



## DÉLIBÉRATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE

**N° 2024-92**

---

L'an deux mille vingt-quatre, **le vingt-quatre septembre**, à 18h30.

Le Conseil communautaire dûment convoqué le dix-sept septembre 2024, s'est réuni en session ordinaire, à Brignais, sous la présidence de Madame Françoise GAUQUELIN, Présidente.

Le secrétaire de séance désigné est : M. Dominique CHARVOLIN

Nombre de conseillers communautaires en exercice : 37

Nombre de conseillers communautaires présents : 29

Nombre de conseillers communautaires absents et représentés : 7

Nombre de conseillers communautaires absents : 1

### PRESENTS :

Mme Monia BEN SLAMA, MM. Jean-Luc BERARD, Serge BERARD, Mme Laurence BEUGRAS, Mme Agnès BERAL, MM. Guy BOISSERIN, Jean-Marc BUGNET, Mme Josiane CHAPUS, MM. Dominique CHARVOLIN, Damien COMBET, Mme Christiane CONSTANT, MM. Jérôme CROZET, Thierry DILLENSEGER, MM. Ernest FRANCO, Pierre FOUILLAND, Pierre FRESSYNET, Mme Françoise GAUQUELIN, MM. Jean-Louis GERGAUD, Martial GILLE, Jean-Philippe GILLET, Mmes Patricia GRANGE, Valérie GRILLON, Corinne JEANJEAN, M. Guillaume LEVEQUE, Mmes Christine MARCILLIERE, Martine MORELLON, MM. Jean-François PERRAUD, Mmes Anne-Claire ROUANET, Catherine STARON.

### ABSENTS REPRESENTES :

M. Lionel BRUNEL donne pouvoir à Mme Laurence BEUGRAS  
Mme Marie DECHESNE donne pouvoir à Jean-Philippe GILLET  
M. Erwan LE SAUX donne pouvoir à Mme Valérie GRILLON  
Mme Pascale MILLOT donne pouvoir à Mme Catherine STARON  
Mme Claire REBOUL donne pouvoir à M. Jérôme CROZET  
Mme Céline ROTHEA donne pouvoir à Mme Françoise GAUQUELIN  
M. Roland WILPUTTE donne pouvoir à Mme Christiane CONSTANT

### ABSENTS :

M. Grégory NOWAK

*Publiée le 30 septembre 2024*

**Objet : Toilettage du régime indemnitaire de la Communauté de communes de la Vallée du Garon**

---

Vu le rapport établi par Mme Françoise Gauquelin :

Madame la Présidente rappelle que les fonctionnaires et agents territoriaux peuvent, sur décision de l'organe délibérant, percevoir des primes et indemnités en complément de leur traitement indiciaire.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif (*Articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6, L.714-8 et du décret n°91-875 du 6 septembre 1991*). Ils sont bien distincts des éléments obligatoires de rémunération qui sont le traitement indiciaire, le supplément familial, l'indemnité de résidence et la NBI.

Ce régime indemnitaire ne peut toutefois pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes. Il est obligatoirement fondé soit sur des textes applicables à la fonction publique de l'Etat soit sur des textes propres à la fonction publique territoriale.

Conformément au CGFP de mars 2022, 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, et après avis du Comité Social Territorial (CST) dans sa séance du 14/10/2024.

En raison du toilettage régulier des normes, il est demandé de reprendre le régime indemnitaire et de le mettre à jour. Aussi, il est proposé d'encadrer les primes et indemnités du personnel de la collectivité de la façon suivante

## 1/ RIFSEEP

■ **Références** : Décret n°2014-513 du 20 mai 2014

■ **Bénéficiaires** : Les agents titulaires, stagiaires, et contractuels de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois concernés.  
Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

- Les attachés
- Les conseillers socio-éducatifs
- Les rédacteurs
- Les adjoints administratifs
- Les adjoints techniques
- Les agents de maîtrise
- Les ingénieurs
- Les techniciens

■ **Exclusivité** : l'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

### → IFSE

#### **Répartition des postes**

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels tenant compte :

Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

- Responsabilité d'encadrement direct
- Responsabilité de coordination
- Responsable de projet ou d'opération
- Ampleur du champ d'action (en nombre de missions, en valeur)
- Influence du poste sur les résultats

De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :

- Connaissance (du niveau élémentaire à expertise)
- Complexité
- Niveau de qualification
- Autonomie
- Initiative
- Diversité des tâches, dossiers ou projets
- Diversité des domaines de compétences

Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Risque d'accident
- Effort physique
- Confidentialité

#### **Prise en compte de l'expérience professionnelle :**

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- Elargissement des compétences
- Approfondissement des savoirs
- Consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

#### **Exclusivité :**

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

#### **Prise en compte de l'absence :**

- **Congés Maternité, Paternité, Adoption** : maintien du régime indemnitaire en totalité
- **Congés Longue Maladie, Congé Grave Maladie** : maintien à hauteur de 33 % la 1<sup>ère</sup> année, puis 60 % les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année
- **Congé Longue Durée** : Pas de maintien du régime indemnitaire
- **Temps Partiel Thérapeutique** : Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base
- **Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service, Accident du travail, Maladie Professionnelle** : Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base
- **Période de Préparation au Reclassement** : Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base

**Cadre d'emploi des attachés territoriaux**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonctions concernées</b>	<b>Montants annuels maximum</b>
A1	Direction	36 210 euros
A2	Direction d'un service	32 130 euros
A3	Chef de pôle	25 500 euros
A4	Autres fonctions	20 400 euros

**Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonctions concernées</b>	<b>Montants annuels maximum</b>
B1	Adjoint chef de pôle	17 480 euros
B2	Cadre intermédiaire, expert	16 015 euros
B3	Autres fonctions	14 650 euros

**Cadre d'emploi des adjoints administratifs**

<b>Groupe de fonctions</b>	<b>Fonctions concernées</b>	<b>Montants annuels maximum</b>
C1	Agent autonome spécialisé, gestion comptable, gestion ressources humaines, agent marchés publics	11 340 euros
C2	Agent spécialisé d'exécution, agent d'accueil	10 800 euros

**Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux**

<b>Groupe de fonction</b>	<b>Fonctions exercées</b>	<b>Montants annuels maximum</b>
G1	Direction d'un service	100 % du plafond, soit 36 210 euros
G2	Chef d'une équipe	100 % du plafond, soit 32 130 euros
G3	Autres fonctions	100 % du plafond, soit 25 500 euros

**Cadre d'emplois des techniciens territoriaux**

<b>Groupe de fonction</b>	<b>Fonctions exercées</b>	<b>Montants annuels maximum</b>
G1	Cadre intermédiaire avec encadrement	100 % du plafond, soit 17 480 euros
G2	Cadre intermédiaire sans engagement	100 % du plafond, soit 16 015 euros
G3	Autres fonctions	100 % du plafond, soit 14 650 euros

**Cadre d'emplois des adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux**

Groupe de fonction	Fonctions exercées	Montants annuels maximum
C1	Agent autonomie	100 % du plafond, soit 11 340 euros
C2	Agent spécialisé d'exécution	100 % du plafond, soit 10 800 euros

**→CIA****Critères de versement :**

Le CIA est versé mensuellement et en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Le CIA est déterminé en tenant compte des critères suivants :

- Résultats professionnels et atteinte des objectifs
- Compétences techniques
- Qualités relationnelles
- Capacité d'encadrement

**Exclusivité :**

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

**Cadre d'emploi des attachés territoriaux**

Groupe de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
A1	Direction	100 % du plafond, soit 6 390 euros
A2	Direction d'un service	100 % du plafond, soit 5 670 euros
A3	Chef de pôle	100 % du plafond, soit 4 500 euros
A4	Autres fonctions	100 % du plafond, soit 3 600 euros

**Cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux**

Groupe de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
B1	Adjoint chef de pôle	100 % du plafond, soit 2 380 euros
B2	Cadre intermédiaire, expert	100 % du plafond, soit 2 185 euros
B3	Autres fonctions	100 % du plafond, soit 1 995 euros

**Cadre d'emploi des adjoints administratifs**

Groupe de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
C1	Agent autonome spécialisé, gestion comptable, gestion ressources humaines, agent marchés publics	100 % du plafond, soit 1 260 euros
C2	Agent spécialisé d'exécution, agent d'accueil	100 % du plafond, soit 1 200 euros

**Cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux**

Groupe de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
G1	Direction d'un service	100 % du plafond, soit 6 390 euros
G2	Chef d'une équipe	100 % du plafond, soit 5 670 euros
G3	Autres fonctions	100 % du plafond, soit 4 500 euros

**Cadre d'emploi des techniciens territoriaux**

Groupe de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
G1	Cadre intermédiaire avec encadrement	100 % du plafond, soit 2 380 euros
G2	Cadre intermédiaire sans encadrement	100 % du plafond, soit 2 185 euros
G3	Autres fonctions	100 % du plafond, soit 1 995 euros

**Cadre d'emploi des adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux**

Groupe de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum
C1	Agent autonomie	100 % du plafond, soit 1 260 euros
C2	Agent spécialisé d'exécution	100 % du plafond, soit 1 200 euros

## 2/ Indemnité Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS)

■ **Références** : Décret 2020-592 du 15 mai 2020

■ **Bénéficiaires** : Les agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public à temps complet et temps non complet, répondant aux dispositions du tableau ci-dessous, sont susceptibles de bénéficier de l'IHTS.

Cadres d'emplois	Emplois
Adjoints administratifs	- Ressources Humaines - Services administratifs et techniques
Agents de maîtrise – adjoints techniques	- Service technique

■ **Modalités** : Les IHTS sont versées dans le cadre de la réalisation effective d'heures supplémentaires, ne donnant pas lieu à un repos compensateur, et effectuées à la demande de l'autorité territoriale dès qu'il y a dépassement des bornes horaires.

Les agents peuvent prétendre soit à la possibilité de récupérer leurs heures, soit à être indemnisés.

■ **Heures complémentaires** : Sont les heures faites par les agents à temps non complet, jusqu'à hauteur d'un temps complet : seuls les agents à temps non complet peuvent effectuer des heures complémentaires. Au-delà de la 35<sup>ème</sup> heure, il s'agit d'heures supplémentaires et sont rémunérées selon la procédure décrite dans le décret n°2020-592 du 15 mai 2020.

Elles sont rémunérées au taux horaire normal de l'agent.

Les heures complémentaires ne peuvent faire l'objet d'un repos compensateur.

■ **Heures supplémentaires** : Sont les heures supplémentaires faites par :

- Les agents à temps complet à compter de la 39<sup>ème</sup> heure  
(Rappel : le temps de travail en vigueur à la CCVG est fixé à 39 heures hebdomadaires, avec un bénéfice de 23 jours de RTT – délibération n°2022-55 du 27/09/2022).

L'indemnité est calculée en fonction du taux horaire de l'agent défini par la formule de calcul suivante :

(Traitement de base indiciaire annuel + NBI annuelle + Indemnité de résidence annuelle) / 1820

Le taux horaire est majoré de :

- 25 % sur les 14 premières heures
- 27 % sur les heures suivantes

L'heure supplémentaire est à nouveau majorée de 100 % pour les heures de nuit et de 2/3 pour les heures de dimanche et jours fériés.

Le versement de ces indemnités est limité à un contingent de 25 heure mensuel et par agent (y compris les heures effectuées le dimanche, jour férié, nuit).

La rémunération de ces travaux supplémentaires est subordonnée à la mise en place d'un moyen de contrôle (décompte déclaratif).

Cependant, l'agent a le choix soit de récupérer les heures supplémentaires effectuées, soit de prétendre à l'indemnisation de ces heures (après validation d'un décompte déclaratif, visé par le supérieur hiérarchique).

### 3/ DISPOSITIONS GENERALES

#### Périodicité de versement :

Le paiement des primes et indemnités fixées par la présente délibération sera effectué selon une périodicité mensuelle ;

Excepté pour l'IHTS qui est versée après réalisation d'heures supplémentaires et décompte validé par le supérieur hiérarchique.

#### Modalités de versement :

Les montants des primes IFSE et CIA sont proratisés en fonction du temps de travail.

Les montants des primes IHTS sont versées selon le décompte d'heures effectuées, et validées par le supérieur hiérarchique.

#### Les absences :

Les absences sont prises en compte pour le versement de l'IFSE seulement, dans les conditions suivantes :

- **Congés Maternité, Paternité, Adoption** : maintien du régime indemnitaire en totalité
- **Congés Longue Maladie, Congé Grave Maladie** : maintien à hauteur de 33 % la 1<sup>ère</sup> année, puis 60 % les 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> année
- **Congé Longue Durée** : Pas de maintien du régime indemnitaire
- **Temps Partiel Thérapeutique** : Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base
- **Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service, Accident du travail, Maladie Professionnelle** : Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base
- **Période de Préparation au Reclassement** : Le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement de base

Le CIA et l'IHTS ne sont pas concernées par les absences.

#### Attribution :

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.



---

Le Conseil communautaire, après en avoir délibéré à l'unanimité des membres votants,

**ATTRIBUE au personnel de la collectivité les primes et indemnités citées ci-dessus ;**

**DECIDE que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence,**

**AUTORISE l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent, et dans le respect des principes définis,**

**DIT que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/11/2024.**

**DIT que les crédits sont inscrits au budget.**

**PRECISE que cette délibération annule et remplace les délibérations : n°2016-56 du 27/09/2016, et n°2020-52 du 21/07/2020**

Extrait certifié conforme,

1

---

<sup>1</sup> La présente délibération peut faire l'objet d'un recours contentieux, devant le Tribunal Administratif de Lyon par le biais d'une requête sous format papier ou déposée sur le site [www.telerecours.fr](http://www.telerecours.fr), dans un délai de deux mois à compter de sa réception. L'auteur de la décision peut également être saisi d'un recours gracieux dans le même délai. Cette démarche prolonge le délai de recours qui doit alors être introduit dans les deux mois suivant la réponse, (l'absence de réponse au terme de deux mois vaut rejet implicite)