

| | | |
|---|-----------------------|---|
| République Française | | |
| Département de l'Hérault – Arrondissement de Lodève | | |
| Extrait du registre des délibérations | | |
| Communauté de communes du Clermontais | | |
| Date de la convocation | Mardi 09 Mars 2021 | Séance du : Mardi 16 Mars 2021 |
| | | L'An Deux Mille Vingt et un, le seize Mars , à 18 heures, le Conseil communautaire, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle des fêtes de PAULHAN, sous la présidence de Monsieur le Président, Claude REVEL. |
| | Votes : 44 | |
| Présents : 35 | Pour : 44 | |
| Absents : 1 | Contre : 0 | |
| Représentés : 9 | Abstention : 0 | |

Etaient présents : M. Olivier BERNARDI (Aspiran), Mme Françoise REVERTE (Aspiran), Mme Marina BOURREL (Brignac), Mme Myriam GAIRAUD (Cabrières), M. Claude REVEL (Canet), M. Jean FRADIN (Canet) M. Michel SABATIER (Canet), Mme Reine GRENOVILLE (Canet), M. Jean-Claude LACROIX (Ceyras), Mme Daria PICARD (Ceyras), Mme Isabelle LE GOFF (Clermont l'Hérault); M. Jean-Marie SABATIER (Clermont l'Hérault), Mme Véronique DELORME (Clermont l'Hérault), Mme Michelle GUIBAL (Clermont l'Hérault), Mme Elisabeth BLANQUET (Clermont l'Hérault), M. Jean-Luc BARRAL (Clermont l'Hérault) , Mme Marie PASSIEUX (Clermont l'Hérault), M. Franck RUGANI (Clermont l'Hérault), M. Salvador RUIZ (Clermont l'Hérault), Mme Claudine SOULAIRAC (Clermont l'Hérault), M. Olivier BRUN (Fontès), M. Marc CARAYON (Lacoste), M. Sébastien VAISSADE (Liausson), M. Jean-Philippe OLLIER (Lieurancabrières), M. Serge DIDELET (Mourèze), M. Francis BARDEAU (Nébian), M. Bernard COSTE (Octon), M. Claude VALERO (Paulhan), Mme Sophie ROYON (Paulhan), M. Bertrand ALEIX (Paulhan), Mme Aleksandra DJUROVIC (Paulhan), Mme Isabelle SILHOL (Péret), M. Joseph RODRIGUEZ (Saint Félix de Lodez), M. Jacques ARRIBAT (Salasc), M. Christian RIGAUD (Usclas d'Hérault), M. Jacky PEREZ (Villeneuveville).

Absents représentés : Mme Marie-Luce LOSCHI (Canet) représentée par Mme Reine GRENOVILLE (Canet), M Georges ENLNECAVE (Clermont l'Hérault) représenté par M. Jean Marie SABATIER (Clermont l'Hérault), M. Gérard BESSIERE (Clermont l'Hérault) représenté par M. Jean Marie SABATIER (Clermont l'Hérault) Mme Isabelle Le Goff (Clermont l'Hérault) représentée par Mme Véronique DELORME (Clermont l'Hérault), M. Jean François FAUSTIN (Clermont l'Hérault) représenté par M. Jean Luc BARRAL (Clermont l'Hérault), Mme Sylvie VERY-MALMON (Nébian) représentée par M. Francis BARDEAU (Nébian), M. Yves BAILLEUX-MOREAU (Paulhan) représenté par M. Claude VALERO (Paulhan), Mme Christine RICARD (Paulhan) représentée par M. Bertrand ALEIX (Paulhan), M. Gérald VALENTINI (Valmascle) représenté par M. Jacky PEREZ (Villeneuveville).

Absent(e)s : Mme Sophie COSTEAU (Mérifons)

02. Ressources Humaines : Régime indemnitaire 2021 du personnel de la Communauté de Communes du Clermontais

Il est rappelé aux membres du conseil communautaire que les fonctionnaires, agents territoriaux et salariés des régies 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 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 le Décret n° 76-208 du 24 février 1976,

Vu le décret n° 61-467 du 10 mai 1961

Vu l'arrêté du 30 août 2001,

Vu le décret n° 98-1057 du 16 novembre 1998 modifié

Vu l'arrêté du 27 mai 2005, les arrêtés du 1er août 2006

Vu le 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 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 les délibérations n° 2017.02.01.09 en date du 1^{er} février 2017, n° 2017.12.06.31 du 06 décembre 2017, n° 2018.10.03.24 du 03 octobre 2018, n° 2019.05.29.17 du 29 mai 2019, n° 2020.01.29.34 du 29 janvier 2020 et n° 2020.12.08.13 relatives à la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (**RIFSEEP**) pour les agents de la Communauté de communes du Clermontais et modifiant les conditions d'attribution et l'impact des congés de maladie ordinaire,

Considérant que le RIFSEEP est applicable à ce jour 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, adjoints du patrimoine, ingénieurs, techniciens, adjoints techniques, agents de maîtrise, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques, puéricultrices cadres de santé, puéricultrices, psychologues, éducateurs de jeunes enfants et auxiliaires de puériculture,

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 2021 de modifier le régime indemnitaire au profit des agents contractuels de droit public (assistantes maternelles) 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*

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 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)

- 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 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 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 2021.

2) *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.

3) *Prime d'assiduité mensuelle*

| EMPLOI | EFFECTIF | CREDIT GLOBAL |
|--|----------|--------------------|
| Responsable exploitation | 1 | 10 134.00 € |
| Responsable travaux neufs | 1 | 6 250.00 € |
| Agents d'entretien réseau eau assainissement | 2 | 4 860.00 € |
| TOTAL | 4 | 21 244.00 € |

Le versement de cette prime se fera mensuellement.

4) Prime exceptionnelle mensualisée

| EMPLOI | EFFECTIF | CREDIT GLOBAL |
|---|----------|-------------------|
| Animatrice APN assistante communication | 1 | 763.00 € |
| Chef de base | 1 | 875.00 € |
| Assistante administrative | 1 | 240.00 € |
| TOTAL | 3 | 1 878.00 € |

Le versement de cette prime se fera mensuellement.

5) 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 et non titulaires 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 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 € | 9 400.00 € |
| Indemnité horaire pour travail normal de nuit | 0.17 € | 100.00 € |
| TOTAL | | 9 500.00 € |

Ces indemnités sont cumulables avec le RIFSEEP.
Le versement de cette prime se fera mensuellement.

6) Indemnité allouée aux régisseurs

| INDEMNITE ALLOUEE AUX REGISSEURS D'AVANCES ET DE RECETTES | | |
|---|----------|-------------------|
| GRADES | EFFECTIF | CREDIT GLOBAL |
| Adjoint administratif ppal 1ère classe | 3 | 980.00 € |
| Adjoint administratif | 1 | 690.00 € |
| Attaché | 1 | 140.00 € |
| Attaché principal | 2 | 1 190.00 € |
| 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.

7) *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 € | 1 850,00 € |
| TOTAL | | 1 850,00 € |

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 d'assiduité, de prime exceptionnelle et 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 assistantes maternelles (en contrat à durée indéterminée de droit public) et les salariés en contrat à durée indéterminée de droit privé à temps complet, temps non complet et temps partiel, soumis à l'entretien d'évaluation
- les salariés en contrat à durée déterminée de droit privé remplaçants à temps complet, temps non complet et temps partiel, remplissant les conditions cumulatives suivantes :
 - 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 salariés en contrat à durée déterminée de droit 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 Indemnitaires 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^{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.

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 |
|--|----------------------|
| Prime spécifique assistante maternelle | 1 887.38 € |
| Prime d'assiduité mensuelle | 21 244.00 € |
| Prime exceptionnelle mensualisée | 1 878.00 € |
| Indemnités pour travail de nuit | 9 500.00 € |
| Indemnité de régisseur | 3 110.00 € |
| Indemnité horaire travail dimanche | 1 850.00 € |
| TOTAUX | 39 469.38 € |

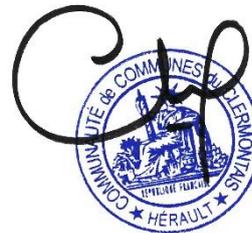
Monsieur le Président soumet ce point au vote

Le Conseil Communautaire, ouï l'exposé de Monsieur Francis BARDEAU, et après en avoir délibéré,

A L'UNANIMITE,

APPROUVE les modifications relatives au Régime indemnitaire 2021 du personnel de la Communauté de Communes du Clermontais

Pour extrait conforme,
Le Président de la Communauté
De communes du Clermontais,



Claude REVEL.