

REGLEMENT LIE AUX ELEMENTS DE REMUNERATION CONSEIL DU 23 JUIN 2025

Préambule	5
Les éléments obligatoires de rémunération	7
• Le traitement de base	8
• L'indemnité de résidence	9
• Le supplément familial de traitement	11
• La nouvelle bonification indiciaire	12
Le régime indemnitaire	13
• Les principes	14
• Les groupes de fonction et les montants	15
• Les cas de révision de l'IFSE	18
• Le complément indemnitaire annuel	19
La filière police	23
• L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement	25
• L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires	27
• L'indemnité d'astreintes	28

Les éléments variables de rémunération	29
• Les heures supplémentaires	30
• Les astreintes	32
• L'indemnité pour travail du dimanche et de nuit	37
• L'indemnisation des frais de mission	38
• Le forfait mobilités durables	39
• Les vacataires	42
Les autres primes et indemnités	43
• La prime de responsabilité	44
• La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)	45
• La gratification pour stage	46
• La rupture conventionnelle	47
• La monétisation du CET	49
Eléments accessoires	50
• Titres restaurant	51
• L'attribution d'un véhicule de fonction	52
• Participation à la prévoyance	53
• Participation à la mutuelle	54

Annexe 1 : Liste des fonctions éligibles à la NBI	55
• 1° Fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières	56
• 2° Fonctions de conception, de coordination, d'animation et de mise en œuvre des politiques publiques en matière sociale, médico-sociale, sportive et culturelle	59
• Liste des emplois administratifs fonctionnels ouvrant droit à la NBI	62
• Liste des emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours ouvrant droit à la NBI	65
• Liste des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville (du Val d'Oise)	66

PREAMBULE

Préambule

Le règlement a été adopté le par le conseil communautaire le 28 juin 2021. Différentes mises à jour ont été effectuées depuis.

Le règlement a pour objectif de se doter de règles claires et transparentes quant aux éléments obligatoires et facultatifs de rémunération versés aux agents de la Communauté d'agglomération Val Parisis.

Il abroge et remplace tous les textes adoptés précédemment.

Les montants et taux légaux indiqués dans le présent règlement suivront les évolutions législatives et réglementaires.

Le règlement s'applique à compter du 1^{er} juillet 2025.

LES ELEMENTS OBLIGATOIRES DE REMUNERATION

Traitement de base

Le traitement indiciaire constitue la rémunération principale brute des fonctionnaires avec l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, et la NBI (lorsque les fonctions exercées y ouvrent droit).

Le traitement de base d'un agent public dépend de son cadre d'emploi, de son grade ainsi que de l'échelon qu'il a atteint au cours de sa carrière. A chaque échelon correspond un niveau de rémunération défini par un indice majoré. Cet indice de rémunération est multiplié par la valeur du point d'indice de la fonction publique et détermine le traitement indiciaire.

Les indices majorés définis à partir des indices bruts sont fixés par décret.

Les primes et indemnités diverses ne sont pas prises en compte dans le calcul de ce traitement de base.

En cas de maladie, le TIB est versé selon les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

L'indemnité de résidence

L'indemnité de résidence est égale à un pourcentage du traitement indiciaire brut détenu par l'agent. Ce pourcentage dépend de la commune d'affectation de l'agent. La commune prise en compte est celle dans laquelle l'agent exerce effectivement ses fonctions, et non pas la commune du siège de l'administration qui l'emploie.

Les communes sont classées en 3 zones et à chaque zone correspond un pourcentage :

- Zone 1 avec un taux à 3 % (La plupart des communes de la Région Ile-de-France, certaines communes des Bouches-du-Rhône, de Loire Atlantique, du Var et de la Corse),
- Zone 2 avec taux à 1 % (Certaines agglomérations),
- Zone 3 avec taux à 0 % (Autres communes).

L'indemnité de résidence est versée mensuellement et évolue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire. Ainsi, en cas de temps partiel, elle est réduite dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire.

En cas de maladie, l'indemnité de résidence est versée selon la réglementation en vigueur.

Le supplément familial de traitement

Le supplément familial de traitement (SFT) est un complément de rémunération versé à tout agent public, fonctionnaire ou contractuel, qui a au moins un enfant de moins de 20 ans à charge. Le montant du SFT dépend du nombre d'enfants à charge et de l'indice majoré de l'agent.

Si les deux parents travaillent dans le secteur public, le SFT n'est versé qu'à un seul, sur la base d'une déclaration commune de choix du bénéficiaire. Ce choix peut être modifié au terme d'un délai d'un an.

Le SFT se compose d'un élément fixe et d'un élément proportionnel au traitement indiciaire brut, dans la limite de montants plancher et plafond :

Montants minimum et maximum du SFT				
Nombre d'enfants	Part fixe	Part proportionnelle au traitement brut	Minimum mensuel	Maximum mensuel
1	2,29 €	-	2,29 €	2,29 €
2	10,67 €	3 %	75,99 €	114,99 €
3	15,24 €	8 %	189,45 €	293,43 €
Par enfant supplémentaire	4,57 €	6 %	135,22 €	213,21 €

Le supplément familial de traitement

Le SFT est versé à partir du 1^{er} jour du mois suivant celui au cours duquel les conditions pour en bénéficier sont remplies.

Si un agent travaille à temps partiel, la part proportionnelle, calculée sur le traitement brut, est réduite. Toutefois, le SFT ne peut pas être inférieur au montant minimum versé à un agent travaillant à temps plein et ayant le même nombre d'enfants à charge.

La campagne de SFT est lancée chaque année par la Direction des Ressources Humaines, Un imprimé est à renvoyer, accompagné des pièces justificative demandées.

En cas de maladie, le SFT est versé selon la réglementation en vigueur.

La nouvelle bonification indiciaire

La NBI est une mesure qui vise à favoriser certains emplois comportant une responsabilité ou une technicité particulière.

La NBI est une bonification de l'indice majoré et le nombre de points est attribué au regard des fonctions exercées par l'agent.

Les agents concernés sont les fonctionnaires stagiaires ou titulaires. Les agents contractuels ne sont pas éligibles à la NBI.

Le principe du non cumul de plusieurs bonifications indiciaires impose que l'agent susceptible de bénéficier de la nouvelle bonification indiciaire à plus d'un titre perçoit celle dont le montant est le plus élevé.

La cessation des fonctions ouvrant droit à la NBI entraîne la perte de cet élément de la rémunération.

En cas de maladie, la NBI est versée selon la réglementation en vigueur.

En annexe 1 figure la liste des emplois ouvrant droit à la NBI.

LE REGIME INDEMNITAIRE

Les principes

Le régime indemnitaire est composé d'un ensemble de primes et indemnités liées au grade, à l'emploi, aux fonctions ou aux sujétions. Son caractère facultatif le différencie des éléments de rémunérations obligatoires.

A l'exception de la filière police municipale, le RIFSEEP constitue le régime indemnitaire de tous les agents de la collectivité. Il comporte :

- une part fixe, l'IFSE (indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise)
- et une part variable, le CIA (complément indemnitaire annuel).

L'IFSE est versée mensuellement, pour un montant compris entre le plancher et le plafond défini pour le groupe de fonctions auquel appartient l'agent selon son métier et sa quotité de travail.

En cas de congés :

- de maladie ordinaire, d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle, maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement,
- en cas de congés de longue maladie, et de grave maladie, IFSE à 33 % la 1^{ère} année et à 60 % les 2^e et 3^e années (le traitement de base indiciaire étant à 100% la 1^{ère} année puis à 50%),
- en cas de congés de longue durée, suspension de l'IFSE .

En cas de nouveau métier non prévu dans le tableau de la page suivante, l'autorité territoriale affecte l'agent à un groupe de fonctions par assimilation en fonction des responsabilités, sujétions et expertise requise.

Le CIA est versé en une fois au mois de juin de chaque année.

Les montants plafonds légaux (page 15) évoluent en fonction des textes réglementaires selon les modalités suivantes : montant plafond du cadre d'emploi défini par la loi (somme des 2 parts) – montant plafond du CIA Val Parisis = montant plafond de l'IFSE Val Parisis

Les groupes de fonctions et les montants

Cat	GF	Métier	Montants		
			Plancher IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
A+	A+1	DGS	2500	6140	5000
	A+2	DGA	2000	5580	4500
	A+3	Directeur	1300	5000	4000
A	A1	DGS/DGA	1600	3300	3000
	A2	Directeur	1100	2900	2500
	A3	Directeur adjoint	750	2300	2000
		Chef de service			
		Directeur d'équipement			
		Expert de haut niveau			
	A4	Directeur adjoint d'équipement	550	1875	1500
		Chef d'équipe			
		Chargé de mission / projet			
		Intervenant social			
Juriste					

Les groupes de fonctions et les montants

Cat	GF	Métier	Propositions		
			Plancher IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
B	B1	Directeur	850	1500	1850
	B2	Directeur adjoint	650	1390	1500
		Chef de service			
		Directeur d'équipement			
	B3	Chef d'équipe	450	1300	1000
		Chef de bassin			
		Technicien			
		Chargé de mission / projet			
		Responsable de secteur médiathèque/Directeur Adjoint			
	B4	Assistant	300	1300	1000
		Bibliothécaire			
		Conseiller emploi			
		Gestionnaire ressources			
		MNS			
Moniteur forme					

Les groupes de fonctions et les montants

Cat	GF	Métier	Montants		
			Plancher IFSE	Plafond IFSE	Plafond CIA
C	C1	Directeur Adjoint	600	1000	600
		Chef de service			
		Directeur d'équipement			
	C2	Chef d'équipe	400	950	600
		Technicien			
		Chargé de mission / projet			
		Responsable de secteur médiathèque			
	C3	Agent d'accueil piscine	250	950	600
		Agent polyvalent piscine			
		Agent techniques des piscines			
		Assistant			
		Bibliothécaire			
		Chargé de communication			
		Conseiller emploi			
		Gestionnaire ressources			
		Opérateurs vidéos			
	C4	Agent d'accueil	200	950	600
		Agent d'entretien			
		Agent technique			
		Chargé d'accueil emploi			

Le régime indemnitaire des saisonniers est fixé à 50 euros minimum.

Les plafonds légaux spécifiques des filières sportive , médico-sociale et sociale en catégories A et A+ s'applique si ceux-ci sont inférieurs aux montants indiqués dans le tableau.

Les cas de révision de l'IFSE

Lorsqu'un agent effectue une mobilité dans un métier placé dans un autre groupe de fonctions, il bénéficie d'un montant d'IFSE compris entre le plancher et le plafond du nouveau groupe auquel il appartient.

La collectivité, après avis motivé de la hiérarchie, peut revaloriser l'IFSE versée à un agent sans changement de métier, par appréciation des critères suivants :

- Si un agent remplit ses objectifs sur 3 années de façon constante, sans changement de poste, la valeur professionnelle peut être gratifiée,
- Des missions supplémentaires permanentes.

Les demandes d'augmentation sont examinées une fois par an dans le cadre d'une enveloppe budgétaire votée annuellement.

Le Complément Indemnitaire Annuel

Pour être éligible au versement d'un CIA au titre de l'année N-1, l'agent doit faire partie des effectifs de la collectivité au 30 septembre de l'année N-1 et être présent le mois du versement.

Le montant attribué à chaque agent est déterminé par l'autorité territoriale dans la limite du plafond de son groupe de fonctions et en fonction de l'enveloppe budgétaire votée annuellement.

Les agents peuvent bénéficier du versement d'un complément indemnitaire annuel (CIA) lorsque, au titre de l'année précédente, ils répondent aux critères suivants :

Le Complément Indemnitaire Annuel

Critères d'éligibilité	Précisions pour l'aide à l'évaluation
<p>Mener ou contribuer à la réalisation d'un projet (structurant, stratégique, complexe ou encore innovant) Assumer des nouvelles missions</p>	<p>Le projet est entendable à plusieurs échelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'un service/d'une direction - transversal à plusieurs services de l'agglomération - un projet partenarial complexe à l'échelle de l'agglomération avec partenaires institutionnels - projet d'agglomération "vitrine", à fort rayonnement auprès de la population et/ou lié au mandat <p>Assumer une nouvelle mission confiée en cours d'année, non identifiée dans l'entretien professionnel et entraînant un accroissement de la charge de travail.</p>
<p>Acquisition d'une nouvelle compétence nécessaire au service</p>	<p>Nouvelle compétence nécessaire au service. Le parcours de formation individuel de l'agent n'est pas automatiquement éligible.</p>
<p>Tutorat</p>	<p>Lorsque l'agent ne bénéficie pas d'une autre prime, type NBI :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Action de formation ou de sensibilisation sur un sujet lié au métier alors que l'agent n'est pas formateur interne - Encadrement d'un apprenti sur une période de 3 mois minimum.
<p>Volontariat de l'agent répondant à un appel de l'agglomération</p>	<p>Actions de sensibilisation ou appuis ponctuels sur des sujets hors postes, en dehors de la perception d'heures supplémentaires</p>
<p>Assumer des missions en remplacement de collègue(s) absent(s)</p>	<p>Pallier à l'absence de collègues entraînant une surcharge de travail sur une durée non neutre :</p>

Le Complément Indemnitaire Annuel

Critères d'éligibilité	Précisions pour l'aide à l'évaluation
Pallier à des dysfonctionnements techniques	Assurer la continuité de service dans des conditions de travail dégradées
Faire face à des conditions de travail exceptionnelles	Adaptabilité et réactivité pour assurer la continuité de service dans des conditions de travail difficiles

Le Complément Indemnitaire Annuel

Un CIA spécifique est institué à partir du 1^{er} novembre 2023 pour les formateurs de l'école de la formation de la collectivité.

Une indemnité forfaitaire de 120€ bruts pour une journée de formation effective de 6h30 est mise en place et sera proratisée le cas échéant.

L'indemnité pourra être versée mensuellement.

LA FILIERE POLICE

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 instaure pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres, un nouveau régime indemnitaire, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est constituée d'une part fixe et d'une part variable.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

La part fixe est versée mensuellement. Elle est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

- 33 % Directeurs de police municipale (catégorie A),
- 32 % Chefs de service de police municipale (catégorie B),
- 30 % Agents de police municipale (catégorie C),
- 30 % Gardes champêtre.

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Le montant de la part variable liée à la manière de servir et à l'engagement professionnel comporte deux fractions :

- Une part variable mensualisée ;
- Une part variable exceptionnelle, pouvant être versée annuellement, tenant compte notamment de la valeur professionnelle de l'agent et de son ancienneté au sein de la collectivité.

Le montant maximal de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est fixé par la collectivité dans le respect des plafonds légaux.

En cas de congés :

- de maladie ordinaire, d'accident de service, de trajet ou de maladie professionnelle, maintien des parts d'ISFE versées mensuellement, dans les mêmes proportions que le traitement,
- en cas de congés de longue maladie, et de grave maladie, les parts d'ISFE versées mensuellement sont versées à 33% la 1^{ère} année et à 60 % les 2^e et 3^e années (le traitement de base indiciaire étant à 100% la 1^{ère} année puis à 50%),
- en cas de congés de longue durée, suspension de l'ISFE .

L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires

Peuvent être concernés : les Chefs de service de police municipale (catégorie B) et les agents de police municipale (catégorie C).

Les IHTS sont attribuées dans le cadre de la réalisation effective de travaux supplémentaires demandés par l'autorité territoriale.

Les travaux supplémentaires ne peuvent excéder 25 heures au cours d'un même mois. Dans des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée, les agents peuvent réaliser des heures supplémentaires au-delà du contingent mensuel sur décision.

L'indemnité d'astreintes

Les bénéficiaires sont : les Chefs de service de police municipale (catégorie B) et les Agents de police municipale (catégorie C).

Les agents de la filière police municipale peuvent être soumis à des périodes d'astreinte dans le cadre de leurs fonctions, afin de pouvoir intervenir de façon urgente et/ou assurer une surveillance.

Le montant de l'indemnité figure page 34.

LES ELEMENTS VARIABLES DE REMUNERATION

Les heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectuées par un agent à la demande de son chef de service, en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Leur nombre est limité à 25 heures par mois, quel que soit le type d'heures supplémentaires (jour, nuit, dimanche et férié).

Les agents de la police municipale mutualisée, du CSU, des centres aquatiques, ainsi que les agents qui assurent des astreintes sont autorisés à dépasser le plafond des 25 heures mensuelles à titre exceptionnel et pour des raisons de nécessités de service.

Elles donnent lieu à repos compensateur ou à indemnisation, avec une éventuelle majoration selon les modalités fixées par la réglementation.

L'agent qui accomplit des heures supplémentaires doit bénéficier comme tout agent :

- D'un repos quotidien de 11 heures,
- D'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives et comprenant en principe le dimanche.

Les heures supplémentaires

Les agents de catégorie B et C peuvent percevoir une indemnisation au titre des heures supplémentaires réalisées.

Chaque agent concerné établit et signe l'état mensuel des heures effectuées. Cet état est ensuite visé par le chef de service, puis transmis à la Direction des Ressources Humaines au plus tard le 30 du mois pour indemnisation.

Aucune heure supplémentaire ne sera prise en compte sans validation préalable de la hiérarchie.

Afin de faciliter la gestion des heures supplémentaires et d'assurer l'équité au sein des services, des modalités ont été mises en place en cas d'heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires sont soit récupérées, soit rémunérées sur demande de l'agent.

Les astreintes

Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.

Les astreintes donnent lieu une indemnité ou à une compensation définies selon les filières.

Il existe trois catégories d'astreintes non liées aux grades :

- L'astreinte d'exploitation : L'agent est tenu de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir en cas de nécessité,
- L'astreinte de sécurité : L'agent est amené à intervenir lorsque les exigences de continuité du service ou d'impératifs de sécurité l'imposent,
- L'astreinte de décision : L'agent d'encadrement peut être joint directement par l'autorité territoriale en cas d'évènements imprévus se produisant en dehors des heures normales d'activité du service.

Les astreintes

Au sein de la collectivité, les agents de tous cadres d'emplois appartenant à la direction générale, aux services techniques, à la direction de l'informatique, au service des aires d'accueil des gens du voyage, à la direction des sports, à la police municipale mutualisée et au centre de supervision urbaine peuvent être amenés à réaliser des astreintes dans le cadre de leurs missions.

Les astreintes

Pour les agents de la filière technique

Type d'astreinte	Période d'astreinte	Montant de l'indemnité
Astreinte d'exploitation	Semaine complète	159,20 €
	Nuit	10,75 € (ou 8,60 € si astreinte inférieure à 10 heures)
	Samedi ou jour de récupération	37,40 €
	Dimanche ou jour férié	46,55 €
	Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116,20 €
Astreinte de décision	Semaine complète	121 €
	Nuit	10 €
	Samedi ou jour de récupération	25 €
	Dimanche ou jour férié	34,85 €
	Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	76 €
Astreinte de sécurité	Semaine complète	149,48 €
	Nuit	10,05 € (ou 8,08 € si astreinte inférieure à 10 heures)
	Samedi ou jour de récupération	34,85 €
	Dimanche ou jour férié	43,38 €
	Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	109,28 €

Les astreintes

En cas d'intervention pendant l'astreinte, quel que soit le type d'astreinte, l'agent bénéficie, en l'absence de repos compensateur, d'une indemnité supplémentaire dans les conditions suivantes :

Montant brut de l'indemnité d'intervention versée aux agents techniques	
Période d'intervention	Montant de l'indemnité
Jour de semaine	16 € par heure
Nuit, samedi, dimanche ou jour férié	22 € par heure

Les astreintes

Pour les agents hors filière technique

Montant brut de l'indemnité d'astreinte versée aux agents non techniques

Période d'astreinte	Montant de l'indemnité
Semaine complète	149,48 €
Du vendredi soir au lundi matin	109,28 €
Du lundi matin au vendredi soir	45 €
Samedi	34,85 €
Dimanche ou jour férié	43,38 €
nuit de semaine	10,05 €

Montant brut de l'indemnité d'intervention versée aux agents non techniques

En cas d'intervention pendant l'astreinte, l'agent bénéficie d'une indemnité supplémentaire dans les conditions suivantes :

Période d'intervention	Montant de l'indemnité
Jour de semaine	16 € par heure
Samedi	20 € par heure
Nuit	24 € par heure
Dimanche ou jour férié	32 € par heure

L'indemnité pour travail du dimanche et de nuit

Indemnité pour travail du dimanche et des jours fériés :

Les agents appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de la durée hebdomadaire réglementaire de travail peuvent percevoir, par heure de travail effectif, une indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés.

L'indemnité est fixée à 0,74 euros de l'heure.

Indemnité horaire pour travail normal de nuit :

Afin de pouvoir y prétendre, l'agent doit accomplir un service normal entre 21 heures et 6 heures du matin, dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail.

Le taux de cette indemnité est fixé à 0,17 € par heure.

Ce montant est assorti d'une majoration spéciale pour les agents occupant certaines fonctions lorsqu'un travail intensif est fourni qui est de 0,80 € par heure (0,90 € par heure pour la filière médico-sociale).

La notion de travail intensif s'entend comme une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

L'indemnisation des frais de mission

Frais de transport :

Les frais de transport du personnel sont pris en charge dans les cas ci-dessous :

- Formations obligatoires, de perfectionnement et les préparations aux concours et examens,
- Concours ou examens professionnels dans la limite d'un remboursement par année civile et par agent,
- Participations aux commissions, conseils et autres organes consultatifs.

Les frais d'utilisation du véhicule personnel sont remboursés sur la base d'indemnités kilométriques comme suit :

Montant des indemnités kilométriques pour une automobile			
Type de véhicule	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 à 10 000 km	Plus de 10 000 km
5 CV et moins	0,32 €	0,40 €	0,23 €
6 CV et 7 CV	0,41 €	0,51 €	0,30 €
8 CV et plus	0,45 €	0,55 €	0,32 €

Le forfait mobilités durables

Le forfait mobilités durables consiste en un remboursement de tout ou partie des frais engagés par les agents au titre des déplacements réalisés entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail avec leur cycle ou cycle à pédalage assisté personnel ou leur engin de déplacement personnel motorisé, ou en tant que conducteur ou passager en covoiturage ou en tant qu'utilisateur des services de mobilité partagée mentionnés.

L'agent doit utiliser un ou plusieurs moyens de transport éligibles pour ses déplacements domicile-travail au cours de l'année civile afin de bénéficier du forfait. Le montant varie en fonction du nombre de jours d'utilisation :

- 100 € lorsque l'utilisation est comprise entre 30 et 59 jours,
- 200 € lorsque l'utilisation est comprise entre 60 et 99 jours,
- 300 € lorsque l'utilisation est d'au moins 100 jours.

Le forfait mobilités durables

L'agent doit déposer une déclaration sur l'honneur précisant le moyen de transport utilisé, au plus tard le 31 décembre de l'année au titre duquel le forfait est versé. Le versement du forfait se fera en une seule fois, sur la paye de l'agent, dans le courant du 1^{er} trimestre N+1, après contrôle d'effectivité.

Le forfait mobilité durable est cumulable avec le versement mensuel de remboursement des frais de transports publics ou d'abonnement à un service public de location de vélos.

L'indemnisation des frais de mission

En cas d'utilisation d'un moyen de transport en commun, le remboursement interviendra sur production de titres de transport.

Frais de repas :

Remboursement aux frais réels sur présentation de justificatifs dans la limite du plafond fixé à 17,50 €.

Frais d'hébergement :

Une indemnité forfaitaire d'hébergement est fixée à 70€ par nuit, petit déjeuner compris sur présentation de justificatifs.

La collectivité prendra en charge les dépenses ci-dessus uniquement dans le cas où l'organisme de formation (CNFPT ou autre) ne les rembourse pas.

Les vacataires

Il n'existe pas de définition légale ou réglementaire des vacataires.

La seule mention les concernant se trouve dans le décret n° 88-145 du 15 février 1988, relatif aux agents non titulaires, lorsque celui-ci précise qu'il ne s'applique pas « aux agents engagés pour un acte déterminé » (article 1er).

La notion de vacataire est donc jurisprudentielle.

Ainsi, trois conditions cumulatives caractérisent cette notion :

- La spécificité dans l'exécution de l'acte : l'agent est engagé pour une mission précise, pour un acte déterminé,
- La discontinuité dans le temps : les missions concernées correspondent à un besoin ponctuel de la collectivité,
- La rémunération est liée à l'acte (vacation) pour lequel l'agent a été recruté.

Dès lors, l'emploi pour lequel est recruté le vacataire ne peut correspondre à un besoin permanent de l'administration.

LES AUTRES PRIMES ET INDEMNITES

La prime de responsabilité

La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD) est accordée aux agents occupant un emploi fonctionnel de direction placés à la tête de l'administration d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public local.

Le taux de la prime ne peut être supérieur à 15% du traitement indiciaire brut.

La décision d'attribution doit faire l'objet d'un arrêté individuel en faveur du bénéficiaire.

Au traitement indiciaire, il peut être ajouté le nombre de points relatifs à la NBI (nouvelle bonification indiciaire), qui peut varier de 30 à 100 points suivant la taille de la collectivité ou de l'établissement.

Cette prime (PREAD), versée mensuellement, est liée à l'exercice effectif des fonctions, et se verra donc interrompue lorsque l'agent cessera ses fonctions, même temporairement sauf en cas de congés annuel, congé maternité, congé de maladie et accident de service.

La Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA)

Les agents peuvent bénéficier d'une indemnité de garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) si l'évolution du traitement brut indiciaire est inférieure, sur 4 ans, à celle de l'indice des prix à la consommation.

La GIPA est automatiquement versée si les conditions pour en bénéficier sont remplies. Il n'y a pas de démarche à effectuer.

Elle est versée une fois par an en fin d'année quand les éléments à prendre en compte pour son calcul sont connus.

La gratification pour stage

Une gratification est versée pour les stages d'une durée supérieure à 2 mois réalisés au cours d'une même année d'enseignement (44 jours ou 309 heures consécutives ou non).

La gratification est versée mensuellement à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage.

Sont exclus les stagiaires de la formation professionnelle continue.

La durée du stage est décomptée en fonction de la durée de présence du stagiaire. Pour le calcul de la durée du stage, un mois correspond à une présence effective de 22 jours, consécutifs ou non, et 1 jour correspond à une présence effective de 7 heures, consécutives ou non.

Afin de calculer le montant de la gratification, l'organisme d'accueil doit prévoir le nombre d'heures de présence effective du stagiaire. A ce temps de présence, l'organisme d'accueil peut rajouter les périodes de congés payés qu'il prévoit d'octroyer au stagiaire.

Le montant de la gratification, versée mensuellement, est égal à 4,05 € par heure de présence.

La rupture conventionnelle

Les agents titulaires et **contractuels en CDI** peuvent convenir d'une rupture conventionnelle.

La rémunération mensuelle brute prise en compte est 1/12^e de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant l'année de la rupture conventionnelle.

La rupture conventionnelle peut être conclue à l'initiative de l'agent ou de la collectivité, mais ne peut pas être imposée par l'une ou l'autre des 2 parties.

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être supérieur à 1/12^e de la rémunération brute annuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté, dans la limite de 24 ans d'ancienneté.

La rémunération brute prise en compte est celle perçue auprès d'employeurs publics. Elle peut comprendre les rémunérations perçues auprès de plusieurs employeurs publics. L'ancienneté prise en compte comprend les services accomplis dans les 3 fonctions publiques (État, territoriale, hospitalière).

La rupture conventionnelle

Montant de l'indemnité de rupture

Le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ne peut pas être inférieur aux montants suivants :

Année d'ancienneté	Montant minimum de l'indemnité de rupture
Jusqu'à 10 ans	$\frac{1}{4}$ de mois de rémunération mensuelle brute multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 11 à 15 ans	$\frac{2}{5}$ ^{ème} de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté
De 16 à 20 ans	$\frac{1}{2}$ mois de rémunération brute mensuelle multiplié par le nombre d'années d'ancienneté
De 21 à 24 ans	$\frac{3}{5}$ ^{ème} de mois de rémunération mensuelle brute multipliés par le nombre d'années d'ancienneté

La monétisation du CET

Dans le cas où les congés n'ont pas été soldés dans leur totalité début janvier N+1, il appartient à l'agent de demander l'ouverture ou l'alimentation du Compte Épargne Temps (CET).

Celui-ci peut être alimenté, dans la limite de 60 jours, par :

- Des jours de congés annuels (y compris les jours de fractionnement), si au moins 20 jours de congés dans l'année ont été posés, proratisés au regard du temps de travail,
- Des jours de réduction du temps de travail (RTT).

Les jours déposés sur le CET peuvent être utilisés sous la forme de congés, accordés sous réserve des nécessités de service, ou indemnisés à partir du 16^{ème} jour.

Le montant de l'indemnisation varie en fonction de votre catégorie hiérarchique :

- Catégorie A : 150 € bruts par jour indemnisé,
- Catégorie B : 100 € bruts par jour indemnisé,
- Catégorie C : 83 € bruts par jour indemnisé.

ELEMENTS ACCESSOIRES

Titres restaurant

La collectivité a choisi d'accorder des titres-restaurant sous forme dématérialisée, à hauteur d'un titre pour une journée de travail effective comprenant un temps de repas.

Ils sont considérés comme un avantage social et sont accordés à l'ensemble des agents, à temps plein ou à temps partiel, fonctionnaires, contractuels et stagiaires gratifiés qui souhaitent en bénéficier.

Au regard du taux de prise en charge, ils sont exonérés de cotisations de Sécurité sociale.

Les agents absents (congés annuels, maladie...) ne bénéficient pas des titres-restaurant pour les jours d'absence.

La valeur du titre restaurant est fixée à 10 euros à compter du 1^{er} septembre 2023, avec une prise en charge de 60 % par l'employeur.

L'attribution d'un véhicule de fonction

Les véhicules de fonction peuvent être utilisés pour les besoins du fonctionnement du service et à titre privé.

Un véhicule de fonction peut être attribué au Président et au Directeur Général des Services.

Il s'agit d'un avantage en nature, considéré comme un élément de rémunération. Il est ainsi inclus dans l'assiette des cotisations sociales à la charge de l'employeur et de l'agent.

Participation à la prévoyance

La collectivité accorde une participation financière à l'ensemble des agents ayant souscrit un contrat garantissant le risque prévoyance - maintien de salaire auprès de l'organisme de mutuelle retenu par le Centre de Gestion.

La participation financière de la collectivité constitue une aide à l'agent, sous la forme d'un montant unitaire qui vient en déduction de la cotisation due par l'agent.

La cotisation est proportionnelle au salaire.

La Communauté d'agglomération accorde une participation de 30 euros par mois et par agent à compter du 1^{er} septembre 2023.

Participation à la mutuelle

La collectivité accorde une participation financière à l'ensemble des agents ayant souscrit un contrat garantissant le risque santé auprès de l'organisme de mutuelle retenu par le Centre de Gestion.

La participation financière de la collectivité constitue une aide à l'agent, sous la forme d'un montant unitaire qui vient en déduction de la cotisation due par l'agent.

La Communauté d'agglomération accorde une participation à hauteur de 50 euros par mois et par agent à compter du 1^{er} septembre 2023.

ANNEXE 1 :

Liste des fonctions éligibles à la NBI

Fonctions ouvrant droit à la « NBI Durafour »

Annexe du décret n° 2006-779 du 3 juillet 2006 Effet : 1^{er} août 2006

1° Fonctions de direction, d'encadrement, assorties de responsabilités particulières

DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
1. Conseiller technique en matière de politique sociale ou médico- sociale.	50
2. Responsable de circonscription ou d'unité départementale d'action sanitaire et sociale des départements.	35
3. Adjoint à un conseiller technique en matière de politique sociale ou médico-sociale.	25
4. Coordination de l'activité des sages-femmes.	35
5. Puéricultrice exerçant au moins l'une des fonctions suivantes : encadrement (ou fonctions comportant des responsabilités particulières correspondant à leur qualification) ; animation et coordination des activités des établissements et services d'accueil ; encadrement des personnels de ces établissements et services d'accueil ; définition des orientations relatives aux relations avec les institutions et avec les familles.	19
6. Infirmier assurant la direction de services de soins à domicile.	20
7. Puéricultrice assurant la direction d'école départementale de puériculture.	20
8. Direction d'établissements et de services d'accueil de la petite enfance.	15
9. Direction à titre exclusif d'un établissement d'accueil et d'hébergement de personnes âgées.	Établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) : 30 Autres structures : 20
10. Encadrement d'un service administratif comportant au moins vingt agents, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.	25
11. Encadrement d'un service administratif requérant une technicité en matière de gestion des ressources humaines, de gestion des achats et des marchés publics, de gestion financière, de gestion immobilière et foncière, de contentieux ou d'actions liées au développement et à l'aménagement de la collectivité, à l'exception des fonctions exercées au titre de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée.	25
12. Fonctionnaire détaché sur un emploi fonctionnel de directeur général adjoint mentionné à l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 susvisé et ne relevant pas des dispositions du décret n° 2001-1274 du 27 décembre 2001 et du décret n° 2001-1367 du 28 décembre 2001.	25
13. Secrétariat à titre exclusif et avec des obligations spéciales, notamment en matière d'horaires.	10

14. Direction pédagogique et administrative des écoles de musique agréées par l'État, des écoles de musique non agréées et des écoles d'arts plastiques qui ne sont pas habilitées à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'État ou à un diplôme agréé par l'État.	30
15. Chef d'établissement d'un musée ayant reçu l'appellation « musée de France ».	30
16. Accueil et visite d'un monument historique sans conservateur à demeure.	20
17. Chef de bassin (domaine sportif).	15
18. Direction des services techniques dans les collectivités ou établissements publics locaux en relevant dont l'importance ne justifie pas la présence d'un ingénieur, ou dans un établissement public local d'enseignement	15
19. Encadrement de proximité d'une équipe à vocation technique d'au moins cinq agents	15
20. Responsable d'un service municipal de police, dans la limite d'un agent responsable par commune	Agent ayant sous ses ordres moins de cinq agents : 10 Agent ayant sous ses ordres entre cinq et vingt-cinq agents : 15 Agent ayant sous ses ordres plus de vingt-cinq agents : 18
21. Régisseur d'avances, de dépenses ou de recettes.	Régie de 3 000 € à 18 000 € : 15 Régie supérieure à 18 000 € : 20
22. Maître d'apprentissage au sens de la loi du 17 juillet 1992 susvisée.	20
23. Technicien qualifié de laboratoire, manipulateur d'électro- radiologie, psychorééducateur.	13
24. Chef d'agrès exerçant des fonctions de commandement de véhicules d'intervention comprenant au moins deux équipes, et d'une particulière technicité supposant une expérience de 7 ans au moins ou emploi équivalent supposant la même expérience et nécessitant l'encadrement de proximité d'au moins 5 sapeurs-pompiers.	16
25. Gardien d'HLM.	10
26. Thanatopracteur.	15
27. Dessinateur.	10
28. Responsable ouvrier en fonction dans les établissements publics locaux d'enseignement.	15
29. Ouvrier d'équipe mobile en fonction dans au moins un établissement public local d'enseignement.	10
30. Responsable d'équipe mobile en fonction dans au moins un établissement public local d'enseignement.	25
31. Distribution itinérante d'ouvrages culturels.	10
32. Accueil et visite d'un monument historique avec utilisation d'une langue étrangère.	15
33. Dans les conseils régionaux, les conseils généraux, les communes de plus de 5 000 habitants ou les établissements publics communaux et intercommunaux en relevant, les établissements publics locaux d'enseignement, le Centre national de la fonction publique territoriale et ses délégations régionales et interdépartementales, les centres de gestion, les OPH départementaux ou interdépartementaux.	10
34. Dans les OPHLM transformés en OPAC de plus de 3 000 logements pour les agents dont la qualité de fonctionnaire a été maintenue.	10
35. Secrétariat général dans les communes de 2 000 à 3 500 habitants.	30

35. Secrétariat de mairie de communes de moins de 2 000 habitants.	15
37. Direction des établissements publics locaux ne figurant pas sur la liste prévue au deuxième alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée susvisée et assimilables à une commune de plus de 2 000 habitants (selon les critères prévus par le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 relatif aux emplois fonctionnels dans les établissements publics).	30
38. Direction à titre exclusif d'un établissement public local ne figurant pas sur la liste prévue au deuxième alinéa de l'article 53 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée susvisée et assimilable à une commune de moins de 2 000 habitants selon les critères du décret n° 88-546 du 6 mai 1988 relatif aux emplois fonctionnels dans les établissements publics.	15
39. Direction d'OPH	Jusqu'à 3 000 logements : 30 De 3 001 à 5 000 logements : 35
40. Chef d'établissement d'une bibliothèque contrôlée dans les communes de plus de 20 000 habitants ou dans les établissements publics locaux assimilables à une commune de plus de 20 000 habitants, selon les critères prévus par le décret n° 88-546 du 6 mai 1988 relatif aux emplois fonctionnels dans les établissements publics locaux, et disposant de plus de 30 000 ouvrages ou assurant plus de 40 000 prêts par an.	30
41. Fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicules et à des tâches techniques dans les communes de moins de 2 000 habitants et dans des établissements publics locaux assimilables à une commune de moins de 2 000 habitants (selon les critères prévus par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux emplois fonctionnels dans les établissements publics) ou à des tâches techniques au sein d'un monument historique.	10
42. Fossoyeur à titre exclusif dans les communes de plus de 2 000 habitants et dans les établissements publics locaux assimilables à une commune de plus de 2 000 habitants (selon critères précisés par le décret n° 2000-954 du 22 septembre 2000 relatif aux emplois fonctionnels dans les établissements publics).	10

**2° Fonctions de conception, de coordination,
d'animation et de mise en œuvre des politiques publiques en matière sociale, médico-sociale, sportive et culturelle**

DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES En quartier prioritaire de la politique de la ville	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
1. Encadrement, élaboration de projets et mise en œuvre des politiques socio-éducatives.	20
2. Sage-femme.	20
3. Moniteur éducateur.	15
4. Assistant socio-éducatif.	20
5. Éducateur de jeunes enfants.	15
6. Activités de réception, d'animation et d'hygiène des très jeunes enfants, préparation et mise en état de propreté des locaux et du matériel servant directement à ces enfants en école maternelle.	10
7. Aide-ménagère, auxiliaire de vie ou travailleur familial.	10
8. Psychologue.	30
9. Puéricultrice.	20
10. Direction d'établissements et de services d'accueil de la petite enfance ou de centres de protection maternelle et infantile.	20
11. Infirmier.	20
12. Auxiliaire de puériculture.	10
13. Auxiliaire de soins.	10
14. Organisation des activités physiques et sportives dans un but éducatif.	15
15. Assistance dans le cadre de l'organisation des activités physiques et sportives exercées en zone urbaine sensible.	10

16. Animation.	15
17. Conception et coordination dans le domaine administratif.	20
18. Assistance ou encadrement intermédiaire dans le secteur sanitaire et social et en matière d'administration générale.	15
19. Tâches d'exécution en matière d'administration générale.	10
20. Assistance au développement d'actions culturelles et éducatives dans le domaine de la conservation du patrimoine et des bibliothèques.	20
21. Magasinage, surveillance ou mise en œuvre du développement de l'action culturelle et éducative dans le domaine de la conservation du patrimoine et des bibliothèques.	10
DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES Dans au moins un établissement figurant sur les listes prévues à l'article 3 du décret du 15 janvier 1993	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
22. Infirmier.	20
23. Assistant socio-éducatif.	20
DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES Dans au moins un établissement figurant sur les listes prévues à l'article 2 du décret du 11 septembre 1990	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
24. Infirmier.	15
25. Assistant socio-éducatif.	15

DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES En quartier prioritaire de la politique de la ville	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
26. Gardien d'HLM. <i>Un gardien d'HLM assume l'accueil commercial et la gestion locative avec la clientèle et est associé aux actions de gestion et de développement social du secteur des logements confiés (CAA Nancy 99NC00363 du 18.03.2004/ OPHLM de Lons-le- Saunier).</i>	15
27. Conduite technique de chantier et participation aux dossiers administratifs connexes.	15
28. Fonctions polyvalentes liées à l'entretien, à la salubrité, à la conduite de véhicule et tâches techniques. <i>Voir les jurisprudences en annexe 1 NBI n° 41</i>	10
29. Contrôle de la bonne exécution des travaux techniques.	10
31. Police municipale.	15
DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES Dans au moins un établissement figurant sur les listes prévues à l'article 3 du décret n° 93-55 du 15 janvier 1993	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
32. Ouvrier ou responsable d'équipe mobile.	20
33. Restauration, hébergement, maintenance, entretien des locaux et installation, accueil des personnels et usagers.	20
DÉSIGNATION DES FONCTIONS ÉLIGIBLES Dans au moins un établissement figurant sur les listes prévues à l'article 2 du décret n° 90-806 du 11 septembre 1990	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
34. Ouvrier ou responsable d'équipe mobile.	15
35. Restauration, hébergement, maintenance, entretien des locaux et installation, accueil des personnels et usagers.	15

Liste des emplois administratifs fonctionnels ouvrant droit à la NBI

EMPLOIS FONCTIONNELS	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués	Références
Directeur général des services de la Région Ile-de-France	120	D. 2001-1274 - art 1er 1°
Directeur général adjoint des services de la Région Ile-de-France	80	D. 2001-1274 - art 1er 15°
Directeur général des services des Régions :		
- de plus de 2 000 000 hbts	100	D. 2001-1274 - art 1er 4°
- d'au plus 2 000 000 hbts	80	D. 2001-1274 - art 1er 10°
Directeur général adjoint des services des Régions :		
- de plus de 2 000 000 hbts	60	D. 2001-1274 - art 1er 19°
- d'au plus 2 000 000 hbts	50	D. 2001-1274 - art 1er 24°
Directeur général des services des Départements :		
- de plus de 900 000 hbts	100	D. 2001-1274 - art 1er 5°
- de 500 000 à 900 000 hbts	80	D. 2001-1274 - art 1er 11°
Directeur général adjoint des services des Départements :		
- de plus de 900 000 hbts	60	D. 2001-1274 - art 1er 20°
- de 500 000 à 900 000 hbts	50	D. 2001-1274 - art 1er 25°
Directeur général des services des Communes de Lyon et Marseille	120	D. 2001-1274 - art 1er 2°
Directeur général des services des Communes :		
- de plus de 400 000 hbts	100	D. 2001-1274 - art 1er 6°
- de 150 000 à 400 000 hbts	80	D. 2001-1274 - art 1er 12°
- de 40 000 à 150 000 hbts	60	D. 2001-1274 - art 1er 16°
- de 10 000 à 40 000 hbts	35	D. 2001-1367 - art 1er 1°
- de 2 000 à 10 000 hbts	30	D. 2001-1367 - art 1er 7°
Directeur général adjoint des services des Communes :		
- de plus de 400 000 hbts	60	D. 2001-1274 - art 1er 21°
- de 150 000 à 400 000 hbts	50	D. 2001-1274 - art 1er 26°
- de 40 000 à 150 000 hbts	35	D. 2001-1367 - art 1er 4°
- de 10 000 à 40 000 hbts	25	D. 2001-1367 - art 1er 8°

EMPLOIS FONCTIONNELS	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués	Références
Directeur général des métropoles : - de plus de 1 000 000 hbts - de 400 000 à 1 000 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts Directeur général adjoint des services des métropoles : - de plus de 400 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts	120 100 80 60 50	D. 2001-1274 - art 1er 3° D. 2001-1274 - art 1er 7° D. 2001-1274 - art 1er 13° D. 2001-1274 - art 1er 22° D. 2001-1274 - art 1er 27°
Directeur général des services des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris : - de 400 000 à 1 000 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts Directeur général adjoint des services des établissements publics territoriaux de la métropole du Grand Paris : - de 400 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts	100 80 60 50	D. 2001-1274 - art 1er 7° D. 2001-1274 - art 1er 13° D. 2001-1274 - art 1er 22° D. 2001-1274 - art 1er 27°
Directeur général des communautés urbaines : - de plus de 1 000 000 hbts - de 400 000 à 1 000 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts - de 40 000 à 150 000 hbts	120 100 80 60	D. 2001-1274 - art 1er 3° D. 2001-1274 - art 1er 7° D. 2001-1274 - art 1er 13° D. 2001-1274 - art 1er 17°
Directeur général adjoint des communautés urbaines : - de plus de 400 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts - de 40 000 à 150 000 hbts	60 50 35	D. 2001-1274 - art 1er 22° D. 2001-1274 - art 1er 27° D. 2001-1367 - art 1er 5°

<p>Directeur général des communautés d'agglomération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de plus de 400 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts - de 40 000 à 150 000 hbts - de 10 000 à 40 000 hbts 	<p>100 80 60 35</p>	<p>D. 2001-1274 - art 1er 8° D. 2001-1274 - art 1er 13° D. 2001-1274 - art 1er 17° D. 2001-1367 - art 1er 2°</p>
<p>Directeur général adjoint des communautés d'agglomération :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de plus de 400 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts - de 40 000 à 150 000 hbts - de 20 000 à 40 000 hbts 	<p>60 50 35 25</p>	<p>D. 2001-1274 - art 1er 22° D. 2001-1274 - art 1er 27° D. 2001-1367 - art 1er 5° D. 2001-1367 - art 1er 9°</p>
<p>Directeur général des communautés de communes ayant adopté la taxe professionnelle unique et comptant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - plus de 400 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts - de 40 000 à 150 000 hbts - de 10 000 à 40 000 hbts 	<p>100 80 60 35</p>	<p>D. 2001-1274 - art 1er 9° D. 2001-1274 - art 1er 14° D. 2001-1274 - art 1er 18° D. 2001-1367 - art 1er 3°</p>
<p>Directeur général adjoint des communautés de communes ayant adopté la taxe professionnelle unique et comptant :</p> <ul style="list-style-type: none"> - plus de 400 000 hbts - de 150 000 à 400 000 hbts - de 40 000 à 150 000 hbts - de 20 000 à 40 000 hbts 	<p>60 50 35 25</p>	<p>D. 2001-1274 - art 1er 23° D. 2001-1274 - art 1er 28° D. 2001-1367 - art 1er 6° D. 2001-1367 - art 1er 10°</p>

Liste des emplois de direction des services départementaux d'incendie et de secours ouvrant droit à la NBI

Décret n° 2001-685 du 30 juillet 2001 Effet : 1^{er} janvier 2002

EMPLOIS DE DIRECTION	BONIFICATION (en points d'indice majoré) Nombre de points attribués
Directeur dans un département classé : <ul style="list-style-type: none"> - en 1^{ère} catégorie - en 2^{ème} catégorie - en 3^{ème} catégorie - en 4^{ème} catégorie - en 5^{ème} catégorie 	50 45 40 35 30
Directeur adjoint dans un département classé en 1 ^{ère} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} , 4 ^{ème} ou 5 ^{ème} catégorie	30

Liste des nouveaux quartiers prioritaires de la politique de la ville (du Val d'Oise)

Décret n° 2014-1750 du 30 décembre 2014 Effet : 1^{er} janvier 2015

VAL D'OISE (95)	
Communes	Quartiers
Argenteuil	Brigadières - Henri Barbusse
	Centre-Ville
	Champagne
	Champioux
	Joliot Curie
	Justice - Butte Blanche
	Les Raguenets
	Val d'Argent Nord
	Val d'Argent Sud
Arnouville	Carreaux - Fauconnière - Marronniers - Pôle Gare
Bezons	Brigadières - Henri Barbusse
	Delaune Masson Colomb
	Justice - Butte Blanche
Cergy	Axe Majeur - Horloge
	La Sébille
Eragny	Les Dix Arpents
Ermont	Les Chênes
	Mare des Noues
Franconville	Bas des Aulnaies - Carreaux Fleuris - Fontaine Bertin
	Mare des Noues
	Montédour
Garges-lès-Gonesse	Dame Blanche
Gonesse	Saint Blin
	Carreaux - Fauconnière - Marronniers - Pôle Gare

Goussainville	Cottage Elargi
	Grandes Bornes Elargies
Herblay	Les Naquettes
Jouy le Moutier	Les Toupets - Côte des Carrières
Montigny-lès-Cormeilles	Les Frances
Montmagny	Les Lévrieris
	Centre-Ville
Osny	Le Moulinard
	Louvrais
	Marcouville
Persan	Le Village
Pierrelaye	Clos Saint Pierre Elargi
Pontoise	Louvrais
	Marcouville
Saint-Gratien	Les Raguenets
Saint-Ouen-l'Aumône	Chennevières - Parc Le Nôtre
	Clos du Roi
Sannois	Bas des Aulnaies - Carreaux Fleuris - Fontaine Bertin
Sarcelles	Lochères
	Rosiers Chantepie
	Village - Mozart
Soisy-sous-Montmorency	Noyer Crapaud
Taverny	Les Pins
	Les Sarments et Les Nérins
Vauréal	Les Toupets - Côte des Carrières
Villiers-le-Bel	Carreaux - Fauconnière - Marronniers - Pôle Gare
	Village - Le Puits La Marlière - Derrière Les Murs de Monseigneur