification du régime indemnitaire au profit des agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public et privé ne percevant pas de RIFSEEP pour 2020 comme présenté dans le tableau ci-dessus,

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 Monsieur 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 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 holding a staff and a star.

Jean-Claude LACROIX