

# **ANNEXE DE LA DELIBERATION D'ACTUALISATION DU REGIME INDEMNITAIRE ET MODALITES ASSOCIEES DES AGENTS DE CARCASSONNE AGGLO**

## **PREAMBULE**

La rémunération des agents publics est composée d'un traitement indiciaire auquel s'ajoutent des primes et indemnités instituées par des textes réglementaires propres à la Fonction Publique Territoriale. Cette dernière composante est dénommée Régime Indemnitare.

Monsieur le Président expose que l'évolution du système de rémunération est devenue incontournable après sept années de mise en œuvre de la dernière délibération sur ce sujet.

Dans un contexte budgétaire contraint, le régime indemnitaire de Carcassonne Agglo et du CIAS se doit d'être transparent, équitable, simple, lisible, compréhensible et facile d'application. Il doit aussi répondre aux difficultés croissantes de recrutement.

Un travail est aussi nécessaire pour déterminer la politique d'attribution des NBI en lien avec les fiches de poste. L'attribution n'est aujourd'hui plus suffisamment lisible et pour plus d'équité, il convient de déterminer dans quels périmètres certains types de NBI sont attribuées afin d'en avoir une définition claire (ex : accueil du public, encadrement...). Ce travail d'identification des postes réglementairement éligibles à une NBI permettra de les afficher dans les fiches de postes.

Carcassonne Agglo a entrepris en 2017 la refonte de son régime indemnitaire, laquelle a permis la mise en place du RIFSEEP (Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel).

Après plus de cinq années, l'évolution du système de rémunération est devenu incontournable dans un contexte de crise économique, de baisse de pouvoir d'achat et de difficulté dans certains secteurs de recrutement.

Consolider les situations des agents en postes, accroître l'attractivité de Carcassonne Agglo, valoriser chacun dans son investissement ont été les objectifs de cette refonte et cela afin d'accroître la performance globale des services communautaires.

Un travail important a ainsi été mené tout au long de l'année 2023 dans le cadre de l'agenda social afin d'adapter les cotations des postes aux évolutions des métiers et des organisations et de travailler le projet avec pédagogie en concertation et en toute transparence.

L'ensemble des primes et indemnités, dont la prime annuelle versée en deux fois (mai et novembre), composant le régime indemnitaire préexistant est intégré dans l'IFSE.

Le régime indemnitaire est ainsi composé de l'IFSE (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise), du CIA (Complément Indemnitare Annuel). Pour les cadres d'emplois dont le RIFSEEP n'est pas instauré à la date de la présente délibération, la valeur actuelle globalisée des primes et indemnités, est maintenue au titre de l'article L. 5111-7 du code général des collectivités territoriales (CGCT), sous réserve de modalités plus favorables prises par délibération complémentaire.

Lorsque les décrets d'application du RIFSEEP paraîtront pour les cadres d'emplois n'ouvrant pas droit aujourd'hui au RIFSEEP, une délibération d'actualisation sera adoptée dont la mise en œuvre sera effective à compter du 1er jour du mois suivant son adoption.

En application de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale peut maintenir, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP et/ou à l'adoption d'une nouvelle délibération d'actualisation du RIFSEEP.

Une indemnité compensatrice dégressive dite « différentielle fonction » est instaurée au 1er janvier 2024 pour les agents qui bénéficiaient de la NBI sans remplir les conditions requises. Cette indemnité sera attribuée à titre personnel jusqu'à résorption par tout élément modifiant la rémunération, hors Supplément Familial de Traitement (SFT), indemnité de résidence, Garantie Individuelle de Pouvoir d'Achat (GIPA) et Complément Indemnitare Annuel (CIA). Cette indemnité dégressive « différentielle Fonction » a vocation à être supprimée au plus tard dès qu'un bénéficiaire se trouve à nouveau en situation de percevoir une NBI.

## **I. DISPOSITION GENERALES : L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur le grade détenu et d'autre part, sur le rattachement de chaque poste à un emploi-repère.

Chaque emploi-repère est classé dans différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions.

**Le régime indemnitaire hors CIA est versé en douzième.** Le montant est proratisé en fonction du temps de travail effectif (quotité du traitement ou durée hebdomadaire de travail ou date d'entrée et de radiation des effectifs).

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient de l'IFSE, dans la limite des plafonds fixés par la délibération en vigueur, arrêtés dans le respect des maxima réglementaires.

La répartition au sein des groupes de fonctions pourra être revue en cas de révision, de création ou de suppression de fiches emplois-repères.

L'attribution de l'IFSE fait l'objet d'un arrêté individuel.

### **A.- LES BENEFICIAIRES**

L'IFSE est instituée dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents sur emploi fonctionnel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés au titre des articles 3-2 pour une durée initiale minimale d'un an et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,
- aux agents de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés au titre de l'article 38 (recrutement BOE) de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,
- aux agents à temps complet, à temps non complet et à temps partiel bénéficiant d'un contrat de projet recrutés au titre de l'article 3-II de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée,
- aux agents en Contrat à Durée Indéterminée (CDI),

### **B.- LES MODALITES D'ATTRIBUTION**

Les montants individuels des primes et indemnités définies dans le cadre du RIFSEEP seront librement définis par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par le présent régime indemnitaire.

A titre exceptionnel et si aucune compétence interne n'a pu être identifiée, l'IFSE fonctionnelle peut être modulée sur décision de l'autorité territoriale dans la limite des plafonds à l'occasion du recrutement d'un agent lorsque ce dernier dispose d'une expérience professionnelle présentant un avantage significatif pour Carcassonne Agglo. Aux fins d'attribuer cette modulation, il sera tenu compte des éléments suivants :

- parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste,
- approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétences en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste,
- réalisation d'un travail exceptionnel, gestion d'un événement exceptionnel,
- conduite de plusieurs projets,
- diplômes obtenus,
- formations suivies, qualifications,
- la maîtrise d'une compétence rare ou très exceptionnelle.

L'arrêté d'attribution d'une modulation de l'IFSE à titre exceptionnel devra expressément préciser les motifs de cette modulation individuelle.

Cette exception pourra s'appliquer selon les mêmes conditions concernant un agent déjà présent dans la collectivité.

### **C.- LA MODULATION DU FAIT DES ABSENCES**

Par principe, le versement du régime indemnitaire suit le traitement. Les absences n'impactant pas le traitement (congés annuels, congé de maternité, etc) sont sans effet sur le versement du régime indemnitaire, contrairement à celles qui conduisent à le diminuer ou le supprimer (demi-traitement, services non faits, grèves, congé de longue maladie ou longue durée, etc). L'IFSE n'est pas maintenue en cas de congé de transition professionnelle.

Les absences pour congés de maladie (exceptions listées ci-après) donneront lieu à réfaction sur la totalité du régime indemnitaire, hors CIA, dès le 11ème jour d'absence calendaire sur une année glissante, à raison de 1/30ème par jour d'absence. Tous les agents quel que soit leur statut et le régime indemnitaire perçu, sont concernés par cette disposition, à l'exception des femmes enceintes après réception de la déclaration de leur état de grossesse.

N'induisent pas de réfaction les :

- congés pour accident de service ou de trajet,
- maladies professionnelles,
- congé de maternité, congés pathologiques antérieurs ou postérieurs à la maternité, congé de paternité, congé d'adoption,
- congé pour hospitalisation et suite à hospitalisation,
- autorisations spéciales d'absence,
- absences liées à une affection définie par les articles L.324-1 et R.613-69 du Code de la Sécurité Sociale visée sur certificat médical, affections à l'origine d'une pandémie sous réserve d'une loi instaurant l'état d'urgence sanitaire.

Les exceptions liées à l'état de santé de l'agent requièrent la transmission de justificatifs adaptés à chaque situation : arrêt de travail, déclaration de grossesse, bulletin de situation, certificat médical (cf situation pandémique). En cas de télétransmission d'un arrêt de travail et du fait de l'occultation de certaines mentions, un certificat médical complémentaire peut être nécessaire (sans précision de la pathologie et dans le strict respect du secret médical).

#### **D.- LA MODULATION EN CAS DE POSITIONNEMENT SUR UN GROUPE DE FONCTION SUPERIEUR**

Dès lors qu'un agent assure les fonctions sur un emploi d'un groupe de fonction supérieur, sur une durée minimale de 30 jours continus, il perçoit rétroactivement le montant du groupe de fonctions correspondant dans la limite du plafond de son grade.

En cas de repositionnement permanent induit :

- soit par un changement d'organigramme,
- soit par une adaptation de la répartition des emplois-repères validée par Carcassonne Agglo,
- soit par une délégation de l'activité au sein d'une autre structure (GIP, association, etc) pour les agents ayant émis des vœux de mise à disposition au regard de postes équivalents

une indemnité compensatrice non dégressive est mise en œuvre.

Lorsque les évolutions de l'environnement réglementaire ou statutaire (modifications des cadres d'emplois notamment) occasionnent une baisse ou une perte du régime indemnitaire, les montants antérieurement versés à titre individuel peuvent être maintenus dans les limites réglementaires, pour tout ou partie, temporairement jusqu'à adaptation du régime indemnitaire de Carcassonne Agglo.

#### **E.- LA DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES MONTANTS MAXIMA**

Chaque part de l'IFSE correspond à un montant minimum et un montant maximum fixé dans la limite des plafonds réglementaires rappelés ci- dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Les agents logés par nécessité absolue de service bénéficient réglementairement de montants maxima spécifiques.

<b>GROUPES</b>	<b>INTITULE</b>	<b>EMPLOIS CONCERNES</b>
<b>A1</b>	Cadres de Direction	Directeur de Département et/ou de services, Directeur de Projets
<b>A2</b>	Cadres Intermédiaires	Directeur Adjoint, Responsable de Service,
<b>A3</b>	Fonctions d'Expertise	Chargé de Projet, Chargé de Missions, d'études

<b>B1</b>	Cadres Intermédiaires	Adjoint au Directeur, Responsable de Service, Chargé de Projet
<b>B2</b>	Cadres de Proximité	Adjoint au Chef de Service, Responsable d'Unité/ de Cellule, Fonctions d'expertise : Gestionnaire de Projets, Gestionnaire de Ressources (dossiers complexes), Assistant Socio-Educatif, Educateur des APS
<b>B3</b>	Fonctions d'Expertise	Gestionnaire Administratif et/ou Technique, Assistant du Cabinet ou du DGS, Assistante de Direction
<b>C1</b>	Fonctions d'Encadrement	Responsable de Service, Responsable d'Unité Administrative, Chef d'équipe, Adjoint au Responsable de Service, Adjoint du Chef d'équipe
	Fonctions avec une Technicité	Fiscalité, SIG, Contrôleur/surveillant de travaux, Gestionnaire de Ressources (dossiers complexes), Assistant de Gestion
<b>C2</b>	Fonctions d'Exécution	Agent d'accueil, préposé au courrier, Agent d'Entretien, Agent Technique Polyvalent et toutes autres fonctions ne relevant pas du groupe C1

FONCTIONS	GROUPES	POINTS	MONTANT
<b>Directeur Général des Services</b>	A1	847	4 235 €
		814	4 070 €
<b>Directeur Général des Services Adjoint</b>	A1	750	3 750 €
		700	3 500 €
<b>Directeur Général Délégué</b>	A1	600	3 000 €
		464	2 320 €
<b>Directeur Général Délégué Adjoint</b>	A1	460	2 300 €
		400	2 000 €
<b>Directeur de Département</b>	A1	400	2 000 €
		364	1 820 €
<b>Directeur / Directeur de Projet</b>	A1	364	1 820 €
		264	1 320 €
<b>Directeur Adjoint</b>	A2	260	1 300 €
		220	1 100 €
<b>Responsable de Service – Directeur de Centre Social – Coordonnateur</b>	A2 B1	214	1 070 €
		190	950 €
<b>Directeur de Structure (+40 enfants)</b>	A2	194	970 €
		174	870 €
<b>Directeur de Structure (-40 enfants)</b>	A2	174	870 €
		154	770 €
<b>Directeur de Structure (13 à 24 enfants → Petite Enfance)</b>	A2	154	770 €
		134	670 €
<b>Directeur de Structure (- de 12 enfants → Petite Enfance)</b>	A2	134	670 €
		114	570 €
<b>Ergothérapeute</b>	A3	194	970 €
		174	870 €
<b>Adjoint au Responsable de Service – Directeur Adjoint de Centre Social – Coordonnateur Adjoint</b>	A3 B1	184	920 €
		154	770 €
<b>Secrétaire de Direction</b>	A3 B1	154	770 €
		134	670 €
<b>Chargé de Mission – Chargé de Projet – Personnel Médical Petite Enfance – Psychologue – Diététicien – Infirmier SSIAD – Assistante Sociale</b>	A3	154	770 €
		134	670 €
<b>Responsable d'Equipe Technique – Responsable de Service de Catégorie C</b>	B2 C1	134	670 €
		114	570 €
<b>Référent Parentalité</b>	A3	114	570 €
		94	470 €
<b>Adjoint au Responsable d'Equipe Technique</b>	C1	94	470 €
		74	370 €
<b>Responsable d'Unité/Cellule – Directeur Adjoint Structure (+40 enfants)</b>	C1	134	670 €
		114	570 €
<b>Gestionnaire Administratif ou Technique ou Culturel – Technicien Informatique</b>	B2 C1	114	570 €
		84	420 €

Directeur ALAE (+80 enfants)	C1	94 84	470 € 420 €
Directeur AL Ados – Directeur ALAE (-80 enfants)	C1	84 78	420 € 390 €
Aux de Puér continuité de Direction-EJE Continuité de Direction- Animateur SAF Continuité de Direction-Aux de Puériculture- EJE de Terrain	B2	94 74	470 € 370 €
Auxiliaire de Soins	B3	94 74	470 € 370 €
Maître-Nageur Sauveteur	B3	94 74	470 € 370 €
Animateur Petite Enfance – Animateur RPE	C1	94 74	470 € 370 €
Assistante de Direction	B3 C1	94 84	470 € 420 €
Animateur AL Ados – Animateur Jeunesse	C1	84 74	420 € 370 €
Agent d'Animation Cohésion – Médiateur	C2	84 64	420 € 320 €
Aide à Domicile	C2	84 64	420 € 320 €
Assistant Educatif Petite Enfance	C2	84 64	420 € 320 €
Assistant Technique Petite Enfance	C2	84 64	420 € 320 €
Opérateur Logistique – Agent d'Entretien Polyvalent – Opérateur Technique – Chauffeur	C2	84 64	420 € 320 €
Assistant Administratif ou Technique ou Culturel	C2	84 64	420 € 320 €
Agent d'Accueil – Agent d'Accueil/Courrier	C2	84 64	420 € 320 €

*Un point d'IFSE est équivalent à 5.00 € au 01/01/2024.*

#### **F.- MONTANT DES PLAFONDS REGLEMENTAIRES APPLICABLES**

Les montants de référence du RIFSEEP, appliqués aux grades territoriaux, sont ceux pour lesquels un arrêté ministériel de la Fonction Publique d'Etat est paru par équivalence des cadres d'emplois pour la Fonction Publique Territoriale.

Les collectivités territoriales sont tenue de respecter le principe de parité au regard :

- d'une part des articles L.714-4 et L.714-5 du CGFP qui disposent que l'organe délibérant de la collectivité fixe les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat.
- d'autre part, de l'article 1<sup>er</sup> – I du décret n°91-875 du 06/09/1991 qui prévoit que ce régime indemnitaire ne doit pas être plus favorable que celui dont bénéficient les fonctionnaires de l'Etat exerçant des fonctions équivalentes.

*NB : La loi de déontologie du 20 avril 2016 a modifié l'article 88 de la loi n°84-53 du 26/01/84 permettant à l'organe délibérant de déterminer des plafonds pour chacune de ces deux parts, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat.*

#### **G.- LE REEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE**

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions (sauf à niveau égal),
- dans le cadre d'une revalorisation générale du personnel tous les 4 ans, durant une période de discussion de avril à juin pour une prise d'effet au 1<sup>er</sup> juillet (2028/ 2032/ 2036/ 2040)

## **II. LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL**

Le complément indemnitaire annuel a pour objet de valoriser l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément facultatif annuel est effectué en une seule fois en décembre, suite à l'évaluation annuelle.

### **A.- LES BENEFICIAIRES DU CIA**

Le CIA est institué dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents sur emplois fonctionnels,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés au titre des articles 3-2 pour une durée initiale minimale d'un an et 3-3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- aux agents de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés au titre de l'article 38 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984,
- aux agents en Contrat à Durée Indéterminée (CDI).

L'attribution du CIA fait l'objet d'un arrêté individuel.

### **B.- LA DETERMINATION DES MONTANTS MAXIMA DU CIA**

L'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des résultats de l'évaluation annuelle. L'enveloppe annuelle maximale prévue à cet effet représentait jusqu'à présent 5% de la totalité des IFSE versées à l'ensemble des agents de la collectivité.

Ces montants qui ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, sont attribués désormais et dans une volonté d'accompagner les salaires les plus bas, à titre individuel dans la limite de :

- 5% du montant annuel de l'IFSE perçue par l'agent en catégorie A
- 8% du montant annuel de l'IFSE perçue par l'agent en catégorie B
- 12% du montant annuel de l'IFSE perçue par l'agent en catégorie C

### **C.- LES CONDITIONS D'OCTROI**

Le versement du CIA demeure toutefois conditionné par un temps de présence exigé au sein de la collectivité qui correspond à une période de :

- 90 jours calendaires en consécutif sur l'année civile
- ou
- 300 jours calendaires de présence sur l'année civile

Pour les agents qui ouvriraient droit au bénéfice du CIA selon les critères précédemment établis mais dont les dates ou le volume des absences ne permettraient pas à son supérieur hiérarchique de procéder à l'évaluation et donc à la détermination du CIA de l'agent, les règles suivantes ont été établies :

- Dans le cas où l'agent aurait été évalué en année N-1, il convient de lui attribuer le pourcentage de l'année précédente
- Dans le cas où l'agent n'aurait pas été évalué en année N-1, l'agent bénéficierait du pourcentage moyen attribué à l'ensemble des agents de l'année N-1

### **III. LES REGLES DE CUMULS**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature à l'exception de :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire (différentiel SMIC, Complément du Traitement Indiciaire, Ségur,...),
- la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA),
- l'indemnité compensatrice CSG,
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, heures complémentaires, travail de nuit, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction instaurée par décret n°88-631 du 6 mai 1988 et versée au seul Directeur Général des Services.
- l'indemnité de changement de résidence,
- les dispositifs d'intéressement collectif, sous réserve d'une adoption spécifique,
- L'indemnité de formateurs.

#### **IV. LES CONTRACTUELS SUR POSTES NON PERMANENTS**

Sont considérés comme des contractuels :

- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés au titre des articles 3-2 pour une durée initiale inférieure à un an,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, recrutés au titre des articles 3 et 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.
- les collaborateurs politiques à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés au titre de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, selon les règles spécifiques attachées à ce type de fonctions.

Lorsque ces contractuels voient leur statut évoluer vers une situation visée à la partie I de la délibération en vigueur, les présentes dispositions sont intégralement remplacées par celles contenues dans la partie I.

Un pourcentage du plafond maximal de l'IFSE du grade de rémunération permet d'attribuer forfaitairement les montants mensuels suivants, correspondant au montant de prime annuelle précédemment versée :

Contractuel sur tous cadres d'emplois	70 € brut/mois
---------------------------------------	----------------

Cette indemnité forfaitaire est attribuée mensuellement à l'échéance du 6ème mois continu, jusqu'à sortie des effectifs. En cas de sortie des effectifs inférieure à 2 mois, l'attribution reprend mensuellement. A contrario, si elle est supérieure à 2 mois, celle-ci est attribuée mensuellement à l'échéance des 6 mois d'exercice.

Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel, recrutés au titre des articles 3 et 3-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 pour une durée initiale d'un an se voient attribuer cette indemnité forfaitaire dès le 1<sup>er</sup> jour de tout contrat débutant à compter du 01/01/24.

Les contractuels non permanents sous contrat au 01/01/2024 et ne bénéficiant pas d'un régime indemnitaire, relèvent des modalités d'attribution du présent régime indemnitaire forfaitaire.

Ne perçoivent pas de régime indemnitaire les intervenants suivants :

- les contractuels recrutés sur la base d'une Convention Industrielle de Formation par la Recherche (CIFRE)
- les contractuels de droit privé (apprentis, emplois aidés, etc.),
- les vacataires,
- les collaborateurs occasionnels,
- les bénévoles.

#### **V. INDEMNITE OU PRIME ASSUJETTIES A DES CONTRAINTES SPECIFIQUES**

##### **A.- INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)**

Des Indemnités Horaires pour Travaux Supplémentaires (IHTS) sont susceptibles d'être versées aux agents de catégorie C et B, dans la limite de 25 heures mensuelles, sous réserve cumulativement :

- de besoins exceptionnels ne correspondant pas aux missions habituellement dévolues aux agents, alors que l'activité du service ne permet pas de récupération horaire ultérieure,
- d'une demande préalable argumentée de la hiérarchie adressée au Département Ressources Humaines, sous forme de note,
- de la validation de cette demande par le Département Ressources Humaines,
- de l'effectivité de la réalisation des heures supplémentaires au regard de la quotité mensuelle due sur le mois considéré (bénéficiaires, dates, créneaux horaires).

Exceptionnellement, un dépassement du plafond mensuel des 25 heures peut être autorisé, quelle que soit la fonction des agents concernés, eu égard à la nature ou l'ampleur des interventions requises et en lien avec l'activité habituelle du service.

Les IHTS sont versées au plus tôt le mois suivant le constat du service fait.

Ces modalités sont précisées par les chartes du temps de travail des agents de Carcassonne Agglo et du CIAS Carcassonne Agglo Solidarité.

##### **B.- IFSE TECHNICITE « RESPONSABILITE REGIE »**

L'IFSE de « Responsabilité Régie », qui se cumule avec l'IFSE « Fonctionnelle », est versée :

- aux agents chargés des opérations d'encaissement ou de paiement dans le cadre de leurs fonctions.

En cas d'absence du Régisseur Titulaire, le Régisseur Suppléant percevra le montant déterminé pour le titulaire au prorata de la durée de remplacement et aucune retenue ne sera effectuée sur l'indemnité du Régisseur Principal pour toute absence inférieure à 3 mois durant l'année.

L'IFSE de « Responsabilité Régie » est versée en une seule fois

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES		
MONTANT MAXIMUM DE L'AVANCE CONSENTIE	MONTANT MOYEN DES RECETTES ENCAISSÉES MENSUELLEMENT	MONTANT TOTAL DU MAXIMUM DE L'AVANCE ET DU MONTANT MOYEN DES RECETTES EFFECTUÉES MENSUELLEMENT	MONTANT DU CAUTIONNEMENT (€)	MONTANT ANNUEL IFSE RÉGIE (€)
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	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 3 000 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 12 200 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	1 500 par tranche de 1 500 000€	46€ par tranche de 1500 000€

### **C.- IFSE TECHNICITE « INFORMATIQUE »**

Les métiers des Technologies de l'Information (IT) sont des métiers en tension. Afin d'opérer sa transformation numérique, la collectivité doit pouvoir s'appuyer sur des profils aguerris dans un secteur où les compétences techniques évoluent rapidement et sont rares.

Conscient qu'il est de plus en plus difficile de recruter de bons profils dans ces métiers spécifiques, la collectivité souhaite renforcer son attractivité par l'attribution d'une IFSE complémentaire de technicité informatique qui par ailleurs permettra de fidéliser les profils et métiers aujourd'hui présents au sein de notre administration.

METIERS REPERES	CATEGORIES CONCERNEES	MONTANTS MENSUELS
Directeur	A	230 €
Chef de Service	A ou B	230 € ou 150 €
Chargé de Projet / Chargé de Mission		
Administrateur Système		
Analyste Informatique		
Technicien Informatique	B ou C	150 € ou 90 €

### **D.- PRIME DE RESPONSABILITE**

Référence : Décret n°2022-1362 du 26 octobre 2022 modifiant le Décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Bénéficiaire : Directeur Général des Services



Taux maximum : 15% du Traitement Indiciaire Brut augmenté de la NBI, en dehors de tout autre élément de rémunération.

Le versement de la prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspondant à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne-temps, congé de maternité, congé de maladie ordinaire, congé d'accident de service.

### **E.- INDEMNITE DE SUIVI ET D'ORIENTATION DES ELEVES (ISOE)**

L'Indemnité de Suivi et d'Orientation des Elèves est liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes en particulier au « suivi individuel et à l'évaluation des élèves » et à « la participation aux conseils de classe ». Elle est versée aussi bien aux titulaires qu'aux contractuels.

<b>INDEMNITE</b>	<b>BRUT ANNUEL 01/09/2023</b>	<b>TAUX</b>	<b>MONTANT ANNUEL</b>
ISOE Part Fixe	2 550 €	100%	2 550 €
ISOE Part Modulable	1497.84 €	72%	1078.44 €

### **F.- INDEMNITE HORAIRE D'ENSEIGNEMENT**

Le Décret n°50-1223 du 6 octobre 1950 fixe le taux de rémunération des heures supplémentaires d'enseignement effectués par les personnels enseignants et transposable à la filière culturelle artistique en faveur des cadres d'emplois suivants :

- Professeur d'Enseignement Artistique
- Assistant d'Enseignement Artistique

et selon les dispositions suivantes :

<b>Indemnité horaire d'enseignement</b>			
<b>Service supplémentaire régulier</b>		<b>Service supplémentaire irrégulier</b>	
<b>Montant annuel 1ère heure</b>	<b>Montant annuel au delà de la 1ère heure</b>	<b>Taux horaire</b>	
<b>Professeur d'enseignement artistique</b>			
hors classe	1 650,24 €	1 375,20 €	47,75 €
classe normale	1 500,21 €	1 250,18 €	43,41 €
<b>Assistant d'enseignement artistique</b>			
assistant principal de 1ère classe	1 069,77 €	891,47 €	30,95 €
assistant principal de 2ème classe	971,68 €	809,73 €	28,12 €
assistant	923,21 €	769,34 €	26,71 €

Accusé de réception - Ministère de l'Intérieur

011-200035715-20231220-DCC-2023-442-DE

Accusé certifié exécutoire

Réception par le préfet : 22/12/2023

Publication : 22/12/2023