

Le Conseil Communautaire de la Communauté d'Agglomération Arlysère, légalement convoqué le 19 septembre 2024, s'est réuni le Jeudi 26 septembre 2024 à 18h, en séance publique à la Salle séminaire de la Halle Olympique à Albertville, sous la présidence de Franck LOMBARD, Président.

**Nombre de membres en exercice : 71 / Quorum : 36**

**Nombre de délégués présents : 44 délégués présents dont 1 suppléant**

**Nombre de membres représentés : 14**

**Délégués titulaires présents :**

COMMUNE D'ORIGINE	Prénoms	NOMS
ALBERTVILLE	Hervé	BERNAILLE
ALBERTVILLE	Yves	BRECHE
ALBERTVILLE	Fatiha	BRIKOU AMAL
ALBERTVILLE	Jean-François	BRUGNON
ALBERTVILLE	Frédéric	BURNIER FRAMBORET
ALBERTVILLE	Davy	COUREAU
ALBERTVILLE	Josiane	CURT
ALBERTVILLE	Laurent	GRAZIANO
ALBERTVILLE	Jean-Pierre	JARRE
ALBERTVILLE	Jacqueline	ROUX
ALBERTVILLE	Dominique	RUAZ
ALBERTVILLE	Christelle	SEVESSAND
BEAUFORT SUR DORON	Christian	FRISON ROCHE
BONVILLARD	Julien	BENARD
CESARCHES	Hervé	MURAZ DULAURIER
CEVINS	Philippe	BRANCHE
COHENNOZ	Christian	EXCOFFON
ESSERTS-BLAY	Raphaël	THEVENON
FRONTENEX	Alain	REGAUDIAT
FRONTENEX	Claude	DURAY
GIETTAZ (LA)	Noël	BIBOLLET
GILLY SUR ISERE	Jean-Marc	DESCAMPS
GILLY SUR ISERE	Pierre	LOUBET
GILLY SUR ISERE	Sylvie	RUFFIER DES AIMES
GRIGNON	François	RIEU

MARTHOD	Marie-Paule	BENZONELLI
MERCURY	Yves	DUNAND
MERCURY	Evelyne	MARECHAL
MERCURY	Alain	ZOCCOLO
MONTHION	Jean-Claude	LAVOINE
NOTRE DAME DE BELLECOMBE	Philippe	MOLLIER
NOTRE DAME DES MILLIERES	André	VAIRETTO
SAINT NICOLAS LA CHAPELLE	Ghislaine	JOLY
SAINT PAUL SUR ISERE	Véronique	AVRILLIER
TOURNON	Sandrine	BERTHET
TOURS EN SAVOIE	Yann	MANDRET
UGINE	Franck	LOMBARD
UGINE	Nathalie	MONVIGNIER MONNET
UGINE	Simon	OUVRIER-BUFFET
UGINE	Françoise	VIGUET CARRIN
VENTHON	Claude	REUIL BAUDARD
VERRENS-ARVEY	Christian	RAUCAZ
VILLARD SUR DORON	Emmanuel	HUGUET

**Délégué suppléant présent :**

COMMUNE D'ORIGINE	Prénoms	NOMS
SAINT VITAL	Jean-Paul	MERMOZ

**Délégués représentés :**

Michel BATAILLER	ALBERTVILLE	Ayant donné pouvoir à Jean-François BRUGNON
Lysiane CHATEL	ALBERTVILLE	Ayant donné pouvoir à Hervé BERNAILLE
Morgan CHEVASSU	ALBERTVILLE	Ayant donné pouvoir à Frédéric BURNIER FRAMBORET
Jean-François DURAND	ALBERTVILLE	Ayant donné pouvoir à Yves BRECHE
Bérénice LACOMBE	ALBERTVILLE	Ayant donné pouvoir à Jean-Pierre JARRE
Pascale MASOERO	ALBERTVILLE	Ayant donné pouvoir à Davy COUREAU
Claudie TERNOY LEGER	ALBERTVILLE	Ayant donné pouvoir à Laurent GRAZIANO
Frédérique DUC	ALLONDAZ	Ayant donné pouvoir à Alain ZOCCOLO
François GAUDIN	GRESY SUR ISERE	Ayant donné pouvoir à Christian RAUCAZ
Lina BLANC	GRIGNON	Ayant donné pouvoir à François RIEU
Jean-Claude SIBUET-BECQUET	MONTAILLEUR	Ayant donné pouvoir à Yann MANDRET
Sophie BIBAL	UGINE	Ayant donné pouvoir à Nathalie MONVIGNIER MONNET
Michel CHEVALLIER	UGINE	Ayant donné pouvoir à Franck LOMBARD
Mustapha HADDOU	UGINE	Ayant donné pouvoir à Françoise VIGUET-CARRIN

Le Conseil Communautaire a choisi **Simon OUVRIER BUFFET** comme Secrétaire de séance.

**Objet : Ressources Humaines - Mise à jour du Régime Indemnitare des agents de la collectivité -  
Abrogation de la délibération n° 42 du 9 novembre 2023**

*Rapporteur : M. le Président*

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction publique, notamment ses articles L.712-1, L.712-2, L.712-13, L.713-1, L.714-4 à L.714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP 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 NOR : RDF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour application à certains corps d'infirmiers/infirmières relevant de la catégorie B du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu l'arrêté du 4 février 2021 pris pour application au corps des psychologues de la protection judiciaire de la jeunesse du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

Vu la délibération n° 42 du 9 novembre 2023 relative à la mise à jour du régime indemnitaire des agents de la CA Arlysère,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 6 septembre 2024,

La présente délibération vient se substituer à l'ensemble des précédentes délibérations définissant les règles d'attribution du RIFSEEP et permettant versement de l'IFSE et du CIA applicables aux agents de la CA Arlysère.

Dans un objectif d'attractivité, il est proposé de créer un nouveau groupe de fonctions afin de pouvoir recruter à des niveaux de rémunération correspondant à ceux du marché du travail, dans le cadre d'emplois des médecins.

Il convient également de modifier les modalités de versement du CIA afin de permettre à tous les agents de le percevoir en fonction du pourcentage attribué, en début d'année suivant l'entretien professionnel et d'en apporter un traitement plus équitable et directement en lien avec la manière de servir.

Il est donc proposé à l'assemblée de modifier les modalités de versement du CIA ainsi que de prendre en compte la création d'un groupe de fonction dans le cadre d'emploi des médecins à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024 selon le dispositif suivant :

## **Article 1 : Bénéficiaires**

Les agents fonctionnaires stagiaires et titulaires appartenant aux cadres d'emplois éligibles au RIFSSEP. Seront également concernés, les agents contractuels mensualisés en CDD ou en CDI de droit public.

## **Article 2 : Montants de références**

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base, modulable dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Il est proposé que les montants du régime indemnitaire accordé aux agents soient fixés dans les limites de ceux applicables à l'Etat.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis, ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

Les montants de base sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils suivent le sort du traitement pour les agents exerçant à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

Ces montants évolueront au même rythme et selon les mêmes conditions que les montants arrêtés pour les corps ou services de l'Etat.

L'attribution individuelle de l'IFSE et du CIA décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

## **Article 3 : Critères de modulation**

### **A. Part fonctionnelle (IFSE)**

La part fonctionnelle varie selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessous.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- Au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent. Les modalités de modulation de l'IFSE selon l'expérience professionnelle démontrée par les agents s'appuieront sur la mesure de l'écart entre les compétences détenues par l'agent et le niveau requis par le poste.

L'IFSE sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

### **B. Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA)**

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un montant de prime pouvant varier de 0 à 100% d'un montant individuel de référence. Ce montant individuel de référence sera défini en amont, par arrêté individuel, dans la limite du plafond voté au sein de la présente délibération.

Le montant individuel du CIA sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle. L'appréciation portera notamment sur les critères suivants :

- Résultats professionnels obtenus,
- Réalisation des objectifs,
- Qualités relationnelles,
- Capacité d'encadrement ou expertise,
- Respect des délais d'exécution.

Le montant attribué sera révisé annuellement à partir des résultats des entretiens professionnels :

- Appréciation « Excellent / très bon » : 100 % de la part variable
- Appréciation « Bon » : 75 % de la part variable
- Appréciation « Satisfaisant » : 50 % de la part variable
- Appréciation « A parfaire » : 25 % de la part variable
- Appréciation « Non satisfaisant » : 0 % de la part variable

La part variable fera l'objet d'un versement annuel au début de l'année N+1, ou au retour de l'agent absent à la suite de l'entretien professionnel. Le CIA est non reconductible d'une année sur l'autre.

**Article 4 : Détermination des groupes de fonctions de la collectivité**

Groupe de fonction	Sous-groupe de fonction	Libellé groupe de fonction	DEFINITION	MONTANT ANNUEL BRUT MAXIMUM DE L'IFSE A TITRE INDICATIF	MONTANT ANNUEL BRUT MAXIMUM DU CIA A TITRE INDICATIF
<b>CATEGORIE A</b>					
<b>GF0</b> - Cas dérogatoire au protocole de temps de travail	<b>GF0-1</b>	<b>Emplois de médecins</b>	- Garantit la pérennité du projet de soins s'intégrant dans le projet d'établissement - Rédige les documents institutionnels - Participe à la coopération avec les établissements de santé, les réseaux et les professionnels libéraux - Contribue au déroulement et à la finalisation de projets institutionnels - Anime l'équipe de soins - Evalue et suit les résidents	43 180 €	7 620 €
<b>GF1</b>	<b>GF1-1</b>	<b>Emplois direction générale</b>	- Contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration, sous la responsabilité de l'équipe politique, d'un projet global à destination de l'ensemble des directions et services - Anime, coordonne et pilote l'organisation en cohérence avec les orientations générales	36 210 €	6 390 €
	<b>GF1-2</b>	<b>Emplois direction générale</b>	- En lien avec la direction générale et sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des directions et services - Anime, coordonne et pilote l'organisation par des arbitrages stratégiques et opérationnels en cohérence avec les orientations générales	36 210 €	6 390 €
<b>GF2</b>	<b>GF2-1</b>	<b>Emplois de direction de proximité</b>	- En lien avec la direction générale et sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des établissements et services relevant de son secteur - Anime, coordonne et pilote le secteur placé sous sa responsabilité en cohérence avec les	32 130 €	5 670 €

			orientations générales		
	GF2-2	Emplois de direction de proximité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En lien avec la direction générale et sous la responsabilité de l'équipe politique, contribue à la définition des orientations de la collectivité et à l'élaboration d'un projet global à destination de l'ensemble des établissements et services relevant de son secteur</li> <li>- Anime, coordonne et pilote le secteur placé sous sa responsabilité en cohérence avec les orientations générales</li> <li>- Assure la responsabilité d'un pôle avec un poids de poste moins important au regard du budget géré et de l'effectif du pôle.</li> </ul>	32 130 €	5 670 €
	GF2-3	Emplois de direction de proximité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Anime, coordonne et pilote le ou les services relevant de sa direction</li> <li>- Assure le management stratégique et/ou opérationnel de son secteur d'activités</li> <li>- Impulse des projets à l'intérieur de sa direction ou des projets transversaux</li> </ul>	25 500 €	4 500 €
GF3	GF3-1	Encadrement de proximité ou expertise particulière	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Met en œuvre les politiques publiques à l'échelle d'un service</li> <li>- Participe à l'adéquation entre les compétences attendues et les orientations</li> <li>- Assure le management opérationnel</li> </ul>	25 500 €	4 500 €
GF4	GF4-1	Référent technique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assure la responsabilité d'un secteur à l'intérieur d'un service ou un rôle de référent technique</li> <li>- Peut suppléer le responsable</li> </ul>	20 400 €	3 600 €
	GF4-2	Chargés de mission, chefs de projet	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Met en œuvre le ou les projets confié(s)</li> <li>- Propose et construit des outils de suivi et d'analyse des interventions afin de rendre compte des programmes d'actions réalisés ou en cours</li> </ul>	20 400 €	3 600 €
	GF4-3	Emploi à forte technicité	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mobilise des compétences techniques et théoriques sur des situations complexes</li> <li>- Occupe un emploi nécessitant une forte technicité ou confronté à de fortes sujétions (horaires, disponibilité...)</li> </ul>	20 400 €	3 600 €
<b>CATEGORIE B</b>					
GF5	GF5-1	Encadrement de petite équipe	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assure un rôle de référent technique ou administratif auprès de l'équipe</li> <li>- Accompagnement des équipes</li> <li>- Peut suppléer le(la) chef(fe) de service ou le(la) directeur(trice)</li> <li>- Mise en cohérence des pratiques avec l'évolution des dispositifs réglementaires</li> </ul>	17 480 €	2 380 €
GF6	GF6-1	Référent technique	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Assure la responsabilité d'un secteur à l'intérieur d'un service ou un rôle de référent technique.</li> </ul>	16 015 €	2 185 €
GF7	GF7-1	Fonction d'aide-soignant ou d'auxiliaire	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Occupe un emploi nécessitant une forte technicité ou confronté à de fortes sujétions (horaires, disponibilité...)</li> </ul>	14 650 €	1 995 €

		de puériculture			
<b>CATEGORIE C</b>					
<b>GF8</b>	<b>GF8-1</b>	<b>Encadrement intermédiaire d'équipe</b>	- Assure l'encadrement d'une équipe de terrain avec des qualifications spécifiques	11 340 €	1 260 €
	<b>GF8-2</b>	<b>Emplois d'application nécessitant des compétences spécifiques</b>	- Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe - Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement	11 340 €	1 260 €
	<b>GF8-3</b>	<b>Emplois exercés au domicile du public</b>	- Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe - Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement	11 340 €	1 260 €
	<b>GF8-4</b>	<b>Emplois d'application nécessitant une certification ou détenant un diplôme non obligatoire ou soumis à de fortes sujétions</b>	- Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe - Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement - Occupe un emploi avec des sujétions particulières (horaires irréguliers, pénibilité ou autres)	11 340 €	1 260 €
<b>GF9</b>	<b>GF9-1</b>	<b>Emplois d'application</b>	- Assure les missions et activités d'un poste sans encadrement - Mobilise les connaissances en lien avec les missions définies par la fiche de poste - Met en œuvre des actions nécessaires dans le cadre des activités confiées et rend compte à sa hiérarchie directe	10 800 €	1 200 €

#### **Article 5 : Modalités de retenue ou de suppression de l'IFSE et du CIA pour absence**

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

- En cas de congé de maladie ordinaire, y compris Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS), l'IFSE et le CIA suivront le sort du traitement.
- L'IFSE et le CIA sont maintenus dans les mêmes proportions que le traitement en cas de service à temps partiel pour raison thérapeutique et durant la Période de Préparation au Reclassement (PPR) prévue à l'article L. 826-2 du code général de la fonction publique.
- Pendant les congés annuels, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'IFSE et du CIA sont suspendus

- En application de l'article L. 714-6 du code général de la fonction publique (*ancien article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984*) l'IFSE et le CIA seront maintenus dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

#### **Article 6 : Cumul**

L'IFSE et le CIA sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature, à l'exception des primes et indemnités légalement cumulables.

Le RIFSEEP est cumulable avec certaines primes et indemnités, notamment :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission),
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA (dispositif compensant les pertes de pouvoir d'achat),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction,
- La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.

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

#### **Article 7 : Le maintien du montant du régime antérieur à titre individuel**

En application des dispositions de l'article L.5111-7 du Code Général des Collectivités Territoriales, les agents changeant d'employeur à la suite de la fusion d'EPCI ou de transfert de compétences conservent, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable.

Il est expressément précisé que ce régime indemnitaire est alors figé en montants.

#### **Dispositions particulières**

Il est décidé :

- Le maintien à titre individuel du régime indemnitaire de transfert si l'agent le souhaite.
- Le maintien du montant du régime indemnitaire à titre individuel si la nouvelle cotation du poste, lors de la mise en œuvre du nouveau dispositif, définit un montant inférieur à celui détenu précédemment.
- L'attribution d'un complément indemnitaire en cas de remplacement, sur décision expresse de l'autorité territoriale.
- Dès lors que le collaborateur opte pour le nouveau Régime Indemnitaire, la prime annuelle issue des collectivités d'origine est de fait intégrée et mensualisée.

#### **Article 8 : Clause de sauvegarde**

Il est décidé d'appliquer volontairement la clause de sauvegarde facultative pour les collectivités territoriales, prévue à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014. Les agents relevant des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP conserveront s'ils y ont intérêt, à minima le montant indemnitaire qu'ils percevaient avant la mise en place du régime indemnitaire.

## Article 9 : Indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes

Considérant que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

Considérant ainsi la nécessité d'intégrer l'indemnité susvisée dans la part fonctions du RIFSEEP dénommée IFSE,

Considérant que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur ou mandataire suppléant, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions,

### **A. Les bénéficiaires de la part « IFSE régie »**

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur ou du mandataire suppléant pour la période durant laquelle ils assurent effectivement le fonctionnement de la régie.

Elle sera versée annuellement durant l'année N+1 et fera l'objet d'un arrêté individuel.

### **B. Les montants de la part « IFSE régie »**

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE 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		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	<b>110 minimum</b>
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	<b>110 minimum</b>
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	<b>120 minimum</b>
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	<b>140 minimum</b>
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	<b>160 minimum</b>
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	<b>200 minimum</b>
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	<b>320 minimum</b>
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	<b>410 minimum</b>
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	<b>550 minimum</b>
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	<b>640 minimum</b>
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	<b>690 minimum</b>
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	<b>820 minimum</b>
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	<b>1 050 minimum</b>
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	<b>46 par tranche de 1 500 000 minimum</b>

Les agents dont le cadre d'emplois n'est pas encore impacté par le RIFSEEP restent soumis aux délibérations antérieures régissant l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (arrêté ministériel du 3 septembre 2001).

**Article 10 : Crédits budgétaires**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget chaque année au chapitre 012.

**Article 11 : Abrogation des délibérations antérieures**

Toutes dispositions antérieures portant sur des primes et indemnités sont abrogées pour les cadres d'emplois concernés par la présente délibération.

***Le Conseil Communautaire, après avoir délibéré, à l'unanimité des membres présents et représentés :***

- ***abroge la délibération n° 42 du 9 novembre 2023 ;***
- ***approuve la mise à jour du régime indemnitaire applicable aux agents de la CA Arlysère telle que présentée ci-dessus à compter du 1<sup>er</sup> octobre 2024 ;***
- ***autorise M. le Président, ou à défaut son représentant, à signer toutes les pièces afférentes à l'exécution de la présente délibération.***

Le secrétaire de séance  
Simon OUVRIER-BUFFET



Extrait certifié conforme et exécutoire  
Le Président  
Franck LOMBARD

