

COMMUNAUTE -ooOoo---
D'AGGLOMERATION
DE BETHUNE-BRUAY, ARTOIS LYS ROMANE

Le mardi 3 décembre 2024, à 19 H 00, le Conseil Communautaire s'est réuni, à la salle Olof Palme, sous la Présidence de Monsieur GACQUERRE Olivier, Président de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane en suite d'une convocation en date du 27 novembre 2024, dont un exemplaire a été affiché à l'Hôtel Communautaire.

ETAIENT PRESENTS :

GACQUERRE Olivier, LECONTE Maurice, BOSSART Steve, LAVERSIN Corinne, GAQUÈRE Raymond, SCAILLIEREZ Philippe (jusqu'à la question 41), BERRIER Philibert, DELELIS Bernard, DAGBERT Julien, THELLIER David, DEROUBAIX Hervé, SOUILLIART Virginie, DE CARRION Alain, IDZIAK Ludovic, PÉDRINI Léo, COCQ Bertrand, DEBAS Gregory, DELANNOY Alain, DELBECQUE Benoît, DELECOURT Dominique, DEPAEUW Didier, DRUMÉZ Philippe, DUBY Sophie, DUHAMEL Marie-Claude, DUPONT Jean-Michel, HENNEBELLE Dominique, GIBSON Pierre-Emmanuel, LECLERCQ Odile, LEFEBVRE Nadine, MANNESSIEZ Danielle, MULLET Rosemonde, MEYFROIDT Sylvie, SELIN Pierre, OGIEZ Gérard, ALLEMAN Joëlle, ANTKOWIAK Corinne, BARRÉ Bertrand, BECUWE Pierre, BEROYER Lysiane, BERTIER Jacky, BERTOUX Maryse, BEVE Jean-Pierre, BLOCH Karine, BLONDEL Marcel, BOMMART Émilie, BOULART Annie, CLAIRET Dany, CORDONNIER Francis, CRETEL Didier, DASSONVAL Michel, DEBAECKER Olivier, DECOURCELLE Catherine, DELANNOY Marie-Joséphine, DELEPINE Michèle, DELETRE Bernard, DEMULIER Jérôme, DERICQUEBOURG Daniel, DERUELLE Karine, DESQUIRET Christophe, DESSE Jean-Michel, DEWALLE Daniel, DISSAUX Thierry (jusqu'à la question 45), DOMART Sylvie, DOUVRY Jean-Marie, DUMONT Gérard, ELAZOUZI Hakim, FIGENWALD Arnaud, FLAJOLLET Christophe, FOUCAULT Gregory, FRAPPE Thierry, FURGEROT Jean-Marc, GLUSZAK Franck, HENNEBELLE André, ROYER Brigitte (jusqu'à la question 45), HOLVOET Marie-Pierre, JURCZYK Jean-François, LECOMTE Maurice, LEGRAND Jean-Michel, LELEU Bertrand, LEVEUGLE Emmanuelle, LOISEAU Ginette, MACKÉ Jean-Marie, VAILLANT Philippe, MALBRANQUE Gérard, MARCELLAK Serge, MARGEZ Maryse, WALLART Annie, MERLIN Régine, NEVEU Jean (jusqu'à la question 41), NOREL Francis, PAJOT Ludovic, PERRIN Patrick, CARON David, PICQUE Arnaud, PREVOST Denis, PRUD'HOMME Sandrine, PRUVOST Jean-Pierre, PRUVOST Marcel, QUESTE Dominique, ROBIQUET Tanguy, ADANCOURT Annie, SGARD Alain, SWITALSKI Jacques, TASSEZ Thierry (jusqu'à la question 6), TOMMASI Céline, TOURBIER Laurie, VERDOUCQ Gaëtan, VERWAERDE Patrick, VIVIEN Michel, VIVIER Ewa, VOISEUX Dominique, WILLEMANT Isabelle

PROCURATIONS :

LEMOINE Jacky donne procuration à DAGBERT Julien, CHRETIEN Bruno donne procuration à THELLIER David, DEBUSNE Emmanuelle donne procuration à LEFEBVRE Nadine, DUCROCQ Alain donne procuration à VERWAERDE Patrick, BARROIS Alain donne procuration à MULLET Rosemonde, BERROYEZ Béatrice donne procuration à GACQUERRE Olivier, CARINCOTTE Annie-Claude donne procuration à IDZIAK Ludovic, DEFEBVIN Freddy donne procuration à DEROUBAIX Hervé, DELPLANQUE Émeline donne procuration à DEWALLE Daniel, FACON Dorothee donne procuration à BOSSART Steve, FLAHAUT Karine donne procuration à DE CARRION Alain, GAROT Line donne procuration à DELEPINE Michèle, HANNEBICQ Franck donne procuration à PICQUE Arnaud, IMBERT Jacqueline donne procuration à BERTOUX Maryse, LOISON Jasmine donne procuration à BLONDEL Marcel, SAINT-ANDRÉ Stéphane donne procuration à NOREL Francis, TASSEZ Thierry donne procuration à MARCELLAK Serge (à partir de la question 7)

ETAIENT ABSENTS EXCUSES :

BRAEM Christel, CANLERS Guy, CASTELL Jean-François, CLAREBOUT Marie-Paule, COCQ Marcel, DELHAYE Nicole, DELPLACE Jean-François, DERLIQUE Martine, FLAHAUT Jacques, FONTAINE Joëlle, HERBAUT Emmanuel, HEUGUE Éric, HOUYEZ Chloé, LEFEBVRE Daniel, LEVENT Isabelle, MAESELE Fabrice, MASSART Yvon, OPIGEZ Dorothee, POHIER Jean-Marie, RUS Ludivine, TAILLY Gilles, TOURTOY Patrick, TRACHE Bruno, WALLET Frédéric

Monsieur VERWAERDE Patrick est élu Secrétaire,

La séance est ouverte,

Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay, Artois-Lys Romane,

DELIBERATION DU CONSEIL COMMUNAUTAIRE
3 décembre 2024

RESSOURCES HUMAINES - FORMATION DES ÉLUS

REGIME INDEMNITAIRE - APPLICATION AUX AGENTS
SOUS LE STATUT DE CONTRAT ADULTE RELAIS

Monsieur le Président expose à l'Assemblée les éléments suivants :

« Vu le Projet de Territoire, approuvé par délibération n°2022/CC136 du Conseil Communautaire du 06 décembre 2022 :

Le régime indemnitaire est l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux agents de la collectivité.

L'article L. 714-4 du Code Général de la Fonction Publique précise que les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements fixent les régimes indemnitaires de leurs agents, dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État.

En application de cet article, la Communauté d'Agglomération a fixé le régime indemnitaire de ses agents par délibération du 12 janvier 2017 modifiée par délibération du 20 septembre 2020.

Considérant que la Communauté d'Agglomération emploie des agents sous le statut de contrat adulte relais pour les besoins du service et que ces contrats ne sont pas dans le champ d'application de la part mensuelle de régime indemnitaire, ni de la part assiduité, ni de la part semestrielle.

Considérant qu'il convient d'ajouter les agents sous le statut de contrat adulte relais au champ d'application des parts assiduité et semestrielle dans des conditions identiques aux agents contractuels employés sur emploi permanent.

Ces modifications apparaissent en caractère rouge dans l'annexe « Régime indemnitaire des personnels ».

Suite à l'avis favorable du Comité Social Territorial du 25 novembre 2024 et suite à l'avis favorable de la Commission « Services du Quotidien, Administration Générale et Territoriale » du 25 novembre 2024, il est proposé à l'Assemblée d'approuver les modifications du « régime indemnitaire des personnels » telles que ci-annexées. »

Monsieur le Président demande à l'Assemblée de bien vouloir se prononcer,

Sur proposition de son Président,
Le Conseil communautaire,
A la majorité absolue,

APPROUVE les modifications du « régime indemnitaire des personnels » ci-annexé,

INFORME que cette délibération peut faire l'objet d'un recours gracieux par saisine de son auteur ou d'un recours contentieux devant le tribunal administratif de Lille, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an susdits,
Ont signé au registre des délibérations les membres présents,

Pour extrait conforme,
Par délégation du Président,
Le Vice-président délégué,

Certifié exécutoire par le Président
Compte tenu de la réception en
Sous-préfecture le : **11 DEC. 2024**

Et de la publication le : **11 DEC. 2024**
Par délégation du Président,
Le Vice-président délégué,



LEMOINE Jacky



LEMOINE Jacky

REGIME INDEMNITAIRE DES PERSONNELS ANNEXE A LA DELIBERATION

Le régime indemnitaire est l'ensemble des primes et indemnités susceptibles d'être octroyées aux fonctionnaires au titre des articles L714-4 à L714-13 du Code Général de la Fonction Publique portant sur les régimes indemnitaires au sein de la fonction publique territoriale.

Il se définit comme un complément du traitement distinct des autres éléments de rémunération. Il est versé en contrepartie ou à l'occasion du service que l'agent exécute dans le cadre de ses fonctions.

Les articles L714-4 à L714-13 du CGFP et les articles 1 et 2 du décret n° 91-875 du 6 septembre 1991-stipulent qu'il appartient à l'organe délibérant de la Collectivité de créer et de définir un régime indemnitaire applicable à ses agents titulaires, stagiaires et contractuels dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat. Ces régimes indemnitaires peuvent tenir compte des conditions d'exercice des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Contexte

Le système de primes et indemnités peut et doit être un outil efficace de gestion des ressources humaines. Pour cela, il doit impérativement prendre place dans les grandes orientations en matière de gestion du personnel.

Le droit français impose de traiter de manière égale les personnes placées objectivement dans des situations identiques. Si à niveau de grade, de manière de servir, de responsabilités, de compétences équivalents, l'équité des régimes indemnitaires est la règle, à contrario une différenciation de ceux-ci en fonction des qualités professionnelles, des responsabilités, de la technicité, du grade, doit pouvoir exister. Toute collectivité se doit de reconnaître les compétences de ses agents et le régime indemnitaire ne doit pas être considéré comme un simple complément de salaire. L'équité inter-filières doit également prévaloir.

La Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay s'inscrit résolument dans une perspective d'amélioration de la situation du personnel, en leur offrant, entre autres, des perspectives progressives d'évolution de leur rémunération.

La politique de rémunération que va définir la collectivité doit lui permettre d'appréhender l'avenir en faisant face au départ prévisible de nombre de ses agents et notamment de ses spécialistes et de ses cadres.

Cette politique doit permettre d'accueillir, de fidéliser les effectifs formés et performants, de transmettre des savoirs.

L'ensemble de ces démarches doit permettre à la collectivité d'accueillir des agents nouveaux hautement qualifiés en fonction de ses compétences nécessitant des technicités particulières, mais aussi récompenser, fidéliser, reconnaître la qualité du travail de ses agents et leurs efforts particuliers d'adaptation à l'évolution du paysage professionnel.

La Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay doit donc avoir un régime indemnitaire qui donne les moyens d'attirer, former et fidéliser ses spécialistes de demain.

C'est dans cet esprit qu'est proposé le projet de délibération suivant précisant le régime indemnitaire appliqué aux agents de la Communauté d'Agglomération de Béthune-Bruay.

L'ensemble de ce dispositif fera, chaque année, l'objet d'une évaluation et des modifications qui pourraient s'avérer nécessaires en concertation avec les représentants du personnel. Auquel cas il serait de nouveau soumis, pour avis, à l'instance paritaire de concertation et, pour décision, au Conseil Communautaire.

La mise en œuvre du dispositif indemnitaire décrit ci-dessous a pris effet le 1er janvier 2017 dans la mesure où l'ensemble des régimes indemnitaires définis respecte strictement les plafonds autorisés dans l'application du principe de parité avec l'Etat.

La parution des décrets d'application du RIFSEEP à de nouveaux cadres d'emplois et la jurisprudence récente nécessitent d'actualiser la délibération relative au régime indemnitaire des personnels de la collectivité.

La dépense sera imputée sur le budget principal et les budgets annexes de la collectivité.

SOMMAIRE :

PARTIE I – Fondement du Régime Indemnitaire

PARTIE II – Modalités d'attribution de la « part mensuelle »

PARTIE III – Modalités d'attribution de la « part d'assiduité »

PARTIE IV – Modalités d'attribution de la « part semestrielle »

PARTIE V – Modalités d'attribution du régime indemnitaire aux agents contractuels occupants un emploi non permanent – « part déchets verts »

PARTIE VI – Modalités d'attribution de la « part régie »

PARTIE VII - Synthèse de l'application du régime indemnitaire –RIFSEEP

PARTIE VIII – Autres Primes et Indemnités

ANNEXE 1 - Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P.

ANNEXE 2 - Autres Primes et Indemnités liées aux grades

ANNEXE 3 - Part grade intégrant l'ancienneté

PARTIE I – Fondement du régime indemnitaire

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré un Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel au sein de la Fonction Publique d'État (RIFSEEP).

Compte tenu du principe de parité en matière indemnitaire, le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 relatif au régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale, et son tableau annexé instituant les équivalences entre les cadres d'emplois territoriaux et les corps de l'État, rend possible la transposition du RIFSEEP dans la fonction publique territoriale, au fur et à mesure de la publication des arrêtés ministériels des corps de l'État correspondants.

Le RIFSEEP conduit à créer un régime indemnitaire commun à chaque cadre d'emplois et filière, à l'exception de celle des sapeurs-pompiers professionnels et de la police municipale, et répond à une volonté d'harmonisation et de simplification de l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et plus transparente.

Le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP repose sur une formalisation précise de critères professionnels et sur la prise en compte de l'expérience professionnelle. Les fonctions exercées par les agents sont au cœur de ce nouveau dispositif. Il permet la valorisation des fonctions exercées par les agents, ainsi que la reconnaissance des parcours professionnels et des acquis de l'expérience.

Sous cette réserve de parité, peuvent percevoir le RIFSEEP au sein de la Fonction Publique Territoriale :

- Les fonctionnaires (titulaires et stagiaires),
- Les agents contractuels. L'attribution du RIFSEEP aux agents contractuels doit néanmoins être expressément prévue par voie de délibération.

Le dispositif est ainsi fondé :

- sur la nature des fonctions exercées par les agents et leur expérience professionnelle, donnant lieu au versement de l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE),

et

- sur la manière de servir et l'engagement professionnel donnant lieu au versement d'un Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Ce régime indemnitaire remplace le dispositif antérieur et est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Les montants maxima (plafonds) sont fixés par cadre d'emplois (annexe 1) et évoluent dans les mêmes conditions que les montant applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

La collectivité versera le RIFSEEP sous forme de « parts » dont les critères d'attributions et les modalités de calculs sont fixés dans la présente délibération. Ainsi, chaque agent de la collectivité pourra percevoir tout ou partie des parts suivantes :

- part mensuelle
- part assiduité

- part semestrielle
- part déchets verts
- part régie

Les agents, **relevant du droit public**, non éligibles au RIFSEEP percevront ces différentes parts dans le cadre des « Autres primes et indemnités liées aux grades » (annexe 2)

PARTIE II - Modalités d'attribution de la « part mensuelle »

La part mensuelle constitue le régime indemnitaire de base des agents de la Communauté d'agglomération de Béthune-Bruay versé à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires ou contractuels occupant un emploi permanent, ou contractuel recruté sous contrat de projet, ou **contractuels employés sous le statut adulte relai**.

La « part mensuelle » est attribuable par cadre d'emplois comme suit :

❶ Une part liée au grade intégrant l'ancienneté acquise dans ce grade (voir annexe 3)

❷ Une part liée au métier exercé par l'agent. Cette part inhérente au poste effectivement occupé par l'agent, est calculée par application d'un coefficient sur la part liée au grade et s'ajoute à celle-ci. Ces coefficients évoluent, de 0 à 3, en fonction de la technicité propre au métier exercé avec possibilité de dépassement pour atteindre les plafonds réglementaires dans les hypothèses de métiers où il peut exister des difficultés de recrutement.

Les fonctions exercées par les agents sont réparties au sein de différents groupes (ci-dessous « groupe IFSE »). Ces groupes permettent de déterminer, pour chaque cadre d'emplois, le montant maximum de régime indemnitaire annuel.

	Coefficient	Groupe IFSE
Métier ne nécessitant pas une qualification particulière	0	2
Agent ou ouvrier spécialisé	0.2	2
Technicien dans un métier particulier	0.4	2
Spécialiste	0.6 à 0.8	1
Expert	0.8 à 1	1
Rôle stratégique	1.2 à 3	1

❸ Une part liée aux responsabilités assumées par l'agent.

Cette part inhérente au poste effectivement occupé par l'agent, est calculée par application d'un coefficient sur la part liée au grade et s'ajoute à celle-ci.

Le tableau ci-dessous fixe les coefficients applicables en fonction de la situation hiérarchique. Les coefficients varient de 0 et 3 avec possibilité de dépassement pour atteindre les plafonds réglementaires dans les hypothèses d'emplois où il peut exister des difficultés de recrutement.

Niveau de responsabilité	coefficient
Responsabilité de 1 à 5 personnes	0,20
Responsabilité de plus de 5 personnes	0,40
Responsabilité d'un service	0,60
Responsabilité d'une Direction ou de plusieurs services	De 0,8 à 1,5

- ④ Une part liée aux sujétions spécifiques de l'emploi occupé par l'agent. Cette part inhérente au poste effectivement occupé par l'agent, couvre les sujétions particulières non prises en compte par d'autres indemnités ou insuffisamment. Cette part est calculée par application d'un coefficient sur la part liée au grade et s'ajoute à celle-ci. Les coefficients peuvent varier de 0,1 à 1.

Les différentes parts peuvent se cumuler mais leur application ne peut avoir pour effet de dépasser les plafonds réglementaires applicables aux fonctionnaires de l'Etat. Elles sont inhérentes au poste effectivement occupé par l'agent.

Le cumul de ces différentes parts permet de déterminer l'attribution forfaitaire individuelle de chaque agent. Le versement mensuel figurera sur le bulletin de paie sous l'intitulé « part mensuelle » et s'effectuera :

- Sous forme d'IFSE dans la limite des plafonds réglementaires (annexe 1) pour les agents éligibles au RIFSEEP.
- Selon les plafonds réglementaires des primes et indemnités accordés aux autres cadres d'emploi (annexe 2) jusqu'à leur éligibilité au RIFSEEP.
- **En complément du salaire de base pour les agents relevant du statut « adulte relai ».**

Dans l'hypothèse où, par application des éléments de calculs ci-dessus, l'agent devait obtenir un montant de « part mensuelle » inférieur à celui qu'il détenait au moment de l'adoption de cette délibération ou dans son emploi précédent, la collectivité pourra décider de maintenir le montant antérieur (mutation, reclassement, ...).

Pour les anciens agents de la SEMIORA qui ont été intégrés dans les services avec maintien de leur rémunération globale, ce qui a entraîné dans la plupart des cas, l'application d'un régime indemnitaire supérieur aux autres agents de la collectivité, la progression de la rémunération globale liée à diverses circonstances (avancement en termes d'échelon, de grade, revalorisation en termes de cadres d'emplois, attribution de primes, bonifications indiciaires ou indemnités spécifiques inhérentes au poste de travail) aura pour conséquence la réduction progressive du montant des attributions individuelles de régime indemnitaire jusqu'au moment où la rémunération de ces agents apparaîtra cohérente avec celle d'agents intégrés plus anciennement dans les services de la collectivité.

A titre individuel, la collectivité maintiendra au fonctionnaire concerné le montant indemnitaire dont il bénéficiait lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat servant de référence, ou soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire. (Art. 88 de la Loi 84-53 du 26 janvier 1984 ; Art 6 du décret 2002-534 du 16 avril 2002).

En tout état de cause, la « part mensuelle » suivra le sort du traitement.

En cas de sanction disciplinaire, la « part mensuelle » suivra le sort du traitement.

La « part mensuelle » des agents à temps non complet ou à temps partiel suivra leur traitement.

PARTIE III - Modalités d'attribution de la « part assiduité »

La part assiduité est versée à l'ensemble des agents titulaires, stagiaires ou contractuels occupant un emploi permanent ou contractuel recruté sous contrat de projet, **ou contractuels recrutés sous le statut adulte relai**.

Le montant de la part assiduité est fixé depuis l'année 2017 à 51 euros par mois si l'agent ne compte aucun jour d'absence. Chaque jour d'absence entraînera une diminution de 17 euros de cette part. Ainsi, dès que l'agent est absent au moins 3 jours dans le mois, il ne percevra aucune majoration d'assiduité le mois suivant.

Il est à noter que toute absence, quels qu'en soient les motifs (maladie ordinaire, longue maladie, longue durée, disponibilité, maternité, paternité, grève, absence pour service non fait...) entrera dans le calcul de la part à l'exclusion des congés annuels, des RTT, des absences syndicales et des absences pour formation.

Cette part sera payée mensuellement avec un mois de décalage (les absences du mois M impacteront la part en M + 1) et figurera sur le bulletin de paie sous l'intitulé « part assiduité »

Cette part fera l'objet d'un dispositif d'évaluation particulier car elle s'inscrit dans une démarche globale de lutte contre l'absentéisme. Un plan d'actions sera donc établi entre la collectivité et les organisations syndicales représentantes du personnel. À tout moment, après consultations des organisations syndicales et selon les résultats obtenus, cette majoration pourra être réévaluée, maintenue ou supprimée pour l'année suivante.

L'attribution de la part assiduité ne suivra ni le sort du traitement de l'agent, ni sa quotité de travail.

Cette part sera versée :

- Sous forme de CIA dans la limite des plafonds réglementaires (annexe 1) pour les agents éligibles au RIFSEEP.
- Selon les plafonds réglementaires des primes et indemnités accordés aux autres cadres d'emploi (annexe 2) jusqu'à leur éligibilité au RIFSEEP.
- **En complément du salaire de base pour les agents relevant du statut « adulte relai ».**

PARTIE IV - Modalités d'attribution de la « part semestrielle »

Tout agent fonctionnaire, stagiaire ou contractuel de droit public occupant un emploi permanent ou non et dont le cadre d'emploi est éligible au RIFSEEP, les contractuels de droit privé occupant un emploi permanent, **ainsi que les contractuels sous le statut adulte relais** pourront percevoir « la part semestrielle ».

L'attribution, proratisée selon la quotité de travail et/ou la date d'entrée dans la collectivité, est fixée à 1800€ par an et sera versée sous forme d'IFSE dans la limite des plafonds réglementaires (annexe 1).

« La part semestrielle » est payable en 2 parts égales en juin et novembre ou, en cas de départ de la collectivité, lors du solde de tout compte.

Les agents dont le cadre d'emploi n'est pas encore éligible au RIFSEEP et qui perçoivent la prime annuelle dans le cadre de l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, continueront à la percevoir conformément à la délibération prise par le Conseil Communautaire.

Les agents sous statut adulte relai percevront cette part en complément du salaire de base.

PARTIE V – Modalités d’attribution du régime indemnitaire aux agents contractuels occupants un emploi non permanent – « part déchets verts »

La collecte des déchets verts est assurée d’avril à novembre pour tenir compte des contraintes saisonnières. Cette collecte est assurée à la fois par des agents titulaires dont le temps de travail a été annualisé ainsi que par des agents contractuels non permanents.

La collecte des déchets verts est une activité dans laquelle la pénibilité est forte. En effet, le mode de collecte n’étant pas mécanisée et les contenants non homogénéisés, les agents soulèvent des charges lourdes. De plus, cette collecte est organisée sur 5 jours et comporte des périodes d’activité avec de fortes amplitudes horaires compte tenu de la charge de travail.

Afin de tenir compte de la pénibilité du poste, une part, d’un montant forfaitaire de 480 € brut pour l’ensemble de la saison, sera versée mensuellement à tout agent contractuel affecté de façon régulière à la collecte des déchets verts non mécanisée.

Cette part suivra le sort du traitement et sera versée dans le cadre de l’IFSE dans la limite des plafonds réglementaires (annexe 1).

PARTIE VI – Modalités d’attribution de la « part régie »

Suite à la mise en place du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes en application des articles R 1617-1 et suivants du CGCT ne peut plus être attribuée.

Afin de tenir compte de cette fonction spécifique et de compenser la perte subie par les agents titulaires d'une régie, il est proposé de verser de façon forfaitaire le montant annuel suivant :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT de la « Part Régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement	versé mensuellement pendant l'exercice des fonctions
Jusqu'à 3 000	Jusqu'à 3 000	Jusqu'à 3 000	13,5
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	14,5
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	16
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	17,5
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	21
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	31
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	38,5

Cette part sera versée dans le cadre de l'IFSE dans la limite des plafonds réglementaires (annexe 1)

Cette part est effective depuis le 1er juillet 2018. Elle sera versée mensuellement aux agents titulaires ou contractuels, occupant un emploi permanent ou non, et chargés des fonctions de régisseur d'avances et/ou de recettes.

PARTIE VII - Synthèse de l'application du régime indemnitaire - RIFSEEP

Composition du RI	Titulaires et stagiaires	Contractuels sur emploi permanent	Contractuels sur emploi non permanent
part mensuelle	IFSE	IFSE	
part assiduité	CIA	CIA	
part semestrielle	IFSE	IFSE	IFSE
part déchets verts			IFSE
part régie	IFSE	IFSE	IFSE

L'ensemble de ces parts est cumulable dans la limite des plafonds règlementaires.

Les agents non éligibles au RIFSEEP percevront ces différentes parts dans le cadre des « Autres primes et indemnités liées aux grades » (annexe 2)

PARTIE VIII – Autres Primes et Indemnités

1) Prime de Responsabilité des Emplois Administratifs de direction

- *Décret 88-631 du 6 mai 1988*
- *Décret 2000-954 du 22 septembre 2000*

Il est institué au bénéfice des agents occupant des emplois fonctionnels de direction, une prime destinée à compenser les responsabilités et sujétions particulières inhérentes à leurs fonctions.

Le taux maximum de la prime de responsabilité, versée mensuellement, est de 15% à appliquer sur le montant du traitement soumis à retenue pour pension.

Cette prime suit le sort du traitement. Son versement est interrompu lorsque le bénéficiaire n'exerce pas la fonction correspondant à son emploi. L'agent assurant l'intérim peut prétendre à la prime de responsabilité sous réserve d'exercer les fonctions de directeur général adjoint.

2) I.H.T.S. : Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires

- *Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié*
- *Décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002*

Les modalités de prise en compte des heures supplémentaires s'inscrivent dans le cadre des décrets n° 2000-815 du 25 août 2000 et n° 2001-623 du 12 juillet 2001 relatifs à l'aménagement et la réduction du temps de travail dès lors qu'il y a, à la demande de l'autorité territoriale, dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail prévues par la délibération A.R.T.T. organisant le temps de travail de la collectivité.

La prise en compte de ces heures supplémentaires ne pourra se faire que pour des missions strictement définies par l'autorité territoriale et sur instruction expresse de celle-ci.

L'ensemble des agents titulaires ou contractuels à temps complet, à temps partiel ou à temps non-complet de catégorie C et de catégorie B, peut être amené à effectuer des heures supplémentaires. Cette disposition d'applique à l'ensemble des métiers de la collectivité.

Pour les agents à temps partiel ou temps non complet, les IHTS sont calculées selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures. Au-delà, elles sont calculées selon les modalités ci-dessous.

Le nombre d'heures supplémentaires ne peut excéder 25 heures, heures de dimanche, jour férié et nuit inclus.

Lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service qui en informe immédiatement les représentants du personnel du Comité Technique. A titre exceptionnel, des dérogations peuvent être accordées après consultation dudit Comité Technique pour certaines fonctions.

Modalités de calcul :

Base de calcul (BC) = traitement brut annuel + Indemnité de résidence

	1 à 14 ^{ème} heure	15 ^{ème} à 25 ^{ème} heure	De 22 heures à 7 heures	Dimanche et jour férié
Taux horaire	$\frac{BC \times 1,25}{1820}$	$\frac{BC \times 1,27}{1820}$	$\frac{BC \times (1,25 \text{ ou } 1,27) \times 2}{1820}$	$\frac{BC \times (1,25 \text{ ou } 1,27) \times 2/3}{1820}$

Les majorations nuit, dimanche et jour férié ne peuvent se cumuler.

Un agent bénéficiant d'un logement concédé par nécessité absolue de service peut prétendre aux IHTS.

3) Indemnité pour service de jour férié

- Décret 2002-856 du 03 mai 2002

Il est institué une indemnité pour service de jour férié au profit des agents titulaires, stagiaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine qui pourront être appelés à assurer leur service les jours fériés dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail.

Son montant journalier est de 3,59/30^e du traitement indiciaire brut mensuel de l'agent.

Ce taux est majoré de 18% dès lors que l'établissement est ouvert au public.

L'indemnité pour service de jour férié dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail est exclusive de toute autre indemnisation au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret du 14 janvier 2002 et de l'indemnité pour travail pour travail dominical régulier. Cette incompatibilité se situe exclusivement sur les jours fériés considérés.

4) Indemnité pour travail dominical régulier

- Décret 2002-857 du 3 mai 2002
- Arrêté ministériel du 23 février 2012

Il est institué une indemnité pour travail dominical régulier au profit des agents titulaires, stagiaires et non titulaires relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine qui pourront être appelés à assurer leur service les dimanches dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail.

Les agents concernés pourront bénéficier d'une indemnité pour travail dominical régulier dès lors qu'ils auront assuré leur service au moins 10 dimanches par an. L'indemnité est majorée à compter du 11^{ème} dimanche travaillé. Les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme des dimanches. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation.

Les montants de l'indemnité sont fixés par arrêté ministériel

Cadres d'emplois	Pour 10 dimanches	Majoration du 11 ^e au 18 ^e dimanche	Majoration à partir du 19 ^e dimanche
Adjoint du patrimoine	962,44 €	45,90 €	52,46 €

L'indemnité pour travail dominical régulier et sa majoration sont exclusives de toute autre indemnisation au même titre, notamment des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret du 14 janvier 2002 et de l'indemnité pour service de jour férié prévue par le décret du 3 mai 2002 susvisé. Cette incompatibilité se situe exclusivement sur les dimanches considérés.

5) Indemnité horaire pour travail normal de nuit

- *Décret du 10 mai 1961*
- *Arrêté ministériel du 30 août 2001*

Il est institué au bénéfice des fonctionnaires ou agents territoriaux qui assurent totalement ou partiellement leur service entre 21 heures et 06 heures de manière habituelle, des indemnités horaires.

L'arrêté ministériel du 30 août 2001 établit, à compter du 1^{er} janvier 2002, le taux horaire de l'indemnité à 0,17 €. Une majoration de 0,80€ de l'heure peut être accordée aux personnels qui accomplissent un travail intensif (activités effectives et continues distinctes de simples fonctions de surveillance).

Cette indemnité ne peut se cumuler, pour une même période de travail, avec les indemnités pour travaux supplémentaires.

6) Indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés

- *Arrêté ministériel du 19 août 1975*
- *Arrêté ministériel du 31 décembre 1992*

Il est institué une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés aux fonctionnaires et agents territoriaux appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés dans le cadre de la durée hebdomadaire de travail.

En référence aux arrêtés ministériels des 19 août 1975 et 31 décembre 1992, le montant de l'indemnité est de 0,74 € par heure effective de travail.

L'indemnité horaire pour travail du dimanche ou des jours fériés ne peut être cumulée, pour un même agent et pour la même période, avec quelque autre rémunération pour travaux supplémentaires.

7) Indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes

- *Arrêté ministériel du 20 juillet 1992*
- *Arrêté ministériel du 28 mai 1993*
- *Arrêté ministériel du 3 septembre 2001*

Il est attribué une indemnité de responsabilité aux agents territoriaux titulaires, stagiaires ou non-titulaires qui sont chargés régulièrement des fonctions de régisseurs d'avances et/ou de recettes.

Le montant de l'indemnité de responsabilité varie selon l'importance des fonds maniés autorisés.

Régisseur d'avances	Régisseur de recettes	Régisseur d'avances et de recettes	Montant du cautionnement (en euros)	Montant de l'indemnité de responsabilité annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 120	Jusqu'à 2 440	-	110
de 1 221 à 3 000	de 1 221 à 3 000	de 2 441 à 3 000	300	110
de 3 001 à 4 600	de 3 001 à 4 600	de 3 001 à 4 600	460	120
de 4 601 à 7 600	de 4 601 à 7 600	de 4 601 à 7 600	760	140
de 7 601 à 12 200	de 7 601 à 12 200	de 7 601 à 12 200	1 220	160
de 12 201 à 18 000	de 12 201 à 18 000	de 12 201 à 18 000	1 800	200
de 18 001 à 38 000	de 18 001 à 38 000	de 18 001 à 38 000	3 800	320
de 38 001 à 53 000	de 38 001 à 53 000	de 38 001 à 53 000	4 600	410
de 53 001 à 76 000	de 53 001 à 76 000	de 53 001 à 76 000	5 300	550
de 76 001 à 150 000	de 76 001 à 150 000	de 76 001 à 150 000	6 100	640
de 150 001 à 300 000	de 150 001 à 300 000	de 150 001 à 300 000	6 900	690
de 300 001 à 760 000	de 300 001 à 760 000	de 300 001 à 760 000	7 600	820
de 760 001 à 1 500 000	de 760 001 à 1 500 000	de 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1500	46
			(par tranche de 1 500 000)	(par tranche de 1 500 000)

Cette indemnité n'est pas cumulable avec le RIFSEEP. Les agents soumis au RIFSEEP pourront percevoir la « part régie » (cf. Partie V)

8) Indemnité d'astreinte et d'intervention

- Décret 2001-623 du 12 juillet 2001
- Décret 2005-542 du 19 mai 2005
- Arrêté du 03 novembre 2015

Il est institué une indemnité d'astreinte qui peut être allouée aux agents titulaires, stagiaires ou contractuels qui accomplissent des astreintes à domicile.

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être à mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de son administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller-retour sur le lieu de travail.

Les agents de la filière technique relèvent de règles spécifiques :

- ils ne peuvent pas bénéficier d'un repos compensateur
- le montant de l'astreinte peut être majoré de 50 % lorsque l'agent est prévenu de sa mise en astreinte pour une période donnée moins de 15 jours avant le début de cette période.

Les montants de l'indemnité d'astreinte alloués aux agents sont les suivants :

	Filière technique			Autres filières (indemnité ou repos compensateur)
	Astreinte d'exploitation	Astreinte de sécurité	Astreinte de décision	
Semaine complète	159,20 €	149,48 €	121 €	149,48 € ou 1,5 jour
Du lundi matin au vendredi soir				45 € ou 0,5 jour
Du vendredi soir au lundi matin	116,20 €	109,28 €	76 €	109,28€ ou 1 jour
Nuit entre le lundi et le samedi inférieure à 10 heures	8,60 €	8,08 €	10 €	10,05 € ou 2 heures
Nuit entre le lundi et le samedi supérieure à 10 heures	10,75 €	10,05 €		
Samedi ou sur journée de récupération	37,40 €	34,85 €	25,00 €	34,85 € ou 0,5 jour
Dimanche ou jour férié	46,55 €	43,38 €	34,85 €	43,38 € ou 0,5 jour

Pour la filière technique, les interventions accomplies pendant une période d'astreinte entrent dans le régime des heures supplémentaires et sont comptabilisées ou rémunérées comme telles.

Le régime spécifique d'indemnisation ou de compensation des interventions pendant les périodes d'astreinte concerne toutes les filières à l'exclusion de la filière technique.

Les montants de l'indemnité d'intervention alloués aux agents sont les suivants :

	Indemnité	Repos compensateur
Nuit	24 € / heure	125 % du temps d'intervention
Jours de semaine	16 € / heure	110 % du temps d'intervention
Samedi	20 € / heure	110 % du temps d'intervention
Dimanche ou Jours Fériés (journée)	32 € / heure	125 % du temps d'intervention

L'indemnité d'astreinte, d'intervention ou la compensation en temps ne peuvent être accordées aux agents qui bénéficient d'une concession de logement par nécessité absolue de service ou d'une NBI au titre de l'occupation de l'un des emplois fonctionnels administratifs de direction mentionnés par le décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et le décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.

9) Indemnité forfaitaire de frais de représentation

- *Articles L721-1 et L721-3 du CGFP*
- *Décret 2001-1045 du 6 novembre 2001*
- *Arrêté ministériel du 18 octobre 2004*

Il est institué une indemnité forfaitaire de frais de représentation qui peut être allouée à certains emplois fonctionnels territoriaux en compensation de frais inhérents à la fonction de

représentation qu'ils supportent personnellement mais qui ont un caractère de frais professionnels.

Sont concernés les emplois suivants :

- directeur général d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 20.000 habitants
- directeur général adjoint des services d'un d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80.000 habitants
- collaborateur de cabinet d'un président d'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 80.000 habitants (un seul bénéficiaire parmi les collaborateurs de cabinet).

Le forfait, non subordonné à la production de justificatifs constituant un complément de rémunération soumis au principe de parité, il pourra être versé dans la limite des montants alloués aux sous-préfets.

ANNEXE 1 : Tableau récapitulatif des montants du R.I.F.S.E.E.P.

FILIERE - Cadre d'emplois	Arrêté ministériel d'application	Groupes	I.F.S.E.	C.I.A.
			Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
ADMINISTRATIVE				
Administrateurs territoriaux	Arrêté du 29 juin 2015	Groupe 1	51 980 €	6 820 €
		Groupe 2	48 920 €	6 280 €
Attachés territoriaux	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	39 510 €	3 090 €
		Groupe 2	35 130 €	2 670 €
Rédacteurs territoriaux	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €
Adjointes administratifs territoriaux	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €
TECHNIQUE				
Ingénieurs en chef territoriaux	Arrêté du 14 février 2019	Groupe 1	57 120 €	10 080 €
		Groupe 2	49 980 €	8 820 €
Ingénieurs territoriaux	Arrêté du 26 décembre 2017	Groupe 1	39 510 €	3 090 €
		Groupe 2	35 130 €	2 670 €
Techniciens territoriaux	Arrêté du 7 novembre 2017	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €
Agents de maîtrise territoriaux	Arrêté du 16 juin 2017	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
Adjointes techniques territoriaux		Groupe 2	10 800 €	1 200 €
ANIMATION				
Animateurs territoriaux	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €
Adjointes territoriaux d'animation	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €
MEDICO-SOCIALE				
Assistants territoriaux socio-éducatifs	Arrêté du 3 juin 2015 Arrêté du 23 décembre 2019 (revalorisation)	Groupe 1	19 480 €	3 440 €
		Groupe 2	15 300 €	2 700 €
Educateurs territoriaux de jeunes enfants	Arrêté du 17 décembre 2018	Groupe 1	14 000 €	1 680 €
		Groupe 2	13 500 €	1 620 €
Médecins territoriaux	Arrêté du 13 juillet 2018	Groupe 1	39 510 €	3 090 €
		Groupe 2	35 130 €	2 670 €
Sage-femmes territoriales	Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €

FILIERE - Cadre d'emplois	Arrêté ministériel d'application	Groupes	I.F.S.E.	C.I.A.
			Montant maximal brut annuel	Montant maximal brut annuel
CULTURELLE				
Directeurs d'établissement d'enseignement artistique	Arrêté du 3 juin 2015	Groupe 1	39 510 €	3 090 €
		Groupe 2	35 130 €	2 670 €
Professeur d'enseignements artistiques	Dans l'attente de la parution des textes, application de l'ISO ou IFTS			
Attachés territoriaux de conservation du patrimoine	Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	29 750 €	5 250 €
		Groupe 2	27 200 €	4 800 €
Assistants territoriaux de conservation du patrimoine	Arrêté du 14 mai 2018	Groupe 1	16 720 €	2 280 €
		Groupe 2	14 960 €	2 040 €
Assistant d'enseignements artistiques	Dans l'attente de la parution des textes, application de l'ISO			
Adjointes territoriales du patrimoine	Arrêté du 30 décembre 2016	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €
SPORTIVE				
Conseillers territoriaux des A.P.S.	Arrêté du 23 décembre 2019	Groupe 1	26 910 €	3 090 €
		Groupe 2	21 330 €	2 670 €
Educateurs territoriaux des A.P.S.	Arrêté du 19 mars 2015	Groupe 1	17 480 €	2 380 €
		Groupe 2	16 015 €	2 185 €
Opérateurs territoriaux des A.P.S.	Arrêté du 20 mai 2014	Groupe 1	11 340 €	1 260 €
		Groupe 2	10 800 €	1 200 €

1) I.F.T.S. : indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires

Il est institué au profit des membres des cadres d'emplois du tableau ci-dessous une Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires conformément au décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002, des arrêtés ministériels du 9 décembre 2002 et du 12 mai 2014. Les taux moyens annuels sont fixés comme suit :

GRADE	Taux moyen annuel en €
1ère catégorie	
Professeur d'enseignement artistique Hors classe et Classe Normale	1564,10 €

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la Fonction Publique.

Un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8 peut être appliqué en fonction des modalités d'attribution définies ci-dessus.

Conformément au décret, le montant individuel ne peut dépasser huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Cette indemnité n'est cumulable ni avec l'IAT, ni avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

2) Indemnité de suivi et d'orientation des élèves allouée aux professeurs et assistants d'enseignements (ISO)

Il est institué au profit des membres des cadres d'emplois du tableau ci-dessous une Indemnité de Suivi et d'Orientation conformément au décret n° 93-55 du 15 janvier 1993 et à l'arrêté du 15 janvier 1993.

Les montants annuels sont fixés comme suit :

GRADE	Montant annuel	
	Part fixe	Part modulable
Cadre d'emploi des professeurs	2500,00	1497,84
Cadre d'emploi des assistants	2500,00	1497,84

3) Indemnité d'Heures Supplémentaires d'enseignement

Conformément aux décrets 91-875 du 6 septembre 1991 et 50-1253 du 6 octobre 1950, les agents appartenant aux cadres d'emploi ci-dessous peuvent prétendre au versement d'une indemnité d'heures supplémentaires d'enseignement selon les modalités suivantes :

- en cas de service supplémentaire régulier (HSA) :

GRADE	Montant annuel*	
	1 ^{ère} heure	Par heure suivante
Professeur hors classe	1 801,71	1 501,42
Professeur de classe normale	1 637,92	1 364,93
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	1 201,14	1 000,95
Assistant principal de 2 ^{ème} classe	1 110,35	925,29
Assistant	1 068,63	890,53

En cas d'absence cette indemnité est réduite proportionnellement sur la base de 1/270^{ème} de l'indemnité annuelle.

- en cas de service supplémentaire irrégulier (HSE) :

GRADE	Montant Horaire*
Professeur hors classe	52,13
Professeur de classe normale	47,39
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	34,75
Assistant principal de 2 ^{ème} classe	32,12
Assistant	30,921

Cette indemnité n'est cumulable ni avec les IHTS, ni avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

* Les montants de ces indemnités sont indexés sur les indices de rémunération de la fonction publique territoriale et suivront leurs évolutions.

ANNEXE 3 : PART GRADE INTEGRANT L'ANCIENNETE

GRADES	CLASSE A	Montant	CLASSE B	Montant	CLASSE C	Montant
Catégorie A +						
Administrateur/ Ingénieur en chef	Echelons de 1 à 3	470	Echelons de 4 à 6	490	Echelons >6	510
Administrateur / Ingénieur en chef hors classe	Echelons de 1 à 3	510	Echelons de 4 et 5	535	Echelons 6 et 7	560
Administrateur / Ingénieur Général	Echelons 1 et 2	560	Echelons 3 et 4	580	Echelons >4	600
Catégorie A hors cadre d'emploi des professeurs d'enseignements artistiques, des éducateurs de jeunes enfants et d'assistants sociaux éducatifs						
1 ^{er} grade	Echelons de 1 à 4	370	Echelons de 5 à 8	385	Echelons >8	400
2 ^{ème} grade (principal)	Echelons de 1 à 3	400	Echelons de 4 à 6	415	Echelons >6	430
3 ^{ème} grade (directeur ou HC)	Echelons 1 et 2	430	Echelons 3 et 4	450	Echelons >4	470
Catégorie B (hors cadre d'emploi des assistants d'enseignements artistiques) et Catégorie A appartenant aux cadres d'emplois des éducateurs de jeunes enfants et des assistants sociaux éducatifs						
1 ^{er} grade	Echelons de 1 à 5	300	Echelons de 6 à 9	310	Echelons de 10 à 13	320
2 ^{ème} grade (principal 2 ^{ème} classe)	Echelons de 1 à 3	330	Echelons de 4 à 8	340	Echelons 9 à 13	350
3 ^{ème} grade (principal 1 ^{ère} classe)	Echelons de 1 à 4	360	Echelons de 5 à 7	365	Echelons >7	370
Catégorie C / statut adulte relai						
Agent de maîtrise	Echelons de 1 à 4	255	Echelons de 5 à 7	265	Echelons de 8 à 11	275
Agent de maîtrise principal	Echelons 1 et 2	285	Echelons 3 et 4	290	Echelons ≥ à 5	295
1 ^{er} grade	Echelons de 1 à 4	225	Echelons de 5 à 7	235	Echelons de 8 à 11	245
2 ^{ème} grade (principal 2 ^{ème} classe)	Echelons de 1 à 4	255	Echelons de 5 à 7	265	Echelons de 8 à 12	275
3 ^{ème} grade (principal 1 ^{ère} classe)	Echelons de 1 à 3	285	Echelons de 4 à 5	290	Echelon >à 5	295

Compte tenu des plafonds réglementaires, il y a lieu d'adapter les modalités d'attribution du régime indemnitaire aux agents du Conservatoire de Musique Intercommunal selon les modalités suivantes :

- Part grade des professeurs d'enseignements artistiques = 100€ /mois
- Part grade des assistants d'enseignements artistiques = 70 /mois