

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL  
COMMUNAUTE DE COMMUNES DE FOREZ-EST**

**Direction en charge : Pôle Ressources - Direction RH**

**OBJET : Régime indemnitaire RIFSEEP et hors RIFSEEP**

Le 04 mars 2026 à 18h00, le Conseil Communautaire de la Communauté de Communes de Forez-Est, convoqué le 26 février 2026 et affiché le même jour, s'est réuni sous la présidence de Monsieur Pierre VERICEL, à Feurs, à la Maison de la commune (Théâtre du Forum).

**Présents** : M. Sylvain DARDOULLIER, Mme Françoise DUFOUR, M. Gilles DUPIN, Mme Magali BLEIN, M. Jacques LAFFONT, M. Patrick MATHIEU, M. Christian BLANCHARD, Mme Maryvonne MOUNIER, Mme Jeanine RONGERE, M. Pierre VERICEL, M. Christophe GUILLARME, Mme Simone COUBLE, M. Jacques DE LEMPS, M. Jean-François RASCLE, M. Pascal VELUIRE, M. Jérôme PIGERON, Mme Marianne DARFEUILLE, Mme Sylvie DELOBELLE, M. Jean-Marc GALLEY, Mme Mireille GIBERT, M. Claude MONDESERT, Mme Catherine POMPORT, M. Georges REBOUX, M. Christian VILAIN, Mme Catherine EYRAUD, M. Christian DENIS, Mme Marie-Antoinette BENY, M. Serge PERCET, M. Gérard MONCELON, M. Laurent MIOCHE, M. Christian MOLLARD, Mme Régine TERRAILLON, M. Henri BONADA, M. Julien DUCHE, M. Marc TISSEUR, M. Bruno CHALAYER, M. Didier BERNE, M. Patrick DEMMELBAUER, M. Pierre SIMONE, M. Gilbert GRATALOU, M. Gilles COURT, M. Dominique RORY, M. Jean-Luc POYADE, M. Frédéric LAFOUGERE, M. Yves GRANDRIEUX, M. Sébastien DESHAYES, M. Bruno COASSY, Mme Ghislaine DUPUY, M. Pascal TISSOT, M. Robert FLAMAND, M. Michel BONNAND, M. Jean-Pierre BRUYERE, Mme Brigitte CHANCRIN, M. Gérard DUBOIS, Mme Catherine RIOUX, Mme Valérie TISSOT, M. Bertrand VALLA, Mme Véronique CHAVEROT

**Pouvoirs** : M. Georges ROCHETTE pouvoir à Didier BERNE, M. Michel NEEL donne pouvoir à Mme Jeanine RONGERE, M. Thomas CHABANNES donne pouvoir à Marie-Antoinette BENY, M. Philippe MIKHAILOFF donne pouvoir à M. Serge PERCET, M. Christophe LALLEMAND donne pouvoir à M. Gérard DUBOIS.

**Absents remplacés** : M. Jean-Luc LAVAL remplacé par Mme Nathalie COMMEAT

**Absents excusés** : Mme Catherine PALMIER, M. Mathieu MOURAGNE, M. Dominique DECHANDON

**Absents** : M. Georges SUZAN, M. Marc RODRIGUE, M. Laurent THOMAS, M. Jérôme BRUEL

**Secrétaire de séance** : Mme Magali BLEIN

<b>Nombre de membres en exercice : 71</b>
<b>Nombre de membres présents : 58</b>
<b>Nombre de membres supplées : 1</b>
<b>Nombre de pouvoirs : 5</b>
<b>Membres absents non représentés : 7</b>
<b>Nombre de votants : 64</b>
<b>Nombres de vote</b>
<b>POUR :</b>
<b>CONTRE :</b>
<b>ABSTENTIONS :</b>
<b>NPPAV :</b>

## **RAPPEL et REFERENCE**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment les articles L714-4 à L714-13 relatifs aux régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984,

Vu le décret n° 2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés ;

Vu le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu le décret n°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 2022-1605 du 22 décembre 2022 portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics et modifiant diverses dispositions relatives aux comptables publics ».

Vu l'arrêté du 21 janvier 2025 modifiant l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret no 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu les Statuts de la communauté de communes de Forez-Est (CC Forez-Est),

Vu la délibération n°2025.015.10.12 en date du 10 décembre 2025 du conseil communautaire de la communauté de communes de Forez-Est (CC Forez-Est) portant actualisation du régime indemnitaire du personnel de la Forez-Est,

Vu le recours gracieux exercé par la Sous-Préfecture de Montbrison en date du 30 janvier 2026 demandant le retrait de la délibération n°2025.15.12.10 du 10 décembre 2025,

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 24 février 2026,

## **MOTIVATION et OPPORTUNITE**

Le régime indemnitaire, comprenant le RIFSEEP (« Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et de l'Engagement Professionnel ») et le régime indemnitaire hors RIFSEEP, est un dispositif mis en place au sein de la CC Forez-Est depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2018 avec une actualisation présentée par délibération du 10 décembre 2025.

A l'occasion du contrôle de légalité exercé sur cette délibération, trois modifications sont à opérer pour garantir la conformité du dispositif du RIFSEEP, sur les points suivants :

- Les bénéficiaires du RIFSEEP (condition d'ancienneté des contractuels sur emploi non permanent)
- Les conditions d'octroi du CIA (en cas d'absence notamment)
- Les primes et indemnités compatibles avec le RIFSEEP

Il est donc proposé de présenter le dispositif RIFSEEP et hors RIFSEEP en tenant compte des observations présentées, sans autre modification sur les autres points.

La présente délibération est ainsi établie en conformité avec les principes d'égalité de traitement, les dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 et la jurisprudence administrative en vigueur (notamment CE, 4 juillet 2024 n°462452, TA Nantes 2 juin 2022 n°21068995)

## **CONTENU**

Le crédit global affecté au régime indemnitaire des agents de la CC Forez-Est est déterminé en prenant en compte les primes et indemnités prévues par les textes réglementaires concernant les fonctionnaires de l'Etat.

## **PARTIE 1 – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE)
- Le Complément Indemnitaire Annuel, versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

## **1. Mise en place de l'IFSE**

*L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent (1.1) et à son expérience professionnelle (1.2).*

### **1.1. IFSE : une indemnité liée au poste de l'agent**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents. Chaque emploi est réparti entre différents groupes de fonctions au regard de critères professionnels.

#### **1.1.1. La détermination des critères professionnels**

Les critères professionnels retenus pour déterminer à quel groupe de fonctions appartient chaque poste, et la cotation de chaque poste, sont les suivants :

- **Critères retenus pour les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
  - Encadrement : niveau hiérarchique, nombre de collaborateurs directs, Organisation du travail des agents
  - Projets/activités : niveau de responsabilités liées aux missions, conduite de projets, délégation de signature, préparation / animation de réunions, conseil direct aux élus
- **Critères retenus pour la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**
  - Technicité : technicité/niveau de difficulté, champ d'application/polyvalence, pratique d'un logiciel métier
  - Qualification : niveau de diplôme attendu, diplôme spécifique exigé, habilitation/certification, actualisation des connaissances
  - Expertise : connaissances requises, rareté de l'expertise, autonomie
- **Critères retenus pour les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.**
  - Relations internes/externes, risques d'agression, efforts physiques, risque d'exposition aux contagions, risque de blessures, déplacement/itinérance, variabilité des horaires, contraintes météo, travail posté, obligation d'assister aux instances, responsabilité financière et/ou humaine et/ou juridique, sujétions horaires, gestion de l'économat, impact sur l'image de la collectivité, sujétions particulières (liées à des missions d'assistant de prévention, etc...)

#### **1.1.2. Les bénéficiaires**

Monsieur Le Président propose d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sans condition d'ancienneté ;
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, sans condition d'ancienneté.

Toutefois les agents contractuels recrutés en application de l'article L 332-23 2° du CGCT pour des missions ponctuelles et temporaires (accroissement saisonnier d'activité) sont exclus du RIFSEEP si leurs fonctions sont limitées à des tâches précises, prédéfinies, non récurrentes et sur une période réduite, ne permettant pas d'exercer l'ensemble des missions dévolues au métier exercé par l'agent recruté.

- Aux agents sur emploi fonctionnel

Les collaborateurs de cabinet, les agents de droit privé, les agents contractuels sans traitement, les agents rémunérés à l'heure, les agents vacataires et les stagiaires de l'enseignement professionnel sont exclus du dispositif.

Pour être bénéficiaires de l'IFSE, les agents doivent être recrutés sur une quotité horaire d'au moins 7/35ème. L'IFSE est versé au prorata du temps de travail effectif de l'agent.

### 1.1.3. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de montants maximums spécifiques (non concerné).

Monsieur le Président propose de fixer les groupes de fonctions suivants et de retenir les montants maximums annuels suivants, étant précisé que les groupes de fonction sont déconnectés du grade.

#### 1.1.3.1. Les groupes de fonction et les montants MAXI

Les montants plafonds ci-dessous englobent toutes les composantes de l'IFSE (part métier, part expérience professionnelle), exceptés les montants liés aux maintiens à titre individuel prévu par l'article 4 de la partie 3 « Les règles communes » de la présente délibération.

Les montants annuels maximums de l'IFSE fixés dans le tableau ci-dessous respecteront les plafonds fixés par cadre d'emplois.

<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DE L'IFSE (EN €)</b>
<b>A1- a Majoré- Assistant de prévention</b>	Directeur général, Directeur adjoint de la direction générale Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste	Dans la double limite de : 36 210 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A1- b</b>	Directeur général, Directeur adjoint de la direction générale	Dans la double limite de : 36 210 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A2- a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b>	Directeur de communication, Directeur de pôle, Directeur de pôle adjoint	Dans la double limite de : 32130 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A2- b majoré Assistant de prévention</b>	Directeur de communication, Directeur de pôle, Directeur de pôle adjoint Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste	Dans la double limite de : 32130 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné

<b>A2- c</b>	Directeur de communication, Directeur de pôle, Directeur de pôle adjoint	Dans la double limite de : 32130 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A3- a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b>	Directeur de direction, Directeur de structure (crèche, piscine), Responsable service « eau potable et AC », Responsable étude et travaux « eau potable et AC »	Dans la double limite de : 25 500 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A3 – b Majoré Assistant de prévention</b>	Directeur de direction, Directeur de structure (crèche, piscine), Responsable service « eau potable et AC », Responsable étude et travaux « eau potable et AC »  Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste	Dans la double limite de : 25 500 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A3-c</b>	Directeur de direction, Directeur de structure (crèche, piscine), Responsable service « eau potable et AC », Responsable étude et travaux « eau potable et AC »	Dans la double limite de : 25 500 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A4- a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b>	Chargé de mission ou de projet, Conseiller instructeur Développeur, Instructeur, Juriste/Chargé des marchés publics/achats, Manager (de commerce, ...), Responsable de service (ADS, services techniques, service informatique, service d'exploitation eau et AC...), Sigiste, Technicien (bureau d'études...) Adjoint finances et budget	Dans la double limite de : 20 400 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A4 -b Majoré Assistant de prévention</b>	Chargé de mission ou de projet, Conseiller instructeur, Développeur, Instructeur, Juriste/Chargé des marchés publics/achats, Manager (de commerce, ...), Responsable de service (ADS, services techniques, service informatique, service d'exploitation eau et AC...), Sigiste, Technicien (bureau d'études...) Adjoint finances et budget  Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste	Dans la double limite de : 20 400 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>A4-c</b>	Chargé de mission ou de projet, Conseiller instructeur, Développeur, Instructeur, Juriste/Chargé des marchés publics/achats, Manager (de commerce, ...), Responsable de service (ADS, services techniques, service informatique, service d'exploitation eau et AC...), Sigiste, Technicien (bureau d'études...) Adjoint finances et budget	Dans la double limite de : 20 400 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>B1 – a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b>	Chargé de communication /Infographiste, Chargé d'études ou de suivi, Chargé d'études et travaux eau/AC, Chef de bassin, Conseiller (de formation, de prévention, numérique, ...), Coordinateur de service (collecte, contractualisation budgétaire, déchèteries, France Services, facturation, ...), Directeur adjoint de crèche, Infirmier, Référent Santé Accueil Inclusif, Technicien chargé des systèmes d'information	Dans la double limite de : 17 480 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>B1 – b Majoré Assistant de prévention</b>	Chargé de communication /Infographiste, Chargé d'études ou de suivi, Chargé d'études et travaux eau/AC, Chef de bassin, Conseiller (de formation, de prévention, numérique, ...), Coordinateur de service (collecte, contractualisation budgétaire, déchèteries, France Services, facturation, ...), Directeur adjoint de crèche, Infirmier, Référent Santé Accueil Inclusif, Technicien chargé des systèmes d'information  Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste	Dans la double limite de : 17 480 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné

<p><b>B1 - c</b></p>	<p>Chargé de communication /Infographiste, Chargé d'études ou de suivi, Chargé d'études et travaux eau/AC, Chef de bassin, Conseiller (de formation, de prévention, numérique, ...), Coordinateur de service (collecte, contractualisation budgétaire, déchèteries, France Services, facturation, ...), Directeur adjoint de crèche, Infirmier, Référent Santé Accueil Inclusif, Technicien chargé des systèmes d'information</p>	<p>Dans la double limite de : 17 480 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné</p>
<p><b>B2 – a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b></p>	<p>Accueillant (Guichet unique petite enfance, ...), Animateur captage, Assistant contractualisation budgétaire, Assistant de direction, Assistant du patrimoine (musée), Chargé de coopération (PEEJ, ...), Conseiller France services, Coordinateur (CLS et CLSM,...), Educateur Jeunes Enfants, Econome de Flux, Gestionnaire finances, Gestionnaire Ressources humaines, Maître-nageur-sauveteur, Responsable ou Gestionnaire de structure (Ludothèque, Point Rencontre Emploi, Relai petite enfance), Médiateur (micro-folies,...), Référent d'équipe, Secrétaire de mairie itinérant</p>	<p>Dans la double limite de : 16 015 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné</p>
<p><b>B2 - b Majoré- Assistant de prévention</b></p>	<p>Accueillant (Guichet unique petite enfance, ...), Animateur captage, Assistant contractualisation budgétaire, Assistant de direction, Assistant du patrimoine (musée), Chargé de coopération (PEEJ, ...), Conseiller France services, Coordinateur (CLS et CLSM,...), Educateur Jeunes Enfants, Econome de Flux, Gestionnaire finances, Gestionnaire Ressources humaines, Maître-nageur-sauveteur, Responsable ou Gestionnaire de structure (Ludothèque, Point Rencontre Emploi, Relai petite enfance), Médiateur (micro-folies,...), Référent d'équipe, Secrétaire de mairie itinérant</p> <p>Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste</p>	<p>Dans la double limite de : 16 015 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné</p>
<p><b>B2- c</b></p>	<p>Accueillant (Guichet unique petite enfance, ...), Animateur captage, Assistant contractualisation budgétaire, Assistant de direction, Assistant du patrimoine (musée), Chargé de coopération (PEEJ, ...), Conseiller France services, Coordinateur (CLS et CLSM,...), Educateur Jeunes Enfants, Econome de Flux, Gestionnaire finances, Gestionnaire Ressources humaines, Maître-nageur-sauveteur, Responsable ou Gestionnaire de structure (Ludothèque, Point Rencontre Emploi, Relai petite enfance), Médiateur (micro-folies,...), Référent d'équipe, Secrétaire de mairie itinérant</p>	<p>Dans la double limite de : 16 015 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné</p>
<p><b>B3- a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b></p>	<p>Agent d'exploitation référent secteur, Animateur tri et prévention déchets, Référent, Référent parcours (PRE), Référent secteur eau/AC</p>	<p>Dans la double limite de : 14 650 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi l'agent concerné</p>
<p><b>B3 -b Majoré - Assistant de prévention</b></p>	<p>Agent d'exploitation référent secteur, Animateur tri et prévention déchets, Référent, Référent parcours (PRE), Référent secteur eau/AC</p> <p>Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste</p>	<p>Dans la double limite de : 14 650 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné</p>
<p><b>B3-c</b></p>	<p>Agent d'exploitation référent secteur, Animateur tri et prévention déchets, Référent, Référent parcours (PRE), Référent secteur eau/AC</p>	<p>Dans la double limite de : 14 650 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné</p>

<b>C1- a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b>	Accueillant LAEP, Agent d'exploitation, Agent de facturation référent comptable eau/AC, Archiviste, Auxiliaire de puériculture, Electricien polyvalent, Gardien AAGV, Assistant coordinateur (Déchèterie, collecte, ...) Plombier polyvalent, Référent technique piscine, Surveillant de bassin	Dans la double limite de : 11 340 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>C1- b Majoré- Assistant de prévention</b>	Accueillant LAEP, Agent d'exploitation, Agent de facturation référent comptable eau/AC, Archiviste, Auxiliaire de puériculture, Electricien polyvalent, Gardien AAGV, Assistant coordinateur (Déchèterie, collecte, ...) Plombier polyvalent, Référent technique piscine, Surveillant de bassin  Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste	Dans la double limite de : 11 340 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>C1- c</b>	Accueillant LAEP, Agent d'exploitation, Agent de facturation référent comptable eau/AC, Archiviste, Auxiliaire de puériculture, Electricien polyvalent, Gardien AAGV, Assistant coordinateur (Déchèterie, collecte, ...) Plombier polyvalent, Référent technique piscine, Surveillant de bassin	Dans la double limite de : 11 340 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>C2 – a Majoré Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26</b>	Agent d'accueil ou de facturation (de déchèterie, et de secrétariat et administratif, ...), Agent d'entretien des locaux, Agent de livraison, Agent technique polyvalent, animateur Relais Petite Enfance, Assistant (administratif, culture et animation, ludothécaire, petite enfance...), Cuisinier	Dans la double limite de : 10 800 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>C2 –b majoré Assistant de prévention</b>	Agent d'accueil ou de facturation (de déchèterie, et de secrétariat et administratif, ...), Agent d'entretien des locaux, Agent de livraison, Agent technique polyvalent, animateur Relais Petite Enfance, Assistant (administratif, culture et animation, ludothécaire, petite enfance...), Cuisinier  Avec des missions d'assistant de prévention inscrites dans la fiche de poste	Dans la double limite de : 10 800 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné
<b>C2 - c</b>	Agent d'accueil ou de facturation (de déchèterie, et de secrétariat et administratif, ...), Agent d'entretien des locaux, Agent de livraison, Agent technique polyvalent, animateur Relais Petite Enfance, Assistant (administratif, culture et animation, ludothécaire, petite enfance...), Cuisinier	Dans la double limite de : 10 800 € Et dans la limite du plafond réglementaire du cadre d'emploi de l'agent concerné

Les groupes de fonction « *Majoré – Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26* » concernent exclusivement certains agents issus du transfert des compétences eau potable et assainissement collectif au 01/01/2026.

La cotation des nouveaux métiers à venir sera actée dans la délibération créant le poste correspondant, le cas échéant.

#### Les cadres d'emplois éligibles

Les cadres d'emplois concernés et éligibles au RIFSEEP sont :

Cadre d'emplois de la Fonction Publique Territoriale	Catégorie	Arrêtés relatifs aux corps de la Fonction Publique d'Etat Et Décret du 27 février 2020	Plafond annuel IFSE sans logement de fonction gratuit en €
<b>Filière administrative</b>			
<b>Attachés territoriaux</b>	A	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014	G1 : 36 210 G2 : 32 130 G3 : 25 500 G4 : 20 400

<b>Rédacteurs territoriaux</b>	B	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat	G1 : 17 480 G2 : 16 015 G3 : 14 650
<b>Adjoint administratifs territoriaux</b>	C	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations	G1 : 11 340 G2 : 10 800
<b>Filière technique</b>			
<b>Ingénieurs territoriaux</b>	A	Arrêté du 05 novembre 2021 – mise en œuvre FPT le 01/01/2021	G1 : 46 920 G2 : 40 290 G3 : 36 000 G4 : 31 450
<b>Techniciens territoriaux</b>	B	Arrêté du 05 novembre 2021 – mise en œuvre FPT le 01/01/2021	G1 : 19 660 G2 : 18 580 G3 : 17 500
<b>Agents de maîtrise territoriaux</b>	C	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014	G1 : 11 340 G2 : 10 800
<b>Adjoint techniques territoriaux</b>	C	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014	G1 : 11 340 G2 : 10 800
<b>Filière médico-sociale</b>			
<b>Assistants socio-éducatifs</b>	A	Arrêté du 23 décembre 2019 + Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les assistants territoriaux socio-éducatifs.	G1 : 19 480 G2 : 15 300
<b>Puéricultrices territoriales</b>	A	Décret n°2020-182 du 27 février 2020 : concordance provisoire avec les corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (annexe 2)	G1 : 19 480 G2 : 15 300
<b>Infirmiers territoriaux en soins généraux</b>	A	Décret n°2020-182 du 27 février 2020 : concordance provisoire avec les corps des assistants de service social des administrations de l'Etat (annexe 2)	G1 : 19 480 G2 : 15 300
<b>Educateurs territoriaux de jeunes enfants</b>	A	Décret n°2020-182 du 27 février 2020 : concordance provisoire avec les corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse (annexe 2)	G1 : 14 000 G2 : 13 500 G3 : 13 000
<b>Auxiliaires de puériculture territoriaux</b>	B	Décret n°2020-182 du 27 février 2020 : concordance provisoire avec les corps adjoints administratifs des administrations de l'Etat –services déconcentrés (annexe 2)	G1 : 9 000 G2 : 8 010
<b>Filière culturelle</b>			

<b>Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques</b>	B	Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un RIFSEEP aux corps des bibliothécaires assistants spécialisés	G1 : 16 720 G2 : 14 960
<b>Adjoints territoriaux du patrimoine</b>	C	Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret no 2014-513 du 20 mai 2014	G1 : 11 340 G2 : 10 800
<b>Filière sportive</b>			
<b>Conseillers territoriaux des APS</b>	A	Décret n°2020-182 du 27 février 2020 : concordance provisoire avec le corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat	G1 : 25 500 G2 : 20 400
<b>Educateurs territoriaux des APS</b>	B	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat	G1 : 17 480 G2 : 16 015 G3 : 14 650
<b>Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives</b>	C	Arrêtés du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat	G1 : 11 340 G2 : 10 800
<b>Filière animation</b>			
<b>Animateurs territoriaux</b>	B	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat	G1 : 17 480 G2 : 16 015 G3 : 14 650
<b>Adjoints territoriaux d'animation</b>	C	Arrêté du 20 mai 2014 pour l'application des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513	G1 : 11 340 G2 : 10 800

## **1.2. IFSE : une indemnité liée à l'expérience professionnelle et à l'évolution des compétences de l'agent**

Les montants individuels attribués par l'autorité territoriale par arrêté au titre de l'IFSE, pourront prendre en compte les critères suivants :

- Le parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste (privé/public) : nombre d'années, nombre de postes occupés, nombre d'employeurs, nombre de secteurs d'activité ;
- La formation suivie (nombre de stages réalisés, nombre de formations) ;
- L'exercice de la mission de tutorat ;
- La capacité à exploiter l'expérience acquise ;
- La connaissance de l'environnement de travail.

## **1.3. Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.**

- En cas de changement de fonctions ;
- En cas de changement de cadre d'emploi suite à une promotion ou à la réussite d'un concours ;
- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement ;
- A défaut, et en tout état de cause, tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

#### 1.4. Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Pour rappel, la Communauté de communes de Forez-Est ne peut octroyer à ses agents des conditions plus favorables que celles des agents de l'État.

- **Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, et pour les autorisations exceptionnelles d'absence :**

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

- **Pour les congés de maladie ordinaire :**

L'IFSE est versée dans les mêmes proportions que le traitement. Toutefois :

- L'IFSE est réduite de moitié (50%), au prorata du nombre de jours d'absence, dès le 15<sup>ème</sup> jour d'absence, consécutifs ou non, sur une même année civile et ce jusqu'au 59<sup>ème</sup> jour d'absence.
- L'IFSE cesse d'être versée, au prorata du nombre de jours d'absence, dès le 60<sup>ème</sup> jour d'absence, consécutifs ou non, sur une même année civile

Le décompte des absences se fait en jours calendaires, compte tenu des dates indiquées sur les justificatifs d'absence.

Contractuels de droit public : se référer en outre aux règles applicables au maintien de la rémunération des agents de droit publics, fixée au regard de l'ancienneté de ces derniers.

- **Pour les congés CITIS (congé pour invalidité temporaire imputable au service), maladie professionnelle ou accident de service (dont accident de trajet) reconnus par l'employeur :**

L'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.

Contractuels de droit public : se référer aux règles applicables au maintien de la rémunération des agents de droit publics, fixée au regard de l'ancienneté de ces derniers.

- **Pour les agents placés en mi-temps thérapeutique**

Le montant de l'IFSE est proratisé sur la base du temps de travail hebdomadaire effectif.

- **Pour les congés de longue maladie (dont congé longue maladie fractionné), longue durée et grave maladie :**

Le versement de l'IFSE est suspendu.

Toutefois, l'agent bénéficiant d'un de ces congés à la suite d'une demande présentée durant l'un des congés ouvrant droit au maintien, conserve le bénéfice des primes et indemnités qui avaient été maintenues durant ce congé initial.

- L'IFSE cesse d'être versé au prorata du nombre de jours d'absence, dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence, en cas de **grève, d'absence de service fait, exclusion, congé non justifié**, congé de formation professionnelle.
- L'IFSE cesse d'être versé dès le 1<sup>er</sup> jour en cas de sanction disciplinaire donnant lieu à une suspension de fonctions, congé parental, disponibilité, détachement. Le régime

indemnitaires n'est pas versé dans toute autre position qui ne relève pas d'une activité rémunérée au sein de Forez-Est.

Pour toutes les absences précitées, les majorations d'IFSE liés à des fonctions d'assistant de prévention, de remplacement du N+1, ou de formateur interne peuvent être suspendues dès le 1<sup>er</sup> jour d'absence au prorata de l'absence.

Les retenues pour absences sont exprimées en trentièmes.

## **1.5. Périodicité et modalité de versement de l'I.F.S.E.**

L'IFSE est versée mensuellement :

- 12 versements
- Dont un versement majoré sur le mois de juin donnant lieu à un arrêté individuel spécifique pris en ce sens, au regard du temps de présence sur les 12 mois précédents (1<sup>er</sup> juillet au 30 juin) et sous réserve que l'agent soit en position d'activité le mois de versement

Tous ces montants d'IFSE sont proratisés compte tenu de la quotité de travail de l'agent et en fonction du temps de présence dans l'année.

Lorsque l'emploi n'est pas pourvu sur la totalité de l'année, un prorata est effectué entre le temps d'occupation et les 12 mois de l'année complète.

Une IFSE est également versée annuellement (novembre) pour les groupes de fonction « Majoré – Maintien Individuel antérieur Au 01/01/26 » et concernant exclusivement certains agents issus du transfert des compétences eau potable et assainissement collectifs au 01/01/2026.

## **1.6. Exclusivité**

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

## **2. Mise en place du complément indemnitaire annuel (C.I.A)**

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Il est lié à l'évaluation professionnelle conduite à l'occasion de l'entretien professionnel annuel. Le versement de ce complément est facultatif.

### **2.1. Les bénéficiaires du CIA**

Il est instauré, dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat, le CIA :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet et temps partiel ;
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, temps non complet et temps partiel.
- Aux agents sur emploi fonctionnel

Les collaborateurs de cabinet, les agents de droit privé, les agents contractuels sans traitement, les agents rémunérés à l'heure, les agents vacataires et les stagiaires de l'enseignement professionnel sont exclus du dispositif.

Pour être bénéficiaires du CIA, les agents doivent travailler sur une quotité horaire d'au moins 7/35ème.

Les agents quittant définitivement la collectivité avant la date de versement du CIA pourront bénéficier du régime indemnitaire complémentaire au prorata de leur temps de présence. Le versement du CIA s'effectuera en même temps que la dernière paie sur la base de la grille d'évaluation du CIA remplie en amont du départ de l'agent par le N+1 indépendamment de la tenue des entretiens professionnels.

## 2.2. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>EMPLOIS</b>	<b>MONTANTS ANNUELS MAXIMUM DU CIA (EN € brut)</b>
<b>A1</b>	Directeur général, Directeur adjoint de la direction générale	Plafonds compris Entre 500€ et 6 390 €*
<b>A2</b>	Directeur de communication, Directeur de pôle, Directeur de pôle adjoint	Plafonds compris Entre 500€ et 5 670€ *
<b>A3</b>	Directeur de direction, Directeur de structure (crèche, piscine), Responsable service « eau potable et AC », Responsable étude et travaux « eau potable et AC »	490
<b>A4</b>	Chargé de mission ou de projet, Conseiller instructeur, Développeur, Instructeur, Juriste/Chargé des marchés publics/achats, Manager (de commerce, ...), Responsable de service (ADS, services techniques, service informatique, service d'exploitation eau et AC...), Sigiste, Technicien (bureau d'études...) Adjoint finances et budget	425
<b>B1</b>	Chargé de communication /Infographiste, Chargé d'études ou de suivi, Chargé d'études et travaux eau/AC, Chef de bassin, Conseiller (de formation, de prévention, numérique, ...), Coordinateur de service (collecte, contractualisation budgétaire, déchèteries, France Services, facturation, ...), Directeur adjoint de crèche, Infirmier, Référent Santé Accueil Inclusif, Technicien chargé des systèmes d'information	395
<b>B2</b>	Accueillant (Guichet unique petite enfance, ...), animateur captage, Assistant contractualisation budgétaire, Assistant de direction, Assistant du patrimoine (musée), Chargé de coopération (PEEJ, ...), Conseiller France services, Coordinateur (CLS et CLSM,...), Educateur Jeunes Enfants, Economiste de Flux, Gestionnaire finances, Gestionnaire Ressources humaines, Maître-nageur-sauveteur, Responsable ou Gestionnaire de structure (Ludothèque, Point Rencontre Emploi, Relai petite enfance), Médiateur (micro-folies,...), Référent d'équipe, Secrétaire de mairie itinérant	320

<b>B3</b>	Agent d'exploitation référent secteur, Animateur tri et prévention déchets, Référent, Référent parcours (PRE), Référent secteur eau/AC	245
<b>C1</b>	Accueillant LAEP, Agent d'exploitation, Agent de facturation référent comptable eau/AC, Archiviste, Auxiliaire de puériculture, Electricien polyvalent, Gardien AAGV, Assistant coordinateur (Déchèterie, collecte, ...) Plombier polyvalent, Référent technique piscine, Surveillant de bassin	215
<b>C2</b>	Agent d'accueil ou de facturation (de déchèterie, et de secrétariat et administratif, ...), Agent d'entretien des locaux, Agent de livraison, Agent technique polyvalent, Animateur Relais Petite Enfance, Assistant (administratif, culture et animation, ludothécaire, petite enfance...), Cuisinier	175

*\* Montants réglementaires de référence du CIA plafond annuel des groupes 1 et 2 du cadre d'emploi des attachés selon l'arrêté du 3 juin 2015 et applicables sous réserve du montant plafond du cadre d'emploi de l'agent concerné, toutes filières confondues.*

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

Un complément indemnitaire pourra être versé à l'agent par l'autorité territoriale en tenant compte des critères d'évaluation suivants :

- La valeur professionnelle
- Les qualités relationnelles
- La contribution au collectif de travail (capacité à travailler en équipe...)
- Le sens du service public
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- La connaissance de son domaine d'intervention
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste
- L'encadrement (uniquement pour les métiers avec encadrement)

La gestion de l'intérim temporaire lié à un surcroît d'activité (intérim du N+1) ou encore l'animation exceptionnelle de formations internes (non prévue dans la fiche de poste) pourront être valorisées dans le cadre du CIA.

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de l'année N-1 à l'aide d'un document d'évaluation spécifique (grille d'évaluation) rempli par le N+1 à l'issue de l'entretien professionnel et non communicable à l'agent. Ce document comporte l'ensemble des critères légaux visés assortis de sous-critères étayant les critères d'évaluation.

A l'issue et sur la base des entretiens professionnels annuels, hors présence de l'agent, l'évaluateur remplit la grille d'évaluation qui donne un nombre de points et un % du plafond du CIA. L'évaluateur fait une proposition d'attribution du CIA à l'autorité territoriale et émet un avis (favorable/défavorable) sur le versement du CIA à l'agent.

L'évaluateur formule sa proposition à l'autorité territoriale en s'appuyant sur la grille d'évaluation qui est un outil d'aide à la décision mais qui ne donne pas mathématiquement le montant de CIA à attribuer.

Une minoration du montant du CIA peut être proposée pour tenir compte de l'impact de l'absentéisme de l'agent sur l'atteinte des objectifs et la manière de servir, sur la période de

référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année d'évaluation).

Une instance de régulation, composée de membres du Comité de direction et de membres de la commission ressources humaines, se réunit pour s'assurer de la cohérence d'évaluation et procéder à des arbitrages ou réajustements le cas échéant : travail d'harmonisation des grilles.

Les montants individuels sont ensuite proposés à l'élu en charge des ressources humaines, qui valide le montant alloué individuellement à chaque agent.

L'agent est ensuite informé du montant qui lui est attribué au titre du CIA via la notification d'un arrêté individuel de versement de CIA.

L'agent peut saisir l'autorité territoriale par écrit dans les 15 jours suivant la notification de son arrêté pour contester le montant attribué. L'autorité territoriale donne réponse écrite sous 1 mois à compter de sa saisine avec possibilité de révision du montant si nécessaire.

### **2.3. Périodicité et modalités de versement du CIA**

Le CIA est versé annuellement au mois de septembre au regard de l'évaluation professionnelle de l'année qui précède le versement.

Les montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre. Ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence de l'agent sur l'année.

En cas de changement de groupes de fonctions en cours d'année, le versement sera calculé au prorata du temps passé dans le groupe de fonctions correspondant et en fonction du nombre de points attribués après évaluation.

### **2.4. Les modalités de maintien ou de suppression du CIA**

Le CIA est lié à l'évaluation professionnelle sur la période de référence (1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre).

Le CIA étant fondé sur l'évaluation de l'engagement professionnel et la manière de servir, en cas d'absence prolongée, son maintien n'est pas de droit. : il pourra être réduit ou non versé.

Une minoration du montant du CIA peut être appliquée pour motif d'absence (tous motifs confondus à l'exception des congés annuels, jours ARTT/jours récupération, jours de formation, autorisations exceptionnelles d'absences, autorisations pour raisons syndicales), avec une analyse au cas par cas à partir de l'entretien professionnel d'évaluation (sur l'année civile), par la commission de régulation compte tenu de l'évaluation de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

## **3. Les règles de cumul**

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne peut pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnité de maniement des fonds
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (Exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (Heures complémentaires et supplémentaires, astreintes, indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou jours fériés...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

## PARTIE 2 – REGIME INDEMNITAIRE ET PRIMES HORS RIFSEEP : primes communes à toutes les filières de la fonction publique territoriale

### 1. Indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) :

Référence : décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002.

#### ❖ Bénéficiaires :

En raison des missions exercées et dans la limite des textes applicables aux agents de l'Etat, les emplois concernés par la présente délibération sont :

Filière	Cadre d'emplois	Missions	Libellé des métiers éligibles, par ordre alphabétique
Administrative	Rédacteurs (B)	Travaux supplémentaires pour raisons de service ou pour assurer la continuité de service public, évènementiels et manifestations, présence aux instances institutionnelles, accueil de public, gestion des urgences des systèmes d'information.	Accueillant (guichet unique ou LAEP), Adjoint finance et budget, Agent d'accueil (et de facturation, et de déchèterie, et administratif), Agent d'entretien des locaux, Agent d'exploitation, Agent technique polyvalent, Agent de livraison, animateur captage, animateur relai petite enfance, animateur de tri et prévention déchets, Archiviste, Assistant administratif ou ludothécaire, Assistant coordinateur (ex : en déchèterie), Assistant de contractualisation budgétaire, Assistant de direction, Assistant petite enfance, Assistant du patrimoine, Auxiliaire de puériculture,
	Adjoint administratifs (C)		
Technique	Techniciens (B)	Travaux supplémentaires pour raisons de service ou pour assurer la continuité de service public, évènementiels et manifestations, présence aux instances institutionnelles, accueil de public, travaux urgents pour raison de sécurité ou salubrité.	Chargé de coopération, Chargé de communication / infographiste, Chargé d'étude ou de suivi, Chargé d'études et travaux eau/AC, Chargé de mission ou de projet, Chef de bassin, Conseiller (de formation, de prévention, numérique...), Conseiller France Services, Coordinateur de collecte, coordinateur CLS et CLSM, Coordinateur (administratif et usagers, contractualisation budgétaire, de déchèteries, France Services, facturation...), cuisinier
	Agents de maîtrise (C)		
	Adjoint technique (C)		
Médico-sociale	Infirmiers en soins généraux (sous conditions) (A)	Travaux supplémentaires pour raisons de service ou pour assurer la continuité de service public, évènementiels et manifestation,	Directeur de communication, directeur de structure ou de direction Electricien polyvalent, Econome de Flux, Gardien Aire d'accueil Gens du voyage, Gestionnaire finances, Gestionnaire RH, Gestionnaire de structure ludothèque/point rencontre emploi/relais petite enfance
	Puéricultrices (A)		
	Auxiliaires de		

	puéricultrice (C)	présence aux instances institutionnelles, accueil de public.	<b>Instructeur, Infirmiers (sous conditions)</b> <b>Juriste/Chargé des marchés publics/Achats,</b> <b>Manager (ex : manager de commerce),</b> <b>Médiateur (ex : micro-folies),</b> <b>Plombier polyvalent, Puéricultrices (sous conditions)</b> <b>Référent (ex : référent comptabilité, référent parcours, santé accueil inclusif, référent technique piscine, référent secteur eau/AC responsable de service (dont responsable d'exploitation eau/AC), responsable études et travaux eau/AC,</b> <b>Technicien, Technicien chargé des systèmes d'information</b> <b>Secrétaire de mairie itinérante,</b> <b>Surveillant de bassin.</b>
Animation	Animateurs (B)		
	Adjoint d'animation (C)		
Sportive	Educateur des APS (B)		
	Opérateur des APS (C)		
Culturelle	Assistants de conservation (B)		
	Adjoints du patrimoine (C)		

Il est précisé que tous les cadres emplois n'exercent pas systématiquement des missions impliquant la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Les travaux supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures au cours d'un même mois sauf pour les agents de la filière médico-sociale qui est limitée de 15 à 18 heures par mois.

Dans le cas de circonstances exceptionnelles et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du Président.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise pour le versement de cette indemnité, dès lors que l'agent considéré, qu'il soit titulaire, stagiaire ou contractuel, a effectué des heures supplémentaires à la demande de sa hiérarchie.

❖ **Conditions de versement :**

L'IHTS est notamment cumulable avec le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement professionnel (RIFSEEP).

❖ **Montants applicables :**

Le taux horaire est majoré dans les conditions suivantes :

- 125% pour les 14 premières heures
- 127% pour les heures suivantes

L'heure supplémentaire (selon le rang de l'heure supplémentaire depuis le début du mois, au taux de la tranche des 14 premières heures ou au taux des heures suivantes) est majorée de 100% lorsqu'elle est effectuée de nuit et de 66% lorsqu'elle est accomplie un dimanche ou un jour férié.

Indépendamment des IHTS, il est précisé que les agents publics à temps non complet peuvent être amenés à accomplir en fonction du besoin du service (surcharge de travail, ...) des heures complémentaires rémunérées dans la limite d'un temps complet.

## 2. Indemnités et primes liées à des fonctions ou sujétions particulières

### 2.1. Indemnités de manquement des fonds

Une indemnité de manquement des fonds peut être versée au profit du personnel régulièrement chargé des fonctions de régisseurs, dans le respect des plafonds réglementaires.

Ce versement, annuel, est désormais cumulable avec le RIFSEEP.

Le montant de cette indemnité est lié à la tenue effective d'une régie pendant le temps de travail effectif de l'agent sur l'année qui précède l'année de versement.

Cette indemnité est versée en mars de N+1 (*exemple : régie tenue en N 2025 pour une indemnité versée en mars N+1*).

Le versement de l'indemnité de manquement de fonds de la collectivité est fonction d'un barème de référence, fixé par arrêté du ministre chargé du budget.

L'arrêté en vigueur est celui du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes.

Les montants indicatifs à ce jour sont les suivants :

Régisseur d'avance (Montant maximum de l'avance pouvant être consentie)	Régisseur de recettes (Montant moyen des recettes encaissées mensuellement)	Régisseur d'avance ET de recettes (Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement)	MONTANT max de l'indemnité de manquement des fonds (en € brut annuel)
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	<b>110</b>
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	<b>110</b>
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	<b>120</b>
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	<b>140</b>
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	<b>160</b>
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	<b>200</b>
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	<b>320</b>
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	<b>410</b>
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	<b>550</b>
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	<b>640</b>
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	<b>690</b>
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	<b>820</b>
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	<b>1 050</b>

Seuls les régisseurs titulaires, intérimaires et suppléants peuvent percevoir l'indemnité de responsabilité dès lors qu'ils sont régulièrement chargés des fonctions de régisseur d'avances ou de recettes ou des fonctions cumulées. Cette indemnité sera donc octroyée au suppléant dès qu'il s'agit d'un agent public et lorsque ce dernier assure effectivement le remplacement du régisseur titulaire.

Sont concernés tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels de droit public)

L'indemnité fixée par la présente délibération fera l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants seront revalorisés ou modifiés par un texte réglementaire.

### 2.2. Indemnités d'astreinte

#### ❖ Contexte et principes généraux

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son

domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de la collectivité.

Si l'agent doit effectivement intervenir, la durée de l'intervention est considérée comme un temps de travail effectif ainsi que, le cas échéant, le déplacement allé et retour sur le lieu de travail.

A toutes fins utiles, il est rappelé que le temps de travail effectif est le temps pendant lequel les agents sont à la disposition de leur employeur et se conforment à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

#### ❖ **Les cas de recours aux astreintes**

Il est prévu de recourir aux astreintes notamment dans les cas suivants :

- Gardiennage et surveillance des locaux (surveillance des sites de déchèterie, surveillance des installations piscine, surveillance des bâtiments dotés d'alarme...)
- Exigence de continuité du service public ou impératif de sécurité pour assurer le fonctionnement du service (ex : remplacement d'agents absents) et effectuer des missions d'assistance (panne, fuite d'eau et de fluides, panne ou mise en sécurité des installations des services de l'eau et de l'assainissement)
- Accueil des usagers de l'aire d'accueil des gens du voyage

#### ❖ **Les Bénéficiaires des astreintes :**

Tous les agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public.

Les cadres d'emplois concernés sont ceux de la filière technique (ingénieurs, techniciens, agent de maîtrise, adjoint technique) ou de la filière administrative (attaché) ou sportive (conseiller des APS)

#### Liste des emplois pouvant être concernés :

- Gardien d'aire d'accueil des gens du voyage
- Agent d'accueil de déchèterie
- Agent technique polyvalent
- Agent d'exploitation / agent d'exploitation référent eau/AC
- Chargé d'études et travaux
- Coordinateur déchèterie, collecte, ...
- Electricien polyvalent
- Référent technique piscine
- Responsable service déchets
- Responsable service technique
- Responsable service eau et assainissement / responsable d'exploitation eau/AC / responsable études et travaux
- Responsable bâtiment
- Directeur de structure (piscine)
- Directeur de direction
- Directeurs de pole
- Directeur général des services et Directeur général délégué

#### ❖ **Montant et types d'astreinte :**

Les montants retenus sont les taux minimaux réglementaires en vigueur au moment d'exécution compte tenu de la nature de l'astreinte effectuée.

#### ① Astreinte filière technique :

#### ↪ **Les taux sont les suivants :**

	Astreinte d'exploitation*	Astreinte de sécurité*	Astreinte de décision*
Semaine complète	159,20 €	149,48 €	121 €
Du lundi matin au vendredi soir	-	-	-
Du vendredi soir au lundi matin	116,20 €	109,28 €	76 €
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10h	8,60 €	8,08 €	10 €
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10h	10,75 €	10,05 €	10 €
Samedi ou sur journée de récupération	37,40 €	34,85 €	25 €
Dimanche ou jour férié	46,55 €	43,38 €	34,85 €

\* **Astreinte d'exploitation** : situation des agents tenus d'intervenir pour mener des actions préventives ou curatives sur les infrastructures, dans les situations énumérées au-dessus. (ex : surveillance du bon fonctionnement d'une station d'épuration, surveillance des sites de déchèteries...)

\* **Astreinte de sécurité** : situation des agents appelés à participer à un plan d'intervention dans le cas d'un besoin de renforcement en moyens humains faisant suite à un événement soudain ou imprévu (situation de pré-crise ou de crise, inondations, fortes tempêtes).

\* **Astreinte de décision** : situation des personnels d'encadrement pouvant être joints directement par l'autorité territoriale, en dehors des heures d'activité normale du service, afin d'arrêter les dispositions nécessaires (ex : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, selon leurs statuts particuliers).

Ces montants sont majorés de 50% si l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours francs avant le début de cette période.

Sont notamment concernés par l'astreinte de décision : le coordinateur déchèterie, le responsable service déchets, le responsable service technique, le responsable eau/assainissement et le responsable d'exploitation eau/assainissement, le responsable étude -travaux eau/AC, le chargé d'étude et travaux, le directeur de pôle, le directeur de direction.

#### ↳ **Repos compensateur et indemnité d'intervention (filière technique) :**

##### Pour les agents ne relevant pas du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux :

Le temps d'intervention effectué sous astreinte, et correspondant à un travail effectif, est compensé par principe par une récupération en temps (durée d'absence équivalente au nombre d'heures de travail effectif selon les règles en vigueur) ou à défaut, et après avis de l'autorité territoriale, par une compensation financière (IHTS prévues à cet effet).

##### Pour les agents relevant du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux :

Les heures d'intervention effectuées sous astreinte font l'objet d'une indemnité ou d'un repos compensateur.

	Indemnité d'intervention	Repos compensateur
Jour de semaine	16 € / heure	-
Samedi ou jour de repos imposé par l'organisation collective du travail	22 € / heure	125 % du temps d'intervention
Nuit	22 € / heure	150 % du temps d'intervention
Dimanche ou jour férié	22 € / heure	200 % du temps d'intervention

Article 9 du décret n° 2002-60 du 14/01/2002

Décret n°2015-415 du 14/04/2015

Arrêtés ministériels du 14/04/2015

### ② Astreinte des autres filières (hors filière technique)

#### ↳ **Les taux sont les suivants :**

- Une semaine complète : 149,48 €
- Du lundi matin (8h) au vendredi soir (18h) : 45 €
- Une nuit de semaine (18h à 8h le lendemain) : 10,05 €
- Du vendredi soir (18h) au lundi matin (8h) : 109,28 €
- Samedi (8h-18h) : 34,85 €
- Dimanche ou jour férié (8h-18h) : 43,38 €

Une majoration de 50% s'applique lorsque l'agent est prévenu moins de 15 jours avant le début de l'astreinte.

#### ↳ **Indemnité d'intervention et repos compensateur :**

Lorsque l'agent est appelé à intervenir pendant sa période d'astreinte, une indemnité d'intervention peut s'ajouter à l'indemnité d'astreinte, dont les montants sont les suivants :

Type d'intervention	Montant	Repos compensateur
Jour de semaine	16 € / heure	110 % du temps d'intervention
Samedi	20 € / heure	110 % du temps d'intervention
Nuit	24 € / heure	125 % du temps d'intervention
Dimanche ou jour férié	32 € / heure	125 % du temps d'intervention

Les astreintes peuvent être indemnisées ou compensées en temps dans les conditions prévues par les textes.

Sont notamment concernés les directeurs de structure et de direction, les directeurs de pôle et le directeur général des services et directeur général délégué des services.

### 3. Indemnités horaires pour travail du dimanche et jours fériés

(Arrêté ministériel du 19 août 1975 et arrêté ministériel du 31 décembre 1992)

- ❖ **Bénéficiaires** : tous les agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public.
- ❖ **Conditions d'octroi** : effectuer un service le dimanche ou les jours fériés entre 6h00 et 21h00 dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire du travail.  
Indemnité cumulable avec le RIFSEEP mais non cumulable avec l'indemnité pour travaux supplémentaires pour une même période.
- ❖ **Montants** : montant horaire de référence au 01/01/93 : 0,74 €/ heure effective de travail

### 4. Règlement des frais occasionnés par les déplacements

- ❖ **Bénéficiaires** : tous les agents stagiaires, titulaires et contractuels de droit public, sans condition d'ancienneté et peu important la quotité de travail.
- ❖ **Conditions d'octroi** :
  - Pour les indemnités pour frais de transport des personnes  
Les déplacements doivent être nécessités par l'exercice normal des fonctions (hors trajet domicile – travail).
  - Pour les indemnités de mission.  
Pour les agents qui se déplacent pour les besoins du service hors de leur résidence administrative et familiale.
  - Pour les indemnités à l'occasion d'un stage  
Prise en charge des frais de séjour occasionnés par les déplacements des agents hors de leur résidence administrative pour suivre une action de formation initiale ou une action de formation continue organisée par l'administration ou à son initiative en vue de la formation professionnelle.
- ❖ **Montants** : Les montants applicables sont ceux prévus par la réglementation en vigueur au moment du déplacement.

Le paiement de ces indemnités est effectué à la fin du déplacement, à terme échu sur présentation des justificatifs de paiement des frais de transport et d'hébergement.

## **PARTIE 3 – LES REGLES COMMUNES**

### **1. Périodicité et modalité de versement du régime indemnitaire**

L'ensemble des indemnités et primes susvisé est versée pour partie mensuellement et pour partie annuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et du temps de présence sur l'année.

### **2. Attribution**

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

### **3. Revalorisation**

Les montants maxima réglementaires évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

### **4. Les modalités applicables aux agents transférés**

Dans le cadre du transfert des compétences « eau potable » et « assainissement collectif », du personnel communal/syndical est transféré au sein de la CC Forez-Est au 1<sup>er</sup> janvier 2026.

*Article L5211-4-1 du CGCT : Les agents transférés conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable ainsi que, à titre individuel, les avantages acquis en application du troisième alinéa de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.*

#### **Le régime indemnitaire : maintien à titre individuel (art L 714-9 CGPF et L 5211-4-1 CGCT)**

Dans le cadre du transfert des compétences « eau potable » et « assainissement collectif », et en application de l'article L5211-4-1 du Code général de la fonction publique, le régime indemnitaire des agents est maintenu à titre individuel s'ils y ont intérêt.

- Concernant l'IFSE : le montant indemnitaire perçu par l'agent au titre de l'IFSE versée en 2025 est conservé, à titre individuel, dès lors que le montant antérieur annuel (2025) est plus favorable.

Les modalités de versement de l'IFSE seront celles prévues par la CC Forez-Est.

Sont exclus de ce calcul les versements qui, par leur nature ou par leur montant, présentent un caractère exceptionnel.

- Concernant le CIA : ce dernier est maintenu aux agents dans ses principes et sa structuration mais sans maintien du montant versé dans la collectivité d'origine avant le transfert.

## 5. Date d'effet et modalités d'applications

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1<sup>er</sup> janvier 2026, et après son entrée en vigueur et publication au recueil des actes administratifs de la collectivité et transmission au contrôle de légalité du préfet.

La présente délibération a pour objet de retirer et de remplacer la délibération n°2024.004.27.03 en date du 27 mars 2024 du Conseil Communautaire de la CC Forez-Est portant actualisation du régime indemnitaire du personnel de Forez-Est.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

### VOTE

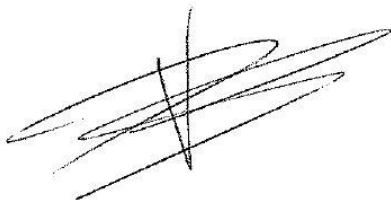
Il est demandé à l'Assemblée délibérante de :

- Retirer la délibération n°2025.015.10.12 en date du 10 décembre 2025 de la CC Forez-Est portant actualisation du régime indemnitaire (RIFSEEP et HORS RIFSEEP) du personnel de Forez-Est ;
- Adopter, en lieu et place, le régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, Sujétions, Expertise et Engagement Professionnel (RIFSEEP) et le régime indemnitaire hors RIFSEEP, dans les conditions indiquées en parties 1, 2 et 3 ci-dessus, au bénéfice des agents de Forez-Est,
- Prévoir les crédits correspondants qui seront calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année aux budgets,
- Donner tous pouvoirs à Monsieur le Président ou à son représentant à prendre toutes les mesures ainsi qu'à signer tous les documents nécessaires à la mise en œuvre de la présente délibération.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

Pour extrait conforme,

Le Président  
M. Pierre VERICEL



Le secrétaire de séance  
Mme Magali BLEIN



La présente délibération, à supposer que celle-ci fasse grief, peut faire l'objet, dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication et/ou de son affichage, d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Lyon (Palais des Juridictions administratives, 184, rue Duguesclin, 69433 Lyon Cedex 03 – www.telerecours.fr) ou d'un recours gracieux auprès de la Communauté de Communes de Forez-Est, Direction Générale, BP 13, 13 Avenue Jean Jaurès 42 110 FEURS étant précisé que celle-ci dispose alors d'un délai de deux mois pour répondre. Un silence de deux mois vaut alors décision implicite de rejet. La décision ainsi prise, qu'elle soit expresse ou implicite, pourra elle-même être déférée au tribunal administratif dans un délai de deux mois. Conformément aux termes de l'article R. 421-7 du Code de justice Administrative, sauf les requérants qui usent de la faculté prévue par les lois spéciales de déposer leurs requêtes auprès des services du représentant de l'Etat ou de son délégué dans les arrondissements, les subdivisions ou les circonscriptions administratives, les personnes résidant outre-mer et à l'étranger disposent d'un délai supplémentaire de distance de respectivement un et deux mois pour saisir le Tribunal »