



**Département de la Sarthe**  
**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU SIVOM**  
**DE**  
**LAIGNE / SAINT GERVAIS EN BELIN**

**26 AVRIL 2023**

Le vingt-six avril deux mil vingt-trois à vingt heures trente, les délégués du Comité Syndical, légalement convoqués, se sont réunis, en la salle SIVOM à LAIGNE EN BELIN, 34 rue des Frères Bailleul.

Date de convocation : 19 avril 2023

Nombre de délégués : En exercice : 16 - Présents : 10 - Votants : 15

Etaient présents : BARBEAU Christian, COCHONEAU Laurent, DEROUINEAU Michel, FOLLENFANT Dominique, FOUQUERAY Dominique, GEORGES Thierry, HAIES Dominique, LALOU Christophe, MICHELIN Gautier, REVEL Marie-Line

Absents : PAUVERT Juana

Absents justifiés : BOURGE Jean-Yves (pouvoir donné à COCHONEAU Laurent), BRUNEAU Claire (pouvoir donné à HAIES Dominique), COME Gaëtan (pouvoir donné à GEORGES Thierry), GIRARD Sophie (pouvoir donné à REVEL Marie-Line, LANGLOIS Bruno (pouvoir donné à FOUQUERAY Dominique),

Secrétaire de séance : LALOU Christophe

**01 – ENCAISSEMENT DE CHEQUE**

Monsieur le Président explique qu'un chèque a été réceptionné au secrétariat. Il s'agit d'un dégrèvement sur la taxe foncière 2022.

Le chèque est d'un montant de 13.00€

Le conseil autorise l'encaissement du chèque correspondant au bénéfice du SIVOM de LAIGNE / SAINT GERVAIS EN BELIN.

Le Président,  
DEROUINEAU Michel





**Département de la Sarthe**  
**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU SIVOM**  
**DE**  
**LAIGNE / SAINT GERVAIS EN BELIN**

**26 AVRIL 2023**

Le vingt-six avril deux mil vingt-trois à vingt heures trente, les délégués du Comité Syndical, légalement convoqués, se sont réunis, en la salle SIVOM à LAIGNE EN BELIN, 34 rue des Frères Bailleul.

Date de convocation : 19 avril 2023

Nombre de délégués : En exercice : 16 - Présents : 10 - Votants : 15

Étaient présents : BARBEAU Christian, COCHONEAU Laurent, DEROUINEAU Michel, FOLLENFANT Dominique, FOUQUERAY Dominique, GEORGES Thierry, HAIES Dominique, LALOU Christophe, MICHELIN Gautier, REVEL Marie-Line

Absents : PAUVERT Juana

Absents justifiés : BOURGE Jean-Yves (pouvoir donné à COCHONEAU Laurent), BRUNEAU Claire (pouvoir donné à HAIES Dominique), COME Gaëtan (pouvoir donné à GEORGES Thierry), GIRARD Sophie (pouvoir donné à REVEL Marie-Line, LANGLOIS Bruno (pouvoir donné à FOUQUERAY Dominique),

Secrétaire de séance : LALOU Christophe

## 02 – TARIFS BUVETTES

En vue de l'organisation des festivités de la fête de la musique (16 juin 2023) et de la fête nationale (13 juillet 2023).

Monsieur le Président propose à l'assemblée les tarifs ci-dessous :

<b>RESTAURATION</b>	
Chipos ou merguez avec frites (la barquette)	5.00€
Sandwich chipos ou merguez	3.00€
Frites (la barquette)	2.00€
Glace (le cornet)	2.50€

<b>BOISSONS</b>	
Kir (le verre)	1.50€
Bière pression (33 Cl)	2.50€
Jus de fruit (25 Cl)	1.50€
Bouteille d'eau (1 L)	1.00€
Bouteille d'eau (0.5 Cl)	0.50€
Bouteille de vin rosé	8.00€
Bouteille de vin rouge	8.00€

Après délibération, les membres du Comité syndical approuvent à l'unanimité les tarifs ainsi proposé ci-dessus ainsi que la gratuité des boissons pour les bénévoles.



Le Président,  
DEROUINEAU Michel,



**Département de la Sarthe**  
**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU SIVOM**  
**DE**  
**LAIGNE / SAINT GERVAIS EN BELIN**

**26 AVRIL 2023**

Le vingt-six avril deux mil vingt-trois à vingt heures trente, les délégués du Comité Syndical, légalement convoqués, se sont réunis, en la salle SIVOM à LAIGNE EN BELIN, 34 rue des Frères Bailleul.

Date de convocation : 19 avril 2023

Nombre de délégués : En exercice : 16 - Présents : 10 - Votants : 15

Etaient présents : BARBEAU Christian, COCHONEAU Laurent, DEROUINEAU Michel, FOLLENFANT Dominique, FOUQUERAY Dominique, GEORGES Thierry, HAIES Dominique, LALOU Christophe, MICHELIN Gautier, REVEL Marie-Line

Absents : PAUVERT Juana

Absents justifiés : BOURGE Jean-Yves (pouvoir donné à COCHONEAU Laurent), BRUNEAU Claire (pouvoir donné à HAIES Dominique), COME Gaëtan (pouvoir donné à GEORGES Thierry), GIRARD Sophie (pouvoir donné à REVEL Marie-Line, LANGLOIS Bruno (pouvoir donné à FOUQUERAY Dominique),

Secrétaire de séance : LALOU Christophe

**03 – MISE EN PLACE DE LA POLITIQUE GLOBALE DE**  
**REMUNERATION**

Vu le code général des collectivités territoriales

Vu le code général de la Fonction Publique et notamment ses articles L 712-1, L 712-2, L 714-1, L 714-4 et suivants,

Vu le décret n°91-875 du 06 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires

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

Vu le décret n°2010-513 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 la circulaire du 05 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 (RIFSEEP)

Vu les arrêtés interministériels des 20 mai 2014 et 18 décembre 2015, pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 au corps des adjoints administratifs du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer

Vu l'arrêté interministériel des 28 avril 2015, pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 du corps des adjoints techniques du ministère de l'intérieur et du ministère de l'outre-mer

Vu l'avis favorable du comité social territorial en date du 30/03/2023 fixant la politique globale de rémunération

Toutes les précédentes délibérations portant sur la rémunération des agents sont abrogées par l'adoption de cette nouvelle délibération.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est instauré à l'unanimité les dispositions suivantes :

## **I . LE RIFSEEP (REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL DE L'AGENT)**

### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public, à temps complet, temps non complet ou à temps partiel, exerçant les fonctions du cadre d'emploi concerné.

Les agents de droits privés ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

### **Article 2 : Structure du RIFSEEP**

Le RIFSEEP est composé de deux parts :

- Une part fixe : l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle.
- Une part variable : le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

Le plafond de la part fixe et le plafond de la part variable sont déterminés selon le groupe de fonctions défini conformément aux dispositions de l'article 11 de la présente délibération.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

## **A – L'IFSE**

### **Article 3 : Modalités de versement**

Les montants individuels pourront être modulés par arrêté de l'autorité territoriale dans les limites fixées dans la présente délibération.

L'IFSE sera attribué à l'ensemble des agents, titulaires, stagiaires ou contractuels de droit public, qu'ils soient sur un poste permanent ou non permanent, sans condition d'ancienneté.

Concernant les indisponibilités physiques et conformément au décret n°2010-997 du 26 aout 2010, le RIFSEEP sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés de maladie ordinaire
- Congés annuels

- Congés pour accident de service ou maladie professionnelle
- Congés de maternité, de paternité et d'adoption

En cas de congés de longue maladie, congé de longue durée et congés de grave maladie, le RIFSEEP est suspendu. Toutefois, lorsque l'agent est placé dans une de ces trois positions à la suite d'un congé au titre de la maladie ordinaire, les primes et les indemnités qui lui ont été versées durant son congés de maladie demeurent acquises.

De même, le RIFSEEP sera suspendu pour les agents qui entreront dans le dispositif « PPR » (Période Préparatoire au Reclassement), dispositif qui concernent les agents reconnus inaptes définitivement à leurs fonctions.

Lorsque les missions d'un agent sont modifiées temporairement, pour une durée minimum d'un mois, son régime indemnitaire est revu en fonction des missions réelles et des quotités de travail correspondantes.

Précision importée : l'agent concerné réalise pour cela des heures complémentaires et/ou supplémentaires. Cinq situations peuvent se présenter :

- Un agent remplaçant un agent absent perçoit 100% du régime indemnitaire de l'agent absent.
- Un agent à temps non complet remplace à 100% un autre agent à temps non complet en plus de ses missions : il perçoit son régime indemnitaire + le régime indemnitaire de l'agent absent.
- Un agent absent remplace sur une partie des missions un autre agent en plus de ses missions : il perçoit son régime indemnitaire + un prorata du régime indemnitaire de l'agent absent suivant le temps que représente les missions effectuées.
- Un agent remplace sur une partie des missions un autre agent mais n'assure plus la totalité de ses propres missions : il perçoit un prorata de son régime indemnitaire + un prorata du régime indemnitaire de l'agent absent suivant le temps dévolu à chaque poste.
- Un agent remplace un autre agent mais n'assure plus la totalité de ses propres missions : il perçoit un prorata de son régime indemnitaire suivant le temps dévolu + 100% du régime indemnitaire de l'agent.

L'IFSE est versée mensuellement.

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

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

#### **Article 4 : Maintien à titre individuel**

Lorsque la collectivité a mis en place le nouveau régime indemnitaire, elle a maintenu, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires et politiques antérieures lorsque ce montant se trouvait diminué par la mise en place du RIFSEEP.

Cependant, ce maintien est supprimé si l'agent se retrouve dans l'une des situations visées à l'article 7 de la présente délibération.

#### **Article 5 : Prise en compte de l'expérience professionnelle**

L'expérience professionnelle sera appréciée au regard des critères suivants :

<b>Critères</b>	<b>Indicateurs</b>
<b>Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)</b>	Mobilisation des compétences et réussite des objectifs Initiative et force de proposition Diffusion de son savoir à autrui
<b>Formations suivies (en distinguant ou non selon le type de formation)</b>	Niveau de la formation Nombre de jour de formation réalisées Préparation aux concours Concours passés
<b>Parcours professionnels avant la prise de fonctions (diversité et mobilité) Prise en compte possible à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et / ou de l'intérêt du poste</b>	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombres d'employeurs Nombre de secteurs
<b>Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)</b>	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

### **Article 6 : Définition des critères de classement**

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice de ses fonctions. Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
- Technicité, expertise et qualifications nécessaires à l'exercice des fonctions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnels

Ces critères ont été évalués de manière à coter les postes.

	<b>Critères d'évaluation</b>	<b>Définition du critère</b>
<b>Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception</b>	<b>Niveau hiérarchique</b>	Niveau du poste dans l'organigramme (de 2 à 14 points)
	<b>Nombre de collaborateur (encadrés directement)</b>	Agents directement sous sa responsabilité (de 0 à 6 points)
	<b>Niveau d'encadrement</b>	Niveau de responsabilité du poste en terme d'encadrement (de 0 à 6 points)
	<b>Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique, insertion ...)</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (de 1 à 3 points)
	<b>Délégation de signature</b>	Le poste bénéficie-t-il d'une délégation de signature (0 ou 1 point)
	<b>Organisation du travail des agents et gestion des planning</b>	Répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service (0 ou 2 points)
	<b>Animation de réunion</b>	Organiser et conduire une réunion de décisions, d'information, de production (0 ou 1 point)
	<b>Conseil aux élus</b>	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction de la mise en œuvre d'un

		projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter sur les risques techniques et juridiques (0 ou 2 points)
<b>Technicité, expertise, expérience et qualification nécessaire à l'exercice des fonctions</b>	<b>Technicité / niveau de difficulté</b>	Niveau de technicité du poste (de 1 à 3 points)
	<b>Champ d'application / polyvalence</b>	Si le poste correspond à un seul métier existant dans le répertoire CNFPT, alors « monométier ». Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers, alors « plurimétier » (1 ou 2 points)
	<b>Pratique et maîtrise d'un logiciel</b>	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou une langue étrangère dans le cadre de ses activités (0 ou 3 points)
	<b>Diplôme</b>	Niveau de diplôme attendu pour le poste et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste (de 1 à 6 points)
	<b>Habilitation / certification</b>	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification ? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, ...). (0 ou 1 point)
	<b>Rareté de l'expertise</b>	Il s'agit de la valorisation des métiers pour lesquels peu de candidats existent sur le marché de l'emploi (0 ou 1 point)
	<b>Actualisation des connaissances</b>	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jours (ex : marchés publics) (0 ou 1 point)
	<b>Connaissances requises</b>	Niveau attendu sur le poste (ex : un DGS étant un généraliste, une simple maîtrise est attendue, car il s'appuie sur des experts pour les sujets pointus) (2 ou 3 points)
	<b>Autonomie</b>	Exercer ses activités constantes sans supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste) (de 1 à 3 points)
<b>Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel</b>	<b>Relations externes / internes</b>	C'est la variété des interlocuteurs qui fait varier le nombre de points (0 à 4 points)
	<b>Risque d'agressions physiques</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)
	<b>Risque d'agressions verbales</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)
	<b>Expositions aux risques de contagions</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)
	<b>Risque de blessure</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (1 ou 3 points)

<b>Itinérance / déplacements</b>	En fonction du poste occupé, l'agent est il amené à se déplacer de façon journalière, hebdomadaire ou exceptionnelle d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction (les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante) (0 ou 1 point)
<b>Variabilité des horaires</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (de 0 à 3 points)
<b>Contraintes météorologiques</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (0 ou 2 points)
<b>Obligation d'assister aux instances</b>	Instances diverses, conseils, réunions de travail en soirée, ... (de 1 à 3 points)
<b>Engagement de la responsabilité financière</b>	Capacité du poste à engager la responsabilité de la collectivité (régie, bons de commandes, actes d'engagement, simulations, prévisions, ...) (de 0 à 3 points)
<b>Engagement de la responsabilité</b>	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité juridique de la collectivité (de 0 à 3 points)
<b>Travail week-end / jours fériés / nuits</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (0 à 1 point)
<b>Gestion de l'économat (stock, parc automobile)</b>	Dresser l'inventaire des matériels / produits et appliquer les règles de stockage. Assurer le suivi des consommations et quantifier les besoins. Passer les commandes d'approvisionnement et réceptionner et contrôler l'état et la qualité des matériel et des produits reçus (0 ou 1 point)
<b>Impact sur l'image de la collectivité</b>	Impact du poste sur l'image de la collectivité (ex : un poste en contact direct avec le public à potentiellement un impact immédiat car visible) (1 ou 2 points)
<b>Travail sédentaire</b>	Déterminé en fonction du poste occupé (0 ou 2 points)

### **Article 7 : Prise en compte de critères individuels**

L'IFSE sera également modulé en fonction de critères individuels suivants :

- Si l'agent exerce ses activités sur plusieurs postes (2 points)
- Si l'agent est sur des missions d'agent ou d'assistant de prévention (3 points)
- Si l'agent est un travail isolé (2 points)
- Si l'agent à une fonction de tutorat (2 points)
- Si l'agent à une habilitation fourrière (2 points)



## **Article 8 : Réexamen de l'IFSE**

Le montant de l'IFSE est réexaminé systématiquement :

- A chaque changement de groupe de fonctions
- A chaque changement de poste
- En cas de changement de grade suite à une promotion

Tous les quatre ans au moins en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience de l'agent. Le principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Enfin, l'éligibilité aux critères individuels sera réexaminée à chaque changement sur le poste (fin multiposte, fin agent de prévention, ...).

Si un changement de poste intervient à l'initiative de la collectivité, le régime indemnitaire de l'agent concerné sera maintenu si celui-ci est plus avantageux.

## **Article 9 : Cumuls possibles**

Le RIFSEEP est exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

Il est donc cumulable, par nature, avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (ex : frais de déplacement, ...).
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (astreintes, heures de nuits, travail le dimanche, heures supplémentaires, ...).

## **B – LE C.I.A**

### **Article 10 : Cadre général**

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le montant maximal est déterminé par groupes de fonction qui sont identiques à ceux de l'IFSE.

Le montant maximal n'excédera pas :

- 12% du montant du plafond annuel de l'IFSE retenu par la collectivité pour les agents catégorie B
- 10% du montant du plafond annuel de l'IFSE retenu par la collectivité pour les agents catégorie C

### **Article 11 : Conditions de versement**

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale, il est donc facultatif et individuel. Son versement est annuel. Le CIA n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le CIA tient compte de la manière de servir de l'agent et de l'appréciation de la valeur professionnelle, dans le cadre de la procédure de l'entretien professionnel et à l'appui d'une fiche-bilan établie par le N+1 à l'issu de l'entretien :

- Appréciation des résultats professionnels de l'agent compte tenu des objectifs fixés :
    - 100% des objectifs atteints : 10 points
    - 50% des objectifs atteints : 5 points
    - Moins de 50% des objectifs atteints : 0 point
  - Appréciation de 4 critères individuels :
    - La fiabilité et la qualité du travail effectué
      - Oui : 1 point
      - Non : 0 point
    - Le sens de l'organisation et de la rigueur
      - Oui : 1 point
      - Non : 1 point
    - La capacité à travailler en équipe
      - Oui : 1 point
      - Non : 0 point
- Le respect des moyens matériels mis à disposition de l'agent (véhicules, clés, ...)
- Oui : 1 point
  - Non : 0 point
- Prise en compte du bilan du N+1 :
    - Positif : 6 points
    - Positif mais avec des points négatifs : 3 points
    - Négatif : 0 point

Le nombre total de points qu'un agent peut avoir est donc de 20 points. Le montant plafond du CIA est versé dès lors que l'agent atteint 20 points. Le montant de la prime est proportionnel au nombre de points sans qu'il n'y ait de montant plancher.

## C . REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS ET PLAFONDS DE L'IFSE ET DU CIA

### Article 12 : Groupes de fonctions

Au regard de la cotation des critères définis à l'article 5, il est fixé les groupes de fonctions suivants :

- Catégorie B : 1 groupe de fonction pour les grades y relevant
- Catégorie C : 2 groupes de fonction pour les grades y relevant

#### **CATEGORIE B :**

##### **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
B1	Gestionnaire administrative et comptable	17 480€	2 380€	19 860€	12 500€	1 500€	14 000€

#### **CATEGORIE B :**

##### **Cadre d'emplois des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
B1	Responsable médiathèque	16 720€	2 280€	19 000€	12 500€	1 500€	14 000€

**CATEGORIE B :**  
**Cadre d'emplois des animateurs territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
B2	Animateur	16 015€	2 185€	18 200€	12 000€	1 200€	13 200€

**CATEGORIE C**  
**Cadre d'emplois des agents de maîtrise territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
C1	Responsable des services techniques	11 340€	1 260€	12 600€	11 000€	1 200€	12 200€

**CATEGORIE C**  
**Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
C2	Agent techniques polyvalent, agent d'entretien	10 800€	1 200€	12 000€	10 000€	1 000€	11 000€

**CATEGORIE C**  
**Cadre d'emplois des adjoints d'animation territoriaux**

Groupes	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
C2	Agent d'animation	10 800€	1 200€	12 000€	10 000€	1 000€	11 000€

**CATEGORIE C**  
**Cadre d'emplois des adjoints du patrimoine territoriaux**

Groupe	Fonctions	Montants plafonds annuels FPE			Montants plafonds annuels retenus par le SIVOM		
		IFSE	CIA	TOTAL	IFSE	CIA	TOTAL
C1	Responsable bibliothèque	11 340€	1 260€	12 600€	11 000€	1 200€	12 200€

La répartition des postes au sein des groupes de fonctions existants pourra être modifiée par Monsieur le Président afin de respecter l'évolution réglementaire et l'organigramme des services.

## **II . REGIMES INDEMNITAIRES DE SUJETIONS PONCTUELLES LIEES A LA DUREE DU TRAVAIL**

Les primes des I et II sont cumulables avec les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail.

### **Article 1 : IHTS (Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires)**

Cadres d'emplois des catégories B et C quelque soit leur indice.  
Agents de la filière administrative, technique et animation.

Texte de référence : Décret n°2002-60 du 14 janvier 2002

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public à temps complet.

### **Article 2 : Indemnités astreintes**

Cadres d'emploi des agents pouvant bénéficier du dispositif

Texte de référence : Décret n°2015-415 du 14 avril 2015

Décret n°2005-542 du 19 mai 2005

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public.

### **Article 3 : Indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié**

Cadres d'emploi des agents pouvant bénéficier du dispositif

Texte de référence : Arrêté ministériel du 19 aout 1975

Arrêté ministériel du 31 décembre 1992

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public.

### **Article 4 : Indemnité horaire pour travail de nuit**

Pour les agents ne relevant pas des cadres d'emplois de la sous filière médico-sociale :

Texte de référence : Décret n°76-208 du 24 février 1976

Décret n°61-467 du 10 mai 1961

Bénéficiaires : agents titulaires, stagiaires, contractuels de droit public.

Le Président,  
DEROUINEAU Michel

