



03 JUIN 2021

FORMULAIRE RIFSEEP DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: Mairie de baillou

Personne en charge du dossier:

Nom: virginie blondel

coordonnées: 0626827441

Mail: virgihamel@gmail.com

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
252	2	0	0

OBJET DE LA SAISINE :

MISE EN PLACE RIFSEEP

NATURE DU PROJET

mise en place du RIFSEEP venant se substituer au régime indemnitaire existant (IAT) avec la date d'effet au 12 juillet 2021.

CONTEXTE :

Le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 stipule que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet, avant toute délibération, d'un avis préalable du Comité technique.



(SOS JULI 20)

1. REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

Existe-t-il déjà un régime indemnitaire dans la collectivité ? Oui

Quelles primes sont versées (Préciser les cadres d'emplois concernés) ?

IAT pour les cadres d'emploi : adjoints administratifs territoriaux, et adjoints techniques territoriaux

Selon quels critères ?

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (L'I.F.S.E.)

Bénéficiaires :

agents stagiaires titulaires et contractuels sur emploi permanent à temps complet , non complet et partiel sur les emplois administratifs et techniques

Critères professionnels (voire indicateurs) pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions :

- fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- surjections particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima : voir pièces jointes



Attribution individuelle – Critères permettant de définir l'expérience professionnelle :

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La valeur professionnelle de l'agent
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- La capacité à s'adapter aux exigences de poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes.

Réexamen du montant de l'I.F.S.E. – Fixation de la périodicité en l'absence de changement de fonctions :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vue de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Prise en compte de l'absentéisme :

décret n°2010-997 du 26 aout 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 :

- En cas de congé de maladie ordinaire (y compris accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

mensuelle

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les



textes réglementaires) :

pas d'utilisation des plafonds d'état

Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E. pour les agents de la collectivité qui bénéficient déjà d'un régime indemnitaire :

Il est décidé de garantir aux agents bénéficiaires le maintien, lors de la mise en œuvre de l'I.F.S.E., du montant mensuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire, institué par la délibération du 03. mars 2016, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

Pour les collectivités qui avaient institué la Prime de Fonctions et de Résultats, abrogation de la délibération correspondante à compter du calendrier :

3. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Bénéficiaires :

agents stagiaires titulaires et contractuels sur emploi permanent à temps complet, non complet et partiel, sur les emplois administratifs et

techniques

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima : voir pièces jointes

Attribution individuelle - Critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle :

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La valeur professionnelle de l'agent



- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- La capacité à s'adapter aux exigences de poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes.

Prise en compte de l'absentéisme :

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 accident de service) : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Si le CIA est lié à l'atteinte des objectifs de l'année N-1, un arrêt maladie l'année N n'aura aucun impact sur le versement du CIA.

Périodicité de versement du C.I.A. :

annuelle , le 30 novembre.

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

pas d'utilisation des montants plafonds États

4. CONCERTATION AVEC LE PERSONNEL

Les agents concernés ont-ils été associés à la construction du projet ? Non

Si oui, par quel moyen (entretiens individuels, réunions, participation à un groupe de travail...) ?

Les agents concernés sont-ils informés du projet ? Oui



Si oui, par quel moyen (courrier, note de service, réunions...) ?

Échange informel en l'attente de la décision du CT, qui sera alors suivie d'une réunion d'information

5. Coût du projet (Coût chargé en année pleine)

cout annuel du RIFSSEP pour les agents concernés 857.67€ + 30%

surcout entre l'ancien et nouveau régime indemnitaire pour l'agent en poste (303.12€) auquel s'ajoute le cout du 554.55€ pour le nouvel agent

6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET : 12/07/2021

Fait à baillou ,le 03/06/2021

Signature de l'autorité territoriale

PROJET DE DELIBERATION
RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES
SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL)

Objet : Mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et éventuellement C.I.A.)

Le conseil municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Pour les cadres d'emplois de catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux,

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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,

Adjoints techniques,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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'avis du Comité Technique en date du 1^{er} juillet 2021 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Baillou,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, le conseil municipal, décide à l'unanimité, d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- agents titulaires, stagiaires et contractuels, de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement de l'I.F.S.E. les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Secrétariat de mairie	1340€	11 340 €	7 090 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
Groupe 1	Agent polyvalent des services techniques	910€	11 340 €	7 090 €

4/ L'attribution individuelle du montant de l'I.F.S.E.

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.

- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La valeur professionnelle de l'agent

5/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

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 accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

7/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

8/ Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E.

Il est décidé de garantir aux agents bénéficiaires le maintien, lors de la mise en œuvre de l'I.F.S.E., du montant mensuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire institué par délibération du 03 mars 2016, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

9/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 12 /07/2021 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité, d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires, stagiaires et contractuels, de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement du CIA les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS dans la FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	Secrétariat de mairie	580€	1 260 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS dans la FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS		
Groupe 1	agent polyvalent des Services Techniques	400€	1 260 €

4/ L'attribution individuelle du montant du C.I.A.

L'autorité territoriale procèdera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles qui peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe. Ce coefficient sera déterminé à partir des critères définis ci-dessous :

- La réalisation des objectifs
- Le respect des délais d'exécution
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement
- La disponibilité et l'adaptabilité
- La valeur professionnelle de l'agent
- L'investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions
- La capacité à s'adapter aux exigences de poste, à coopérer avec des partenaires internes et externes.

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

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 accident de service) : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

Si le CIA est lié à l'atteinte des objectifs de l'année N-1, un arrêt maladie l'année N n'aura aucun impact sur le versement du CIA.

6/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois par an, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 12/07/2021 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

III. LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. (si la collectivité l'a mis en place) décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.

Fait à,

Le

Le Maire,

Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du

Le Maire informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

MAIRIE DE BAILLOU

1 place de la mairie 41170 BAILLOU

Tél 02.54.80.81.23

Mairiebaillou@wanadoo.fr

FICHE DE POSTE

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU POSTE

Intitulé du Poste : Adjoint technique

RENSEIGNEMENTS RELATIFS A L'AGENT

██████████, adjoint technique, catégorie C

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU SERVICE

Assurer l'entretien courant de la commune (voirie, tonte, etc) et des bâtiments publics.

Personne embauchée à temps plein soit 35 H par semaine avec possibilité d'heures supplémentaires.

M Le Maire est le supérieur hiérarchique de M ██████████

MISSION GLOBALE

La mission de ce poste est de réaliser les interventions techniques, entretien d'espaces verts, etc...

MISSIONS ET ACTIVITES

- Réaliser l'essentiel des interventions techniques de la commune,
- Entretenir et assurer les opérations de première maintenance des équipements, de la voirie, des espaces verts, des bâtiments, des réseaux d'eaux et d'assainissement.
- Gestion des matériels et outillages,
- Aide lors des manifestations et événements ponctuels,
- Réparation des fuites d'eau sur le réseau communal,
- Entretien du château d'eau et de la station d'épuration,
- Elagage des haies, des arbres, coupe et arrosage du gazon, utilisation des produits phytosanitaires et des désherbants,
- Relevé des compteurs d'eau,
- Mise en place des décorations de Noël,
- Distribution de certains courriers à la population.
-

CONTRAINTES ET DIFFICULTES DU POSTE

- Travail seul et à tous les temps à l'extérieur.
- Pénibilité physique : station debout prolongée, travail courbé ou agenouillé

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX COMPETENCES REQUISES

LE SAVOIR

- Connaissances en maintenance des bâtiments
- Connaissance des végétaux
- Connaissance en mécanique
- Connaissance en eau et assainissement
- Connaissance des règles d'hygiène et sécurité (connaissance des risques au travail, utilisation des équipements de protections individuelles, prévention des incendies...)

LE SAVOIR FAIRE COMPORTEMENTAL

- Sens de l'observation
- Travail en équipe
- Rigueur, discrétion
- Rédaction de note
- Dynamisme et réactivité
- Responsabilité dans l'utilisation du matériel

Date et signature de l'agent : 15-12-20



Date et signature du supérieur hiérarchique : 15-12-20

Le Maire
Jean-Luc Pellecier



MAIRIE DE BAILLOU

1 place de la mairie 41170 BAILLOU

Tél 02.54.80.81.23

FICHE DE POSTE

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU POSTE

Intitulé du Poste : Adjoint administratif principale 2ème classe

RENSEIGNEMENTS RELATIFS A L'AGENT

[REDACTED], fonction secrétaire de mairie, catégorie C

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AU SERVICE

Assurer la charge des tâches administratives d'une mairie.

Personne embauchée à temps partiel soit 23H par semaine soit :

Lundi/Jeudi : 9h00-13h15

Mardi/Vendredi : 9h00-12h15
13h30-17h30

M. Le Maire est le supérieur hiérarchique de Mme [REDACTED]

MISSION GLOBALE

La mission de ce poste est de contribuer à la bonne marche des tâches administratives, assurer et garantir un service public à la population

MISSIONS ET ACTIVITES

Accueil et gestion de la population

- Tenir le registre d'état civil à jour : naissance, mariage, décès
- Délivrer des papiers d'identité. Il peut servir d'intermédiaire entre le public et la préfecture pour certains documents comme les passeports, etc...
- S'occuper du recensement de la population. Il peut être amené à s'occuper du recrutement d'agents pour cette mission spécifique.
- Recensement des jeunes filles et garçons pour le recensement militaire
- Tenir à jour le fichier électoral
- Gérer l'action sociale

Gestion administrative de la mairie

- Dépouiller et répondre aux différents courriers.

- Transmettre les différentes informations aux élus
- Participer à la gestion des finances communales : comptabilité, budgets, marchés publics, gestion des subventions, ... Mandatement et encaissement.
- Préparer les réunions du conseil municipal
- Préparer et mettre en formes les décisions des élus.
- Rédiger les documents administratifs, techniques
- Assurer la gestion des moyens humains et matériels de la commune (coordonner l'activité d'autres fonctionnaires, émettre leurs bulletins de salaire, gérer leur carrière)
- Assister et conseiller les élus : régler avec eux les affaires courantes, échanger des informations, les alerter sur d'éventuels problèmes (techniques, juridiques...)
- Au moment des élections, s'occuper de l'organisation : préparation des enveloppes, des isolements, des panneaux électoraux, de l'affichage...)
- Procéder à la facturation semestrielle de l'eau et de l'assainissement collectif
- Mandater les baux de ferme
- Procéder à l'encaissement des loyers des logements communaux

Gestion de la vie de la commune

- Assurer le suivi des équipements communaux et des travaux : planifier la gestion des locaux
 - Faire le lien avec les associations : réservation de la salle, demande de subvention, arrêté de débit de boisson
 - Assurer la mise en œuvre des décisions municipales en matière d'urbanisme (création d'un nouveau lotissement, attribution d'un permis de construire...) de développement local, dans les domaines économiques, social, culturel.
- Assurer la coopération avec les partenaires extérieurs : communauté de communes, Conseil Général, Préfecture, Sous-Préfecture
- Effectuer les recherches généalogiques
 - Gérer le cimetière communal
 - Elaborer le rapport d'eau
 - Participer à l'élaboration du bulletin municipal

CONTRAINTES ET DIFFICULTES DU POSTE

- Variation importante de la charge du travail au cours de l'année avec une accumulation en début et fin d'année.
- Diversité importante du travail
- Connaissances multiples des lois, décrets, etc...

RENSEIGNEMENTS RELATIFS AUX COMPETENCES REQUISES

LE SAVOIR

- Connaître le fonctionnement de la collectivité
- Connaître les documents et la réglementation
- Connaître les diverses tâches administratives
- Connaître les principes de la comptabilité publique
-

LE SAVOIR FAIRE

- Savoir utiliser les logiciels SEGILOG, EXCEL, WORD
- Savoir chercher l'information et la mettre en application
- Savoir accueillir la population avec amabilité

- Savoir réaliser toutes les tâches administratives et financières d'une collectivité
- Savoir les règles essentielles à la bonne marche du service public

LE SAVOIR FAIRE COMPORTEMENTAL

- Savoir être précis et rigoureux
- Savoir être méthodique et organisé
- Savoir prendre des initiatives et se fixer des priorités
- Savoir écouter
- Savoir établir une relation de confiance avec ses interlocuteurs, analyser sa demande y répondre de manière courtoise.
- Savoir gérer un conflit
- Savoir respecter la confidentialité, savoir respecter l'utilisateur.

Date et signature de l'agent :

Date et signature du supérieur
Immédiat de l'agent :

Date et signature du supérieur hiérarchique :

COMMUNE DE BAILLOU

1 place de la mairie - 41170 Baillou
Tél : 02.54.80.81.23 Fax : 02.54.80.82.49

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS

Séance du 3 mars 2016

L'an deux mil seize le 3 mars à 20 h 30, le Conseil Municipal s'est réuni à la mairie en session ordinaire, sous la présidence de Madame GAUTIER Sylvie, Maire.

Etaient présents : Mmes GAUTIER S, CAVANNA D, STEINIGER Y., GODEFROY S, Yolande STEINIGER
Mrs MENARD L, PELLETIER J.L, LEROY J, PILLET JM, CHEVALLIER M.

Absent excusé : PASQUIER Michel

Madame Virginie HAMELIN a été élue secrétaire de séance

OBJET : régime indemnitaire : IAT (Indemnité d'Administration et de Technicité)

Madame le Maire informe l'Assemblée qu'il est possible d'appliquer une indemnité modulable en tenant compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions : il s'agit de l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) et indique à l'Assemblée les références suivantes :

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié, pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

Vu le décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),

Vu l'arrêté ministériel du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),

Vu le budget de la commune de Baillou pour l'exercice 2016,

Considérant qu'il y a lieu de fixer selon les dispositions prévues par les textes susvisés un nouveau régime indemnitaire pour les personnels de la commune de Baillou,

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer dans les limites prévues par les textes susvisés, la nature, les conditions d'attribution, et le taux moyen des indemnités applicables à ces personnels,

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal décide :

- d'instituer sur les bases ci-après les indemnités, objet des dispositions du décret n° 2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.) et l'arrêté ministériel du 14 janvier 2002 fixant les montants de référence de l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- charge Madame le Maire de fixer par arrêté individuel le taux à appliquer selon les montants annuels de référence, entre le coefficient 0 et 8 et au prorata du temps de travail des postes,
- applique ce régime indemnitaire pour les fonctionnaires des catégories B et C à compter du 01 mars 2016 soit :

➤ Filière Administrative

- ♦ Adjoints administratifs contractuels et titulaires,
- ♦ Rédacteurs territoriaux contractuels et titulaires,

➤ Filière Technique

- ♦ Adjoints techniques contractuels et titulaires ,

- **Article 1^{er} :** Dit que Madame le Maire :
 - fixera les attributions individuelles en fonction des critères liés :
 - ♦ A la manière de service de l'agent
 - ♦ A sa valeur professionnelle
 - pourra suspendre cette indemnité (I.A.T.) en fonctions des critères liés :
 - ♦ aux absences (hors cas d'accident de service, de congé maternité et de congé paternité) de plus de 6 mois consécutifs,
 - ♦ aux manquements, désintérêt du travail
- **Article 2 :** Dit que le versement de l'indemnité susvisée sera effectué mensuellement,
- **Article 3 :** Précise que l'indemnité sera revalorisée automatiquement en fonction des textes en vigueur,
- **Article 4 :** Dit que les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01 mars 2016,
Les délibérations antérieures sont annulées.
- **Article 5 :** Dit que les dépenses correspondantes seront imputées sur les crédits prévus à cet effet au budget à l'article 6411 – Personnel titulaire et l'article 6413 – Personnel non titulaire,
- **Article 6 :** Madame le Maire est autorisé à signer les arrêtés individuels correspondants.

Fait et délibéré les jours mois et an susdits.
Ont signé tous les membres présents.

Acte rendu exécutoire compte tenu
De l'envoi en sous-préfecture le 29.03.2016

Publié le 11.03.2016

Le Maire,

S.GAUTIER



Le Maire,

S. GAUTIER



COMMUNE DE BAILLOU

Le bourg - 41170 Baillou
Tél: 02.54.80.81.23

ORGANIGRAMME COMMUNE DE BAILLOU

organigramme mairie de Baillou

Secrétaire de mairie

agent technique

FORMULAIRE DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE REGIME INDEMNITAIRE

ARRIVÉ LE

21 AVR. 2021

CENTRE DE GESTION FPT
LOIR-ET-CHER

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

(La délibération devra être prise après avis du Comité technique)

COLLECTIVITE : COMMUNAUTE DE COMMUNES DE LA SOLOGNE DES ETANGS

Nom et coordonnées mail et téléphoniques de la personne en charge du dossier :

CECILE BLIN – DIRECTRICE GENERALE DES SERVICES 02 54 94 62 01 ; 06 48 67 99 65

c.blin@sologne-des-etangs.fr

STEPHANIE GARCIA – GESTIONNAIRE RH - 0254946273

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Non titulaires de droit public	Stagiaires
8800	6	8	

OBJET DE LA SAISINE :

Régime indemnitaire

☐ Mise en place

☒ Modification

CONTEXTE :

Le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 stipule que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet, avant toute délibération, d'un avis préalable du Comité technique.

1. REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

Existe-t-il déjà un régime indemnitaire dans la collectivité ?

☒ Oui
☐ Non

Quelles primes sont versées (Préciser les cadres d'emplois concernés) ?

Une délibération a été prise après avis du CT en 2019 pour la mise en œuvre du RIFSEEP au sein de notre EPCI. Elle a été complétée lors de la mise en place d'un CENTRE DE SANTE pour pouvoir, le cas échéant, salarier des médecins et leur appliquer le RIFSEEP.

L'évolution des textes et la prise en compte de cadres d'emplois qui n'étaient jusqu'à présent pas couverts (notamment décret 2020-182 du 27 février 2020) nous amène à actualiser notre délibération.

Le fond du texte n'est pas modifié

La préfecture, par lettre recommandée, nous a alertés sur le manque de précision d'un point et sur l'inadéquation des montants plafonds de cadres d'emploi (qui figuraient dans le texte par erreur, ces cadres n'étant pas employés par notre EPCI) (copie du LRAR jointe)

Il est proposé de réajuster ceci (copie de la réponse à la préfecture jointe)

Selon quels critères ?

2. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR – MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (L'I.F.S.E.)

Bénéficiaires : Applicabilité aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public

Critères professionnels (voire indicateurs) pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions : Responsabilités, expertise, animation.

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima : Voir projet de délibération de zéro au maxi applicable

Attribution individuelle – Critères permettant de définir l'expérience professionnelle : Voir projet de délibération

Réexamen du montant de l'I.F.S.E. – Fixation de la périodicité en l'absence de changement de fonctions :

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un groupe de fonctions ;
- En cas de changement de fonctions et de groupes de fonctions ;
- 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 à un concours ;
- Au bout de 2 ans et au maximum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent ;

Prise en compte de l'absentéisme :

L'IFSE sera maintenu en cas :

- de maladie ordinaire en deçà des 90 jours,
- de congés annuels,
- de congés pour accident de service/trajet, de maladie professionnelle,
- de congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou pour adoption
- de congé de longue maladie ou de longue durée.

Par application du principe de parité, l'IFSE suit le sort du traitement.

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. : mensuelle

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) : En fonction évolution textes

Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E. pour les agents de la collectivité qui bénéficient déjà d'un régime indemnitaire : sans effet sur les agents déjà bénéficiaires.

Pour les collectivités qui avaient institué la Prime de Fonctions et de Résultats, abrogation de la délibération correspondante à 1^{er} mars 2020 (délibéré en février 2020)

3. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR – ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Bénéficiaires : Applicabilité aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public

Attribution individuelle – Critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle : Voir projet de délibération

Prise en compte de l'absentéisme : Voir projet de délibération

Périodicité de versement du C.I.A. : [Voir projet de délibération](#)

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

4. CONCERTATION AVEC LE PERSONNEL

Les agents concernés ont-ils été associés à la construction du projet ?

- ☐ Oui
☒ Non

Les agents concernés sont-ils informés du projet ?

- ☒ Oui
☐ Non

Si oui, par quel moyen (courrier, note de service, réunions...) ? [réunion/négociations avec candidats](#)

5. Coût du projet (Coût chargé en année pleine) –

6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET -

[1^{er} octobre 2020](#)

Fait à Neung sur beuvron le 16 avril 2021

Signature de l'autorité territoriale

AGNES THIBAUT, Présidente



Pièces à joindre :

- Délibération(s) fixant l'actuel régime indemnitaire
- Projet de délibération fixant le R.I.F.S.E.E.P.
- (Pour le Complément indemnitaire annuel) Copie du modèle de compte rendu utilisé lors des entretiens professionnels
- Organigramme des services

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi)**

2

DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Le RIFSEEP a été mis en place par délibération du 27 JUIN 2019 puis étendu aux médecins par délibération du 6 FEVRIER 2020

Afin d'appliquer le RIFSEEP aux cadres d'emplois qui n'étaient pas encore couverts et pour lesquels des décrets sont désormais applicables, le 1. 3 et le 2. 1 de la délibération antérieure sont ainsi modifiés :

1.3 Groupes de fonctions et montants

Les groupes de fonctions et montants maximums annuels sont fixés de la manière suivante (le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail) :

Groupes de fonctions	Fonctions/Emplois	Montants annuels minimum de l'IFSE	Montants annuels maximum de l'IFSE
Attachés / médecins territoriaux / Ingénieurs			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	36 210 €
Groupe A1	Médecins	0€	43 180 €
Groupe A2	Ingénieurs et attachés responsables de service et chargés de mission	0 €	32 130 €
Rédacteurs / Educateurs des Jeunes Enfants / Assistants de conservation des bibliothèques / Techniciens			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	17 480 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	16 015 €
Adjoints administratifs / Agents de maîtrise / Adjoints techniques / ATSEM / Adjoints d'animation / Auxiliaire de puériculture / Adjoints du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, en charge d'un service ou d'un projet structurant	0 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0€	10 800 €

2.1 Montants et critères de versement

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Fonctions/Emplois	Montants annuels minimum du CIA	Montants annuels maximum du CIA
Attachés / Médecins territoriaux/ Ingénieurs			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	6 390 €
Groupe A1	Médecins	0€	7 620 €
Groupe A2	Ingénieurs et attachés responsables de service et chargés de mission	0 €	5 670 €
Rédacteurs / Educateurs de jeunes enfants / Assistants de conservation des bibliothèques / techniciens			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	2 380 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	2185 €
Adjoints administratifs / Agents de maîtrise / Adjoints techniques / ATSEM / Adjoints d'animation/ Auxiliaire de puériculture / Adjoints du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, responsable d'un service	0 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0 €	1 200 €

Le Conseil Communautaire,

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE,

VU la circulaire 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité technique du [REDACTED]

Après avoir délibéré :

- **DECIDE** de compléter la délibération comme indiqué,



**PRÉFET
DE LOIR-ET-CHER**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**Direction de la légalité et de la citoyenneté
Bureau des collectivités locales**



Affaire suivie par : Marion PETILLAULT-ROYER

Romorantin-Lanthenay, le 27 MARS 2021

Contact : 02.54.81.55.67

marion.petillault-royer@loir-et-cher.gouv.fr

La sous-préfète de Romorantin-Lanthenay,

à

Madame la Présidente de la Communauté
de communes Sologne des Étangs
Villemorant
41210 NEUNG-SUR-BEUVRON

Objet : Modification du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Réf : Délibération transmise au contrôle de légalité le 20 novembre 2020, et complétée par son annexe le 26 janvier 2021

Le conseil communautaire a décidé par une délibération en date du 18 novembre 2020 et complétée par son annexe en date du 26 janvier 2021, d'étendre le dispositif du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux cadres d'emplois désormais éligibles par équivalence avec la fonction publique de l'État.

Consciente des difficultés techniques que vous avez rencontrées, et comme cela a été indiqué à vos services par téléphone, ces actes appellent de ma part les observations suivantes :

Suite à la publication du décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale portant actualisation des équivalences avec la fonction publique de l'État pour les cadres d'emplois des filières administrative, technique, médico-sociale, culturelle, sportive et animation, le conseil communautaire a souhaité étendre le dispositif RIFSEEP aux agents jusqu'ici non logés.

Le principe de libre administration des collectivités territoriales, prévu à l'alinéa 3 de l'article 72 de la Constitution, permet aux assemblées délibérantes de définir librement les régimes indemnitaires de leurs agents dans les limites fixées par l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, lequel dispose que : « lorsque les services de l'État servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'État ».

Ainsi, au regard de l'article 88 précité, les collectivités sont tenues de respecter le plafond constitué de la somme des deux parts (IFSE + CIA). Dans la limite de ce plafond global, elles sont libres de définir le plafond applicable à chacune de ces parts. Ces montants plafonds sont définis par corps de la fonction publique de l'État et donc par cadres d'emplois pour la fonction publique territoriale.

Après examen des tableaux de la partie 1.3 et 2.1 relatifs aux montants de l'IFSE et du CIA, il apparaît que leur rédaction, incluant au sein d'une même cellule plusieurs cadres d'emploi distincts, ne permet pas de dissocier clairement les montants attribués à chaque cadre d'emploi. Or, ces montants peuvent

différer d'un cadre d'emploi à un autre. Par suite, les montants réservés aux assistants de conservation des bibliothèques et les éducateurs des jeunes enfants sont erronés.

Il en résulte que les plafonds IFSE et CIA, pour ces cadres d'emplois, sont supérieurs à ceux prévus par les arrêtés de référence (arrêté du 14 mai 2018 pour le cadre d'emploi des assistants de conservation des bibliothèques, et arrêté du 17 décembre 2018 pour le cadre d'emploi des éducateurs de jeunes enfants).

De plus, le groupe A2 fait mention d'une attribution IFSE et CIA destinée aux « autres cadres ». Or, une telle rédaction rend difficile l'identification des bénéficiaires concernés par ce plafond. Il est nécessaire pour la bonne application de la délibération que le montant attribué à chaque cadre d'emploi de référence soit clairement identifié.

En conséquence, il conviendra de modifier l'annexe et ses tableaux en dissociant chaque cadre d'emploi et les montants dévolus à chacun d'entre eux spécifiquement, dans la limite des plafonds précisés dans les arrêtés précités.

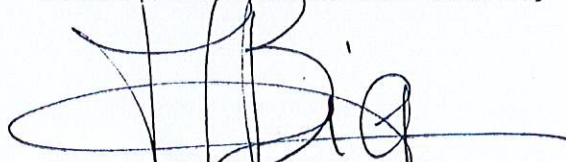
Pour vous aider dans la rédaction de cet acte, je vous invite à prendre l'attache du centre départemental de gestion de Loir-et-Cher qui a mis un modèle de délibération à disposition des collectivités et le cas échéant avec mes services.

Je vous saurais gré de bien vouloir me tenir informée dans un délai de deux mois de la décision que vous entendez réserver à ma demande.

Je vous informe que ce courrier proroge le délai qui m'est imparti pour saisir, le cas échéant, le tribunal administratif après cette échéance.

Mes services restent à votre disposition pour répondre à vos éventuelles interrogations.

Pour le Préfet et par délégation
La Sous-préfète de Romorantin-Lanthenay



Mireille HIGINNEN-BIER



2020-130

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

*Le Conseil communautaire de la Sologne des Étangs s'est réuni, sous la Présidence de Madame
Agnès THIBAUT, le mercredi 18 novembre 2020, à dix-neuf heures
sur la commune de Millançay, salle des fêtes, sur
Convocation en date du 10 novembre 2020 accompagnée de l'ordre du jour et de sa note de synthèse*

Nombre de conseillers en exercice : 27

Nombre de présents : 24

Nombre de votants : 27

Procurations : 3

Nombre de votes pour : 27

Nombre de vote contre : 0

Nombre d'abstention : 0

Secrétaire de séance : Evelyne FOUCHER

Étaient présents : Michel BUFFET, Evelyne FOUCHER, Laurence LASSUS, Eric FASSOT, Agnès THIBAUT, Jean-Pierre AMOUREUX, Philippe AGULHON, Pascal LIEUVE, Eric MORAND, Hubert AZEMARD, Guillaume GIOT, Virginie SENTUCQ, Jean-Pierre BEAUGRAND, Marielle LELAIT, Christian LÉONARD, Alain CHAUVET, Christine JAVARY, Daniel BORYSKO, François D'ESPINAY-SAINT-LUC, Nicolas DEGUINE, Hubert CHEVALLIER, Dominique HERPIN, Daniel LOMBARDI, Olivier BRUNETAUD

Avaient donné procuration : Dominique GARDY a donné procuration à Michel BUFFET, Jean-Pierre GUÉMONT a donné procuration à Laurence LASSUS, Martine RUET a donné procuration à Nicolas DEGUINE

DÉLIBÉRATION 2020-130 - RESSOURCES HUMAINES - MISE À JOUR DU RIFSEEP - EXTENSION AUX TECHNICIENS ET INGÉNIEURS TERRITORIAUX

Notre EPCI a mis en place le nouveau régime indemnitaire RIFSEEP en 2019. Il convient aujourd'hui de l'étendre à des cadres d'emploi qui viennent de bénéficier de ce dispositif, à savoir les ingénieurs et techniciens territoriaux.

Un projet de modification a été soumis au Comité technique placé auprès du CDG et a reçu un avis POSITIF à l'unanimité. Il convient, sur la base de cet avis, de délibérer pour étendre le RIFSEEP aux ingénieurs et techniciens.

Le Conseil communautaire réuni le 18 Novembre 2020

Sur proposition du Bureau,

Après avis favorable de la Conférence des Maires réunie le 10 Novembre 2020,

A l'unanimité,

DÉCIDE la mise à jour du RIFSEEP dans les conditions indiquées, (extension aux ingénieurs et techniciens territoriaux).

AUTORISE Mme la Présidente ou son représentant à signer tout acte relatif à cette demande.

Certifié exécutoire par la Présidente
Compte-tenu de l'envoi dématérialisé à la Préfecture
Et de la publication
À Neung-sur-Beuvron, le 20 novembre 2020
La Présidente Agnès THIBAUT

Pour copie conforme,
La Présidente,
Agnès THIBAUT

**ANNEXE À la délibération 2020-130 Ressources Humaines - Mise à jour du RIFSEEP -
Extension aux techniciens et ingénieurs territoriaux (du 18 novembre 2020) :**

**Modification DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE
L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL**

Le régime indemnitaire appelé RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dans la Fonction Publique de l'Etat et transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Il indique que ce régime indemnitaire est mis en place dans le but de :

- simplifier et harmoniser les régimes indemnitaires des 3 versants de la fonction publique. L'objectif est de remplacer les primes/indemnités liées à la fonction et à la manière de servir et en réduire ainsi le nombre (exemple : fin de la Prime de Fonction et de Résultat, de l'IAT, de l'IEMP) ;
- valoriser les fonctions (et non plus les grades) ;
- reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

Cette délibération a été soumise au préalable à l'avis du comité technique, en date du 22/10/2020 conformément à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit la consultation de cette instance sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'Assemblée délibérante est invitée à créer le RIFSEEP et à en déterminer les modalités de fonctionnement.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Pour la filière administrative :

- les attachés
- les rédacteurs
- les adjoints administratifs

Pour la filière technique :

- les ingénieurs
- les techniciens
- les agents de maîtrise
- les adjoints techniques

Pour la filière culturelle :

- les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- les adjoints du patrimoine

Pour la filière animation :

- les adjoints d'animation

Pour la filière médico-sociale :

- Médecin territorial
- les assistants sociaux-éducatifs
- les éducateurs de jeunes enfants
- les ATSEM
- les auxiliaires de puériculture

1. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Lors de la mise en place du RIFSEEP, la collectivité garantit aux agents le montant versé précédemment à la mise en œuvre du RIFSEEP au titre des précédents régimes indemnitaires qui étaient applicables.

1.1 Part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Chaque poste est réparti au sein d'un groupe de fonctions. Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

• Critère 1 : des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Niveau d'encadrement (stratégique : direction générale, intermédiaire : direction d'un service, de proximité)
- Responsabilité de coordination (organisation du travail des agents, gestion des plannings, supervision, accompagnement)
- Responsabilité de projet ou d'opération (suivi de dossiers stratégiques liés à des missions financières, humaines, juridiques, politiques, (élaboration de budget, participation au budget,))
- Ampleur du champ d'action (conduite de projet, préparation/animation de réunion, conseil aux élus)

• Critère 2 : de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Niveau de technicité du poste (arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)
- Niveau de qualification (attendu sur le poste et non pas détenu par l'agent), habilitations réglementaires
- Initiative et Autonomie : degré d'autonomie accordé au poste (exercer ses activités sans supervision constante, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini)

• Critère 3 : des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, par rapport aux indicateurs suivants :

- Relations externes (hors accueil du public) : le poste implique de travailler avec de multiples interlocuteurs (élus, fournisseurs, organismes)
- Responsabilité budgétaire ou juridique
- Confidentialité (niveau impliqué par le poste)

1.2 Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste. Il est donc proposé de retenir les critères et modalités de modulations suivants :

- Parcours professionnel de l'agent avant son arrivée sur le poste
- Capacité à exploiter son expérience acquise quelle que soit l'ancienneté ;
- Connaissance de son environnement au travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, avec les élus, ...)
- Réalisation d'un travail efficace (qualité du travail, esprit d'initiative, disponibilité, esprit d'équipe, etc)

1.3 Groupes de fonctions et montants

Les groupes de fonctions et montants maximums annuels sont fixés de la manière suivante (le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail) :

Groupes de fonctions	Fonctions/Emplois	Montants annuels minimum de l'IFSE	Montants annuels maximum de l'IFSE
Attachés//médecins territoriaux//ingénieurs			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	36 210 €
Groupe A1	Médecins	0€	43 180 €
Groupe A2	Autres cadres	0 €	32 130 €
Redacteurs//Educateurs des Jeunes Enfants// Assistants de conservation des bibliothèques//Techniciens			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	17 480 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	16 015 €
Adjoint administratifs//Agents de maîtrise//Adjoint techniques// ATSEM// Adjoint d'animation//Auxiliaire de puériculture//Adjoint du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, en charge d'un service ou d'un projet structurant	0 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0€	10 800 €

1.4 Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un groupe de fonctions ;
- En cas de changement de fonctions et de groupes de fonctions ;
- 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 à un concours ;
- au maximum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent ;

1.5 Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

1.6 Absences

L'IFSE sera maintenu en cas :

- de maladie ordinaire en deçà des 90 jours,
- de congés annuels,
- de congés pour accident de service/trajet, de maladie professionnelle,
- de congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou pour adoption

Par application du principe de parité, l'IFSE suit le sort du traitement. L'IFSE est suspendu en cas de longue maladie, longue durée et de grave maladie.

2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : (facultatif)

Le CIA peut être versé sur décision du Président en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2.1 Montants et critères de versement

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

Groupes de fonctions	Fonctions/Emplois	Montants annuels minimum du CIA	Montants annuels maximum du CIA
Attachés / Médecins territoriaux / Ingénieurs			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	6 390 €
Groupe A1	Médecins	0€	7 620 €
Groupe A2	Autres cadres	0 €	5 670 €
Rédacteurs / Educateurs de jeunes enfants / Assistants de conservation des bibliothèques / techniciens			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	2 380 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	2185 €
Adjoint administratifs / Agents de maîtrise / Adjoint techniques / ATSEM / Adjoint d'animation / Auxiliaire de puériculture / Adjoint du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, responsable d'un service	0 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0 €	1 200 €

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0% et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions (tableau ci-dessus). Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;
12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;
10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

Le CIA est facultatif. C'est une part variable fixée et attribuée individuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée notamment lors de l'entretien professionnel. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et sera revue annuellement notamment à partir des résultats des entretiens d'évaluation. Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

2.2 Périodicité

Le CIA est versé annuellement en une ou deux fois au vu des résultats professionnels.

3. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire liés aux fonctions et à la manière de servir. Les indemnités cumulables avec le RIFSEEP sont listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Le Conseil communautaire de la Sologne des Étangs s'est réuni, sous la Présidence de Monsieur Daniel LOMBARDI, le 21 mars 2019, à dix-huit heures trente sur la commune de Neung-sur-Beuvron, Écoparc - Domaine de Villemorant, sur Convocation en date du 13 mars 2019, accompagnée de l'ordre du jour et de sa notice de synthèse.

Nombre de conseillers en exercice : 28

Nombre de présents : 17

Nombre de votants : 22

Procurations : 5

Nombre de vote pour : 22

Nombre de vote contre : 0

Nombre d'abstention : 0

Secrétaire de séance : Matthieu SPIESSER

Étaient présents à l'ouverture de la séance : Michel BUFFET, Jean-Pierre GUÉMONT, Marie-Christine DESPRÉS, Eric FASSOT, Agnès THIBAUT, Bernard CHAUVIN, Philippe AGULHON, Alain DELARBRE, Eric MORAND, Frédérique LAFONT, Matthieu SPIESSER, Jean-François GIRARD, Christian LÉONARD, Viviane VASLIN, Jean-Michel BECHON, Colette BARATIN, François D'ESPINAY-SAINT-LUC, Hubert CHEVALLIER, Daniel LOMBARDI.

Avait donné procuration à l'ouverture de la séance : Evelyne FOUCHER a donné procuration à Michel BUFFET, Hubert AZEMARD a donné procuration à Eric MORAND, Philippe SEDILLEAU a donné procuration à Matthieu SPIESSER, Alain BLANCHE a donné procuration à Jean-Pierre GUÉMONT, Olivier BRUNETAUD a donné procuration à Daniel LOMBARDI.

DÉLIBÉRATION 2019-42 - INSTAURATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Monsieur le Président informe les membres du Conseil communautaire de la nécessité de mettre en place le nouveau régime indemnitaire appelé RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dans la Fonction Publique de l'Etat et transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Il indique que ce régime indemnitaire est mis en place dans le but de :

- simplifier et harmoniser les régimes indemnitaires des 3 versants de la fonction publique. L'objectif est de remplacer les primes/indemnités liées à la fonction et à la manière de servir et en réduire ainsi le nombre (exemple : fin de la Prime de Fonction et de Résultat, de l'IAT, de l'IEMP) ;
- valoriser les fonctions (et non plus les grades) ;
- reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

Cette délibération a été soumise au préalable à l'avis du comité technique, en date du 28 février 2019 conformément à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit la consultation de cette instance sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents. Un avis favorable UNANIME a été délivré.

L'Assemblée délibérante est invitée à créer le RIFSEEP et à en déterminer les modalités de fonctionnement.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Pour la filière administrative : les attachés - les rédacteurs- les adjoints administratifs

Pour la filière technique : les ingénieurs- les techniciens - les agents de maîtrise - les adjoints techniques

Pour la filière culturelle : les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques - les adjoints du patrimoine

Pour la filière animation : les adjoints d'animation

Pour la filière médico-sociale : - les assistants sociaux-éducatifs - les éducateurs de jeunes enfants - les ATSEM - les auxiliaires de puériculture

1. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

1.1 Part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Chaque poste est réparti au sein d'un groupe de fonctions. Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

• Critère 1 : des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Niveau d'encadrement (stratégique : direction générale, intermédiaire : direction d'un service, de proximité)
- Responsabilité de coordination (organisation du travail des agents, gestion des plannings, supervision, accompagnement)
- Responsabilité de projet ou d'opération (suivi de dossiers stratégiques liés à des missions financières, humaines, juridiques, politiques, (élaboration de budget, participation au budget,)

- Ampleur du champ d'action (conduite de projet, préparation/animation de réunion, conseil aux élus)

• Critère 2 : de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Niveau de technicité du poste (arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)
- Niveau de qualification (attendu sur le poste et non pas détenu par l'agent), habilitations réglementaires
- Initiative et Autonomie : degré d'autonomie accordé au poste (exercer ses activités sans supervision constante, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini)

• Critère 3 : des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, par rapport aux indicateurs suivants :

- Relations externes (hors accueil du public) : le poste implique de travailler avec de multiples interlocuteurs (élus, fournisseurs, organismes)
- Responsabilité budgétaire ou juridique
- Confidentialité (niveau impliqué par le poste)

1.2 Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste. Il est donc proposé de retenir les critères et modalités de modulations suivants :

- Parcours professionnel de l'agent avant son arrivée sur le poste
- Capacité à exploiter son expérience acquise quelle que soit l'ancienneté ;
- Connaissance de son environnement au travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, avec les élus, ...)
- Réalisation d'un travail efficace (qualité du travail, esprit d'initiative, disponibilité, esprit d'équipe, etc)

1.3 Groupes de fonctions et montants

Les groupes de fonctions et montants maximums annuels sont fixés de la manière suivante (le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail) :

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions/Emplois</i>	<i>Montants annuels minimum de l'IFSE</i>	<i>Montants annuels maximum de l'IFSE</i>
Attachés territoriaux			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	36 210 €
Groupe A2	Autres cadres	0 €	32 130 €
Rédacteurs / Educateurs des Jeunes Enfants / Assistants de conservation des bibliothèques			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	17 480 €

Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	14 650 €
Techniciens			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	11 880 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	10 300 €
Adjoints administratifs / Agents de maîtrise / Adjoints techniques / ATSEM / Adjoints d'animation / Auxiliaire de puériculture / Adjoints du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, en charge d'un service ou d'un projet structurant	0 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0€	10 800 €

1.2 Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un groupe de fonctions ;
- En cas de changement de fonctions et de groupes de fonctions ;
- 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 à un concours ;
- Au bout de 2 ans et au maximum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas d'augmentation de la charge de travail, élargissement du champ de compétences ou motivations à réévaluer le montant ;

1.5 Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

1.6 Absences

L'IFSE sera maintenu en cas :

- de maladie ordinaire en deçà des 90 jours,
- de congés annuels,
- de congés pour accident de service/trajet, de maladie professionnelle,
- de congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou pour adoption

Par application du principe de parité, l'IFSE suit le sort du traitement. L'IFSE est suspendu en cas de longue maladie, longue durée et de grave maladie.

2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : (facultatif)

Le CIA peut être versé sur décision du Président en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2.1 Montants et critères de versement

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions/Emplois</i>	<i>Montants annuels minimum du CIA</i>	<i>Montants annuels maximum du CIA</i>
Attachés territoriaux			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	6 390 €
Groupe A2	Direction Générale adjointe de la collectivité, responsable de plusieurs services	0 €	5 670 €
Rédacteurs / Educateurs de jeunes enfants / Assistants de conservation des bibliothèques			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	2 380 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	1 995 €
Techniciens			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	1 620 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	1 400 €
Adjoint administratifs / Agents de maîtrise / Adjoint techniques / ATSEM / Adjoint d'animation / Auxiliaire de puériculture / Adjoint du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, responsable d'un service	0 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0 €	1 200 €

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0% et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions (tableau ci-dessus). Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;

12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;

10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

Le CIA est facultatif. C'est une part variable fixée et attribuée individuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée notamment lors de l'entretien professionnel. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et sera revue annuellement notamment à partir des résultats des entretiens d'évaluation. Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

2.2 Périodicité

Le CIA est versé annuellement en une ou deux fois au vu des résultats professionnels.

3. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire liés aux fonctions et à la manière de servir. Les indemnités cumulables avec le RIFSEEP sont listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015.

Le Conseil Communautaire,

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE,

VU la circulaire 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

VU l'avis FAVORABLE A L'UNANIMITE du comité technique réuni le 28 février 2019

Après avoir délibéré

A l'unanimité:

INSTAURE l'IFSE et le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.

DECIDE que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.

AUTORISE l'autorité territoriale à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP (IFSE et CIA) dans le respect des principes définis ci-dessus.

DIT que la présente délibération abroge la délibération n° 2011-118 du 14 décembre 2011 relative à la Prime de fonctions et de résultats pour les cadres d'emplois pour lesquels l'état du droit au moment du vote de la présente délibération permet l'application du RIFSEEP et maintient les dispositifs antérieurs pour les autres cadres d'emploi.

DIT que le RIFSEEP s'appliquera aux cadres d'emploi concernés au fur et à mesure de la publication des textes applicables.

COMMUNAUTÉ DE COMMUNES
DE LA SOLOGNE DES ÉTANGS
DOMAINE DE VILLEMORANT
41 210 NEUNG-SUR-BEUVRON

Envoyé en préfecture le 02/04/2019

Reçu en préfecture le 02/04/2019

Affiché le

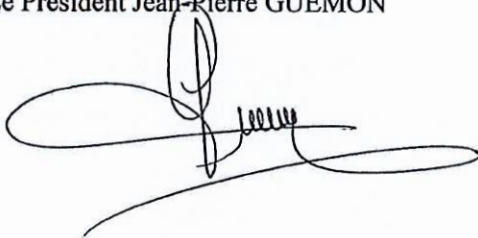
ID : 041-244100780-20190321-D201942-DE

Berger
Levrault 12

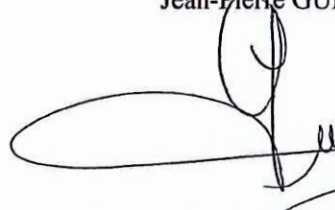
DIT que la présente délibération entre en vigueur le 1^{er} avril 2019

DIT que les crédits correspondants sont prévus et inscrits aux budgets.

Certifié exécutoire par le Président
Compte tenu de l'envoi dématérialisé à la Préfecture
Et de la publication
A Neung-sur-Beuvron, le 1^{er} avril 2019
Le Président Jean-Pierre GUÉMON



Pour copie conforme,
Le Président,
Jean-Pierre GUÉMON



2020/015

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS

Le Conseil communautaire de la Sologne des Étangs s'est réuni, sous la Présidence de Monsieur Jean-Pierre GUÉMON, le 6 février 2020, à dix-huit heures trente sur la commune de Neung-sur-Beuvron, Écoparc - Domaine de Villemorant, sur Convocation en date du 28 janvier 2020 accompagnée de l'ordre du jour et de sa notice de synthèse

Nombre de conseillers en exercice : 27
Nombre de présents : 16
Nombre de votants : 19
Procurations : 3

Nombre de vote pour : 19
Nombre de vote contre : 0
Nombre d'abstention : 0
Secrétaire de séance : Evelyne FOUCHER

Étaient présents à l'ouverture de la séance : Michel BUFFET, Evelyne FOUCHER, Jean-Pierre GUÉMON, Eric FASSOT, Agnès THIBAUT, Bernard CHAUVIN, Philippe AGULHON, Eric MORAND, Hubert AZEMARD, Frédérique LAFONT, Christian LÉONARD, Colette BARATIN, François D'ESPINAY-SAINT-LUC, Alain BLANCHE, Hubert CHEVALLIER, Daniel LOMBARDI

Avaient donné procuration à l'ouverture de la séance : Matthieu SPIESSER a donné procuration à Frédérique LAFONT, Alain DELARBRE a donné procuration à Philippe AGULHON, Viviane VASLIN a donné procuration à Christian LÉONARD

DÉLIBÉRATION 2020-015 - RIFSEEP – EXTENSION DU RÉGIME AUX MÉDECINS

Monsieur le Président informe le conseil que par suite de la volonté de créer un CENTRE PUBLIC DE SANTE il est nécessaire d'étendre la délibération indemnitaire aux médecins.

Le nouveau texte est modifié ainsi qu'il suit et sera applicable à compter du 1^{er} mars 2020 :

Le régime indemnitaire appelé RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dans la Fonction Publique de l'Etat et transposable à la Fonction Publique Territoriale.

Il indique que ce régime indemnitaire est mis en place dans le but de :

- simplifier et harmoniser les régimes indemnitaires des 3 versants de la fonction publique. L'objectif est de remplacer les primes/indemnités liées à la fonction et à la manière de servir et en réduire ainsi le nombre (exemple : fin de la Prime de Fonction et de Résultat, de l'IAT, de l'IEMP) ;
- valoriser les fonctions (et non plus les grades) ;
- reconnaître la variété des parcours professionnels et les acquis de l'expérience professionnelle.

Le RIFSEEP comprend 2 parts :

- l'Indemnité de Fonctions, des Sujétions et d'Expertise liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE) ;
- le Complément Indemnitaire Annuel versé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent (CIA).

Cette délibération a été soumise au préalable à l'avis du comité technique, en date du 6 février 2020 conformément à l'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 qui prévoit la consultation de cette

2020/015

instance sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents.

L'Assemblée délibérante est invitée à créer le RIFSEEP et à en déterminer les modalités de fonctionnement.

Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions du cadre d'emplois concerné. L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Pour la filière administrative :

- les attachés
- les rédacteurs
- les adjoints administratifs

Pour la filière technique :

- les ingénieurs
- les techniciens
- les agents de maîtrise
- les adjoints techniques

Pour la filière culturelle :

- les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
- les adjoints du patrimoine

Pour la filière animation :

- les adjoints d'animation

Pour la filière médico-sociale :

- Médecin territorial
- les assistants sociaux-éducatifs
- les éducateurs de jeunes enfants
- les ATSEM
- les auxiliaires de puériculture

1. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Lors de la mise en place du RIFSEEP, la collectivité garantit aux agents le montant versé précédemment à la mise en œuvre du RIFSEEP au titre des précédents régimes indemnitaires qui étaient applicables.

1.1 Part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions. Chaque poste est réparti au sein d'un groupe de fonctions. Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

2020/015

• Critère 1 : des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Niveau d'encadrement (stratégique : direction générale, intermédiaire : direction d'un service, de proximité)
- Responsabilité de coordination (organisation du travail des agents, gestion des plannings, supervision, accompagnement)
- Responsabilité de projet ou d'opération (suivi de dossiers stratégiques liés à des missions financières, humaines, juridiques, politiques, (élaboration de budget, participation au budget)
- Ampleur du champ d'action (conduite de projet, préparation/animation de réunion, conseil aux élus)

• Critère 2 : de la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Niveau de technicité du poste (arbitrage/décision, conseil/interprétation, exécution)
- Niveau de qualification (attendu sur le poste et non pas détenu par l'agent), habilitations réglementaires
- Initiative et Autonomie : degré d'autonomie accordé au poste (exercer ses activités sans supervision constante, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini)

• Critère 3 : des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, par rapport aux indicateurs suivants :

- Relations externes (hors accueil du public) : le poste implique de travailler avec de multiples interlocuteurs (élus, fournisseurs, organismes)
- Responsabilité budgétaire ou juridique
- Confidentialité (niveau impliqué par le poste)

1.2 Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle qui est assimilée à la connaissance acquise par la pratique et repose sur l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs, la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste. Il est donc proposé de retenir les critères et modalités de modulations suivants :

- Parcours professionnel de l'agent avant son arrivée sur le poste
- Capacité à exploiter son expérience acquise quelle que soit l'ancienneté ;
- Connaissance de son environnement au travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, avec les élus, ...)
- Réalisation d'un travail efficace (qualité du travail, esprit d'initiative, disponibilité, esprit d'équipe, etc)

1.3 Groupes de fonctions et montants

Les groupes de fonctions et montants maximums annuels sont fixés de la manière suivante (le montant de l'IFSE sera proratisé en fonction du temps de travail) :



2020/015

<i>Groupes de fonctions</i>	<i>Fonctions/Emplois</i>	<i>Montants annuels minimum de l'IFSE</i>	<i>Montants annuels maximum de l'IFSE</i>
Attachés			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	36 210 €
Groupe A2	Autres cadres	0 €	32 130 €
Rédacteurs / Educateurs des Jeunes Enfants / Assistants de conservation des bibliothèques			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	17 480 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	14 650 €
MEDECINS TERRITORIAUX			
GROUPE A1	Medecin territorial	0€	43180 €
Adjoints administratifs / Agents de maîtrise / Adjoints techniques / ATSEM / Adjoints d'animation / Auxiliaire de puériculture / Adjoints du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, en charge d'un service ou d'un projet structurant	0 €	11 340 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0€	10 800 €

1.4 Réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions ou d'emploi au sein d'un groupe de fonctions ;
- En cas de changement de fonctions et de groupes de fonctions ;
- 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 à un concours ;
- au maximum tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent ;

1.5 Périodicité de versement

L'IFSE est versée mensuellement. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

1.6 Absences

L'IFSE sera maintenu en cas :

- de maladie ordinaire en deçà des 90 jours,
- de congés annuels,
- de congés pour accident de service/trajet, de maladie professionnelle,
- de congés pour maternité, paternité, accueil de l'enfant ou pour adoption

Par application du principe de parité, l'IFSE suit le sort du traitement. L'IFSE est suspendu en cas de longue maladie, longue durée et de grave maladie.

2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) : (facultatif)

Le CIA peut être versé sur décision du Président en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel. Il sera tenu compte de la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs.

2020/015

2.1 Montants et critères de versement

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du complément indemnitaire sont fixés comme suit :

<i>Groupe de fonctions</i>	<i>Fonctions/Emplois</i>	<i>Montants annuels minimum du CIA</i>	<i>Montants annuels maximum du CIA</i>
Attachés / Ingénieurs			
Groupe A1	Direction Générale de la collectivité	0 €	6 390 €
Groupe A2	Direction Générale adjointe de la collectivité, responsable de plusieurs services	0 €	5 670 €
Rédacteurs / Educateurs de jeunes enfants / Assistants de conservation des bibliothèques			
Groupe B1	Responsable d'un service	0 €	2 380 €
Groupe B2	Poste d'instruction avec expertise, animation	0 €	1 995 €
MEDECINS TERRITORIAUX			
GROUPE A1	Médecin	0€	7620 €
Adjoints administratifs / Agents de maîtrise / Adjoints techniques / ATSEM / Adjoints d'animation/ Auxiliaire de puériculture / Adjoints du patrimoine			
Groupe C1	Chef d'équipe, responsable d'un service	0 €	1 260 €
Groupe C2	Agent d'exécution, agent d'accueil et toutes les autres fonctions qui ne sont pas dans le groupe 1	0 €	1 200 €

Le montant du CIA pouvant être attribué à l'agent est compris entre 0% et 100% d'un montant maximal fixé par groupe de fonctions (tableau ci-dessus). Afin qu'il ne représente pas une part disproportionnée dans le régime indemnitaire total, la circulaire du 5 décembre 2014 préconise que le montant maximal du CIA n'excède pas :

- 15% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie A ;
- 12% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie B ;
- 10% du plafond global du RIFSEEP pour les corps et emplois de la catégorie C.

Le CIA est facultatif. C'est une part variable fixée et attribuée individuellement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciée notamment lors de l'entretien professionnel.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et sera revue annuellement notamment à partir des résultats des entretiens d'évaluation. Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

2.2 Périodicité

Le CIA est versé annuellement en une ou deux fois au vu des résultats professionnels.

3. Cumuls possibles

Le RIFSEEP est exclusif de tout autre régime indemnitaire liés aux fonctions et à la manière de servir. Les indemnités cumulables avec le RIFSEEP sont listées de manière exhaustive dans l'arrêté du 27 août 2015.

VU le Code général des collectivités territoriales,

VU la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

2020/015

VU la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE,

VU la circulaire 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 les arrêtés fixant les montants de référence pour les différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale,

VU l'avis du comité technique du 6 février 2020

Le conseil communautaire, réuni le 6 février 2020,

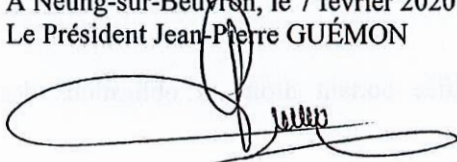
Après avis du bureau,

Après en avoir délibéré, à l'unanimité,

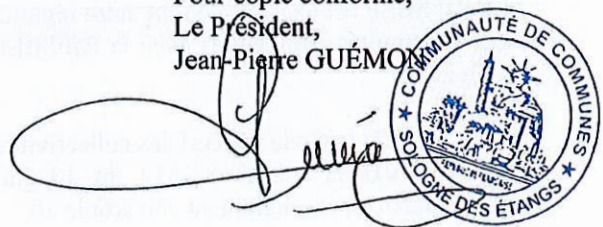
DÉCIDE

- **D'INSTAURER** l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **D'INSTAURER** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus.
- **DE DÉCIDER** que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- **D'AUTORISER** l'autorité territoriale à fixer, par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP (IFSE et CIA) dans le respect des principes définis ci-dessus.
- **DE DIRE** que la présente délibération abroge la délibération n° 2011-118 du 14 décembre 2011 relative à la Prime de fonctions et de résultats pour les cadres d'emplois pour lesquels l'état du droit au moment du vote de la présente délibération permet l'application du RIFSEEP et maintient les dispositifs antérieurs pour les autres cadres d'emploi.
- **DE DIRE** que le RIFSEEP s'appliquera aux cadres d'emploi concernés au fur et à mesure de la publication des textes applicables.
- **DE DIRE** que la présente délibération complète la précédente à compter du 1^{er} mars 2020
- **DE DIRE** que les crédits correspondants sont prévus et inscrits aux budgets.

Certifié exécutoire par le Président
Compte tenu de l'envoi dématérialisé à la Préfecture
Et de la publication
A Neung-sur-Beuvron, le 7 février 2020
Le Président Jean-Pierre GUÉMON



Pour copie conforme,
Le Président,
Jean-Pierre GUÉMON





**CENTRE DÉPARTEMENTAL DE GESTION
DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE DE LOIR-ET-CHER**

FORMULAIRE DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

Les formulaires de saisine du CTP ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE : COMMUNAUTE DE COMMUNES DU GRAND CHAMBORD

Nom et coordonnées mail et téléphoniques de la personne en charge du dossier :

Isabelle GUICHARD-REGY, isabelle.guichard@grandchambord.fr, 02 54 46 53 90

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Non titulaires de droit public	Stagiaires
EP assimilé 20 000 à 40 000 habitants	30	16	0

OBJET DE LA SAISINE :

Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Octroi aux cadres d'emplois des animateurs territoriaux et des adjoints d'animation territoriaux.

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET

Juillet 2021

Vous trouverez en pièce jointe le projet de délibération exposant le contexte et les principes qui ont guidé notre réflexion. Il s'agit par ce projet d'ouvrir le RIFSEEP aux agents de la filière animation, dans la perspective d'éventuels recrutements.

Fait à Bracieux, le 21 mai 2021

Le Président

Gilles CLEMENT



Pièce jointe : le projet de délibération

Projet de délibération

Actualisation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) – Octroi aux cadres d'emplois des animateurs territoriaux et des adjoints d'animation territoriaux.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le décret n°2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

Vu la délibération n°041-181-2019 du Conseil communautaire du 16 décembre 2019 relative à la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) comprenant l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) et fixant le sort du régime indemnitaire en cas d'absence,

Vu la saisine préalable du Comité technique placé auprès du Centre de Gestion le....,

Considérant que le Comité technique doit être consulté sur les questions relatives aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents,

Vu le tableau des effectifs,

Le Président expose,

Dans le cadre de la création de la Maison de Services au Public, il est procédé actuellement au recrutement de deux animateurs : un animateur Manager et un animateur Médiateur. Conformément à la délibération n° 041-004-2021 du 15 février 2021, ces emplois ont été créés par référence à des grades relevant notamment des cadres d'emplois des animateurs territoriaux et des adjoints d'animation territoriaux.

A ce jour, notre délibération fixant le cadre d'octroi du RIFSEEP ne permet pas l'octroi de ce régime indemnitaire à ces deux cadres d'emplois, puisqu'aucun des grades qui y sont rattachés ne figurait dans notre tableau des effectifs. Aussi, dans un souci de réactivité dans l'embauche, Monsieur le Président propose de permettre aux agents titulaires des grades des cadres d'emplois d'animateurs territoriaux ou d'adjoints d'animation territoriaux ou rémunérés par référence à ces grades de bénéficier du RIFSEEP dans les mêmes conditions que les autres agents éligibles.

Au regard du principe de parité avec l'Etat et donc de leurs corps de référence, leur intégration dans notre dispositif du RIFSEEP est particulièrement simple puisque ces cadres d'emplois sont alignés sur ceux de la filière administrative.

Toutefois, dans un souci de rigueur juridique mais également de cohérence avec le principe qui a sous-tendu la démarche, à savoir l'affichage de règles claires et lisibles, il est proposé de compléter le point IV de la délibération n°041-181-2019 en date du 16/12/2019 en faisant clairement apparaître, compte tenu de notre tableau des effectifs, ces deux cadres d'emplois de la filière animation ainsi que les montants plafonds qui sont rattachés à chaque groupe de fonctions susceptibles d'être exercées par ces agents.

CATEGORIE B		MONTANTS ANNUELS MAXIMA DANS LA FPE		
Cadres d'emplois des rédacteurs, des éducateurs des activités physiques et sportives, des techniciens, des animateurs				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE	CIA	Plafond global octroyé aux agents de l'Etat
Groupe 1	Adjoint au DGS	17 480 €	2 380€	19 860€
Groupe 2	Chef de service	16 015 €	2 185€	18 200€
Groupe 3	Coordonnateur, responsable d'équipe	14 650 €	1 995€	16 645€
Groupe 4	Autres emplois	14 650 €	1 995€	16 645€

CATEGORIE C		MONTANTS ANNUELS MAXIMA DANS LA FPE		
Cadres d'emplois des adjoints administratifs, des agents de maîtrise, des adjoints techniques, des adjoints d'animation				
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	IFSE	CIA	Plafond global octroyé aux agents de l'Etat
Groupe 1	Chef de service	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe 2	Coordonnateur, responsable d'équipe	10 800 €	1 200 €	12 000 €
Groupe 3	Autres emplois	10 800 €	1 200 €	12 000 €

Au terme de l'exposé, Monsieur le Président propose donc aux membres du Conseil communautaire :

- D'étendre aux cadres d'emplois des animateurs territoriaux et des adjoints d'animation territoriaux le RIFSEEP dans le respect des plafonds définis dans la fonction publique d'Etat pour chaque corps de référence ;
- de fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus ;
- d'inscrire les crédits correspondants au budget.



02 JUIN 2021

FORMULAIRE TYPE DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: Communauté de communes du Grand Chambord

Personne en charge du dossier: _____

Nom: GUICHARD-REGY

coordonnées: 0254562850

Mail: isabelle.guichard@grandchambord.fr

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
20000	30	16	0

OBJET DE LA SASINE :

Actualisation du RIFSEEP : octroi aux cadres d'emplois de la filière animation : animateurs et adjoints d'animation

NATURE DU PROJET

Dans la perspective de futurs recrutements en vue de la création d'un Espace France Services, il convient de faire figurer dans notre délibération instituant le RIFSEEP deux nouveaux cadres d'emplois bénéficiaires : animateurs et adjoints d'animation territoriaux

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET: 05-07-2021

LE CAS ECHEANT, SITUATION DES AGENTS CONCERNES (Statut, durée hebdomadaire de travail, grade, poste et fonctions) Préciser si accord ou non (Joindre l'attestation)

Recrutements en cours (fonctionnaires ou à défaut contractuels)



INCIDENCES DU PROJET (Quelle est sa portée ? Quelles sont les conséquences sur l'organisation, sur le personnel... ? Le coût ?)

Permettre le versement d'un régime indemnitaire à un agent issu de la filière animation

CONDITIONS D'ELABORATION ET DE MISE EN OEUVRE DU PROJET (Consultation du personnel, modalités de consultation : réunion, entretien..., assistance d'une personne ou d'un organisme extérieur...)

Néant

Fait à Bracieux ,le 31/05/2021

Signature de l'autorité territoriale



FORMULAIRE RIFSEEP (modification) DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: Conan

Personne en charge du dossier:

Nom: GAUTHIER

coordonnées: 0254238710

Mail: mairie.conan@orange.fr

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
176	1	2	0

OBJET DE LA SAISINE :

Modification RIFSEEP

NATURE DE LA MODIFICATION

Modification des plafonds annuels et insertion du cadre d'emploi de Rédacteur dans la filière administrative.

CONTEXTE :

Le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 stipule que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet, avant toute délibération, d'un avis préalable du Comité technique.

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



1. REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

CADRE EMPLOI CONCERNÉS ET GROUPES DE FONCTIONS :

(Tableaux issus de la délibération originelle)

IFSE	CIA
1) Critères d'octroi : autonomie variété (missions, tâches, publics...) complexité polyvalence multi-compétences transversalité	1) Critères d'octroi : - Fiabilité et qualité d'exécution des tâches, - Capacité d'initiative et d'anticipation, - Sens du service public, - Qualités relationnelles.
2) Périodicité d'octroi : Mensuelle	2) Périodicité d'octroi : annuelle
3) Conditions de maintien lors de la maladie : En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E est suspendu	3) Conditions de maintien lors de la maladie : En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du C.I.A. est suspendu

2. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MODIFICATIONS RELATIVES A L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (L'I.F.S.E.)

Bénéficiaires :

Agents titulaires et stagiaires, agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Critères professionnels (voire indicateurs) pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions :

- les sujétions ou des responsabilités particulières
- l'encadrement ou la coordination d'une équipe
- la maîtrise d'une compétence rare
- fonctions opérationnelles, d'exécution
- Autonomie

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



- Prise d'initiatives

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Attribution individuelle - Critères permettant de définir l'expérience professionnelle :

-la valeur professionnelle de l'agent;

- son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions;
- la connaissance de son domaine d'intervention;
- sa capacité à s'adapter aux exigences du poste;
- son implication dans les projets du service;
- sa participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

Réexamen du montant de l'I.F.S.E. - Fixation de la périodicité en l'absence de changement de fonctions :

mensuelle

Prise en compte de l'absentéisme :

Non

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

mensuel

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Indemnité proratisée au temps de travail

3. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MODIFICATIONS RELATIVES AU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (ANNUEL)

Bénéficiaires :

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



Agents titulaires et stagiaires, agents contractuels à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Attribution individuelle - Critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle :

les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,

les compétences professionnelles et techniques,

les qualités relationnelles,

la capacité d'encadrement

la capacité à exercer des fonctions de niveau supérieur.

Prise en compte de l'absentéisme :

Non

Périodicité de versement du C.I.A. :

annuelle

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Les montants seront proratisés au temps de travail

4. CONCERTATION AVEC LE PERSONNEL

Les agents concernés ont-ils été associés à la construction du projet ? Non

Si oui, par quel moyen (entretiens individuels, réunions, participation à un groupe de travail...) ?

Les agents concernés sont-ils informés du projet ? Non

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



Si oui, par quel moyen (courrier, note de service, réunions...)?

5. Coût du projet (Coût chargé en année pleine)

2570€

6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET : 01/11/2021

Joindre impérativement :

- Délibération originelle instituant le RIFSEEP
- Projet de délibération modifiant le RIFSEPP
- Organigramme

Fait à Conan, le 01/06/2021
Signature de l'autorité territoriale



Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP

MODELE DE DELIBERATION
RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS,
DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
(INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL)

Objet : Mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et éventuellement C.I.A.)

Le conseil municipal de Conan,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Pour les cadres d'emplois de catégorie C

Adjoints administratifs territoriaux :

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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,

Adjoints techniques :

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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 A COMPLETER

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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'avis du Comité Technique en date du relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de la commune de CONAN

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : voix pour, voix contre et abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement de l'I.F.S.E. les montants plafonds

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	
Groupe 1	Secrétariat de mairie	11 340€
REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT

GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	
Groupe 1	Secrétariat de mairie	17 380€

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	
Groupe 2	Agent d'exécution	10 800€

4/ L'attribution individuelle du montant de l'I.F.S.E.

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire (N.B. : Préciser les *éléments valorisés au titre de l'expérience professionnelle*)

5/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans (*N.B. : préconisation de la circulaire FPE*), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

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 accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

7/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

8/ Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

9/ Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E.

- Il est décidé de garantir aux agents bénéficiaires le maintien lors de la mise en œuvre de l'I.F.S.E., du montant mensuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire institué par la délibération du 36/2015, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

10/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/09/2021 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : voix pour, voix contre et abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ayant une ancienneté de services de minimum 12 mois à détenir au sein de la collectivité pour bénéficier du C.I.A. correspondant au groupe de fonctions correspondant à leur emploi

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement du CIA les montants plafonds suivants (N.B. : ici sont appliqués les plafonds fixés pour les fonctionnaires de l'Etat par les arrêtés susvisés) :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	
Groupe 1	Secrétariat de mairie	1260€

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	
Groupe 1	Secrétariat de mairie	2 380€

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)	
Groupe 2	Agent d'exécution,	1 200€

4/ L'attribution individuelle du montant du C.I.A.

L'autorité territoriale procèdera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles qui peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe. Ce coefficient sera déterminé à partir des critères définis ci-dessous (N.B. : Préciser les critères retenus par la collectivité pour apprécier la valeur professionnelle – Critères de l'entretien professionnel) :

- fiabilité et qualité d'exécution des tâches,
- capacité d'initiative et d'anticipation,
- sens du service public,
- qualités relationnelles
- présentisme

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

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 accident de service) : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

6/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois (et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/- Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

8/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/09/2021 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

III. LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessous.

Fait à,

Le

Le Maire

Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du

Le Maire (ou le Président) informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Séance du 5 décembre 2019

Cinquième jour du mois de décembre deux mil dix-neuf à 18h30, le Conseil Municipal de la commune de CONAN, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Mairie, sous la Présidence de Monsieur Olivier THEOPHILE, le Maire.

Date de la convocation du Conseil Municipal : 30 novembre 2019

Etaient présents : Mesdames LELAIE Fabienne, Sandrine MORMICHE et MOREAU Caroline, Messieurs THEOPHILE Olivier, Philippe DOUCET et RASSE Jean-Louis,

Etaient absents excusés : Madame, Messieurs MARCELINO José-Emmanuel, Éric PLAUT-AUBRY et NOUVELLON Didier

Etait absent : Marie-Noëlle DOUCET

LELAIE Fabienne a été élue secrétaire

DELIBERATION 29/2019

Mise en place du RIFSEEP

L'autorité territoriale expose :

VU le Code Général des Collectivités Territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires, et notamment son article 20,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

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 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique d'État ;

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

VU l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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'État ;

VU l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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'État ;

VU la circulaire NOR RDEF1427139C du ministère de la décentralisation et de la fonction publique et du secrétaire d'État chargé du budget du 5 décembre 2014 ;

Dans l'attente de l'avis du Comité Technique en date du 12 décembre 2019

Certifié exécutoire

Transmis en Préfecture le : 10/12/2019

Reçu en Préfecture le : 10/12/2019

Affichage en Mairie le : 10/12/2019

Le Maire,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale.

La collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents concernés et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

Prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes
Susciter l'engagement des collaborateurs

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu.

Il se compose en deux parties :

L'indemnité tenant compte des fonctions, des sujétions et de l'expertise (IFSE) :

Il s'agit de l'indemnité principale constituant le RIFSEEP.
Elle est versée mensuellement.

Sa constitution s'évalue à la lumière de trois critères :

Encadrement, coordination, pilotage et conception : Il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et de coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.

Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Il est retenu pour ce critère l'acquisition de compétences, les formations suivies, toutes démarches d'approfondissement professionnel sur un poste. À noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.

Sujétions particulières et degré d'exposition de certains types de postes au regard de son environnement extérieur ou de proximité.

Ces trois critères conduisent à l'élaboration de groupes de fonctions. Le groupe 1 étant réservé aux postes les plus exigeants, qui sont déterminés pour chaque cadre d'emplois.

L'état prévoit des plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.
Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

Au regard de ces informations, il est proposé à l'organe délibérant de la collectivité de fixer les modalités de l'IFSE pour les cadres d'emplois visés plus haut comme suit :

Certifié exécutoire

Transmis en Préfecture le : 10/12/2019

Reçu en Préfecture le : 10/12/2019

Affichage en Mairie le : 10/12/2019

Le Maire,

1/ Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants (N.B. : Application ici des critères prévus dans la FPE – Indiquer le cas échéant les indicateurs retenus) :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : voix pour, voix contre et abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Filière administrative :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Administratifs Territoriaux		Montants annuels maximums de l'IFSE	Montants annuels maximums de l'IFSE	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			
Groupe C1	Chef de service, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	0 €	11 340 €	1 260€

Filière technique :

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des Adjoints Techniques Territoriaux		Montants annuels minimums de l'IFSE (planchers)	Montants annuels maximums de l'IFSE (plafonds)	Plafond annuel du CIA
Groupes de fonction	Emplois (à titre indicatif)			

Certifié exécutoire

Transmis en Préfecture le : 10/12/2019

Reçu en Préfecture le : 10/12/2019

Affichage en Mairie le : 10/12/2019

Le Maire,

Groupe C2	Technicité particulière, sujétion particulière, encadrement intermédiaire, chef d'équipe, gardien, mécanicien, instructeur, chauffeur...	0 €	10 800 €	1 200€
Groupe C3	Agent d'exécution, accompagnateur, agent de voirie, agent d'assainissement, agent de déchetterie, agent polyvalent...	0 €	10 285 €	1 200€

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

4/ L'attribution individuelle du montant de l'I.F.S.E.

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.

5/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

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 accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Certifié exécutoire

Transmis en Préfecture le : 10/12/2019

Reçu en Préfecture le : 10/12/2019

Affichage en Mairie le : 10/12/2019

Le Maire,

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS dans la FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	1 260€	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €	1 200 €

4/ L'attribution individuelle du montant du C.I.A.

L'autorité territoriale procèdera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles qui peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe. Ce coefficient sera déterminé à partir des critères définis ci-dessous :

- fiabilité et qualité d'exécution des tâches,
- capacité d'initiative et d'anticipation,
- sens du service public,
- qualités relationnelles.

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

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 accident de service) : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

6/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Certifié exécutoire

Transmis en Préfecture le : 10/12/2019

Reçu en Préfecture le : 10/12/2019

Affichage en Mairie le : 10/12/2019

Le Maire,

7/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

8/ Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

9/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2020 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

1/ Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément Indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- agents contractuels à temps complet et à temps non complet

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement du CIA les montants plafonds :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS dans la FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 1	Secrétariat de mairie, chef d'équipe, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ...	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	1 200€	1 200 €

Certifié exécutoire

Transmis en Préfecture le : 10/12/2019

Reçu en Préfecture le : 10/12/2019

Affichage en Mairie le : 10/12/2019

Le Maire,

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail."

Il sera proposé au conseil municipal :

D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1^{er} janvier 2020

De rappeler que *le Maire* fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

D'autoriser *le Maire* à procéder à toutes formalités afférentes.

Après délibération, le conseil municipal décide :

D'instaurer le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel applicable aux cadres d'emplois décrits ci-dessus (stagiaires, titulaires et contractuels), versé selon les modalités définies ci-dessus et ce, à compter du 1^{er} janvier 2020

De rappeler que *le Maire* fixera, par arrêtés individuels, le coefficient afférent à chaque composante du RIFSEEP et les montants correspondants.

D'inscrire au budget, chacun pour ce qui le concerne, les crédits relatifs audit régime indemnitaire.

D'autoriser *le Maire* à procéder à toutes formalités afférentes.

Fait et délibéré en séance, les jours mois et an susdits,
Pour copie conforme au registre,

Le Maire et par délégation la 1^{ère} adjointe au Maire

Caroline MOREAU



Certifié exécutoire

Transmis en Préfecture le : 10/12/2019

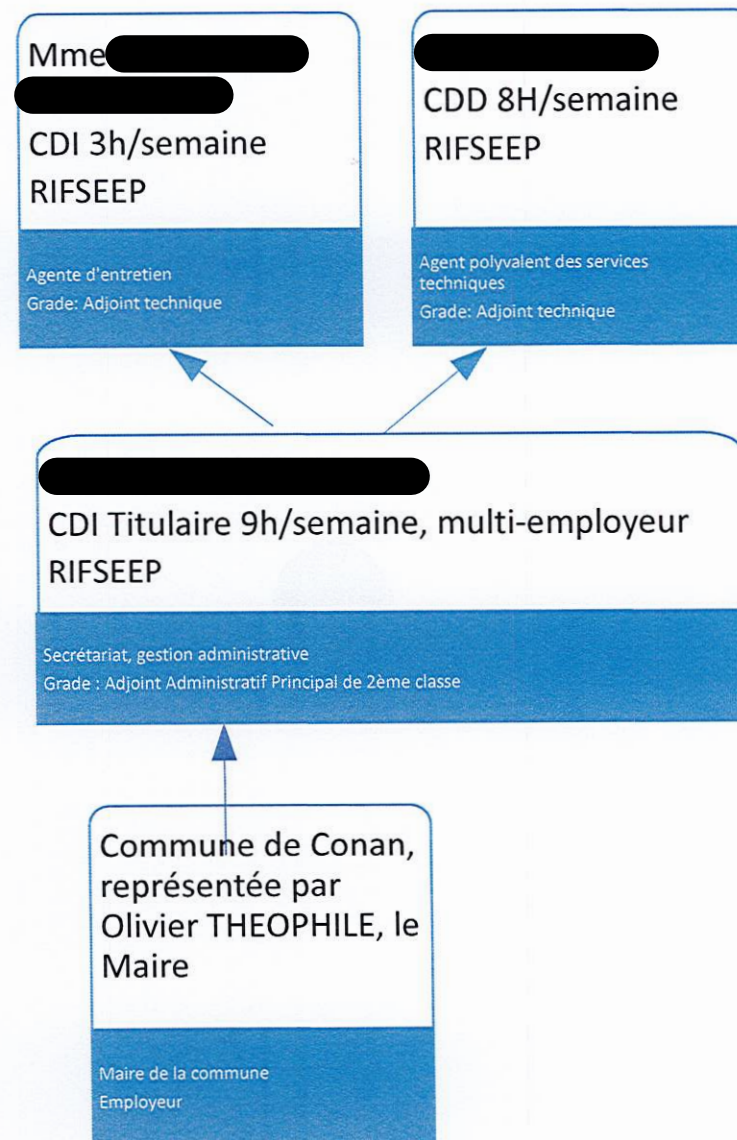
Reçu en Préfecture le : 10/12/2019

Affichage en Mairie le : 10/12/2019

Le Maire,

ORGANIGRAMME COMMUNE DE CONAN

A COMPTER DU 1^{er} janvier 2020





FORMULAIRE TYPE DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: MAIRIE DE DROUE

Personne en charge du dossier:

Nom: Mme CABARET Elodie

coordonnées: 0254805039

Mail: elodie.mairiededroue@orange.fr

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
952	10	1	0

OBJET DE LA SASINE :

Ajouter sur ma délibération du RIFSEEP dans onglet "bénéficiaires" les agents contractuels

NATURE DU PROJET

Ainsi les agents contractuels pourront bénéficier du RIFSEEP

DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET: 14-06-2021

LE CAS ECHEANT, SITUATION DES AGENTS CONCERNES (Statut, durée hebdomadaire de travail, grade, poste et fonctions) Préciser si accord ou non (Joindre l'attestation)



INCIDENCES DU PROJET (Quelle est sa portée ? Quelles sont les conséquences sur l'organisation, sur le personnel... ? Le coût ?)

Les agents contractuels pourront bénéficier d'une prime

CONDITIONS D'ELABORATION ET DE MISE EN OEUVRE DU PROJET (Consultation du personnel, modalités de consultation : réunion, entretien..., assistance d'une personne ou d'un organisme extérieur...)

Fait à DROUE ,le 08/06/2021

Signature de l'autorité territoriale

Prénoms et nom	Poste	Signature	Date

**EXTRAIT DU REGISTRE
des DÉLIBÉRATIONS du CONSEIL MUNICIPAL
de la Commune de DROUÉ.**

Séance du

L'an deux mil vingt et un, le seize du mois d'avril,
Le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Madame Catherine MONNIER, Maire

Présents : M. VOLANT Gilles, Mme BOUILLY Laëtitia, M. Bruno BRYCH, M. DUPIN Sylvain, M. Laurent MÉREL, Mme Anabelle CORNETTE, Mme Françoise RAOULD, M. Julien DAVIAU, Mme Martine DELACROIX, Mme Vanessa JOUIN, Mme Jeanick LEGROS, Mme Karima HAMOU

Excusés : M. Laurent CAMPOS, Mme Chantal DOLÉANS

Madame Laëtitia BOUILLY a été nommée secrétaire de séance.

Nombre de Membres :

Afférents au

Conseil Municipal : 15

En exercice : 13

Pour : 13

Contre : /

Abstentions : /

Date de la convocation :

Objet : RIFSEEP pour agents contractuels

Madame le Maire propose d'étendre le bénéfice du RIFSEEP (IFSE et CIA) aux agents contractuels de droit public sur emploi permanent, à temps complet, non complet et temps partiel.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré,

♦ **APPROUVE** cette extension du bénéfice du RIFSEEP aux agents contractuels de droit public sur emploi permanent, à temps complet, non complet et temps partiel.

♦ **AUTORISE** Madame le Maire à signer tout document concernant cette décision.

Fait et délibéré les jour, mois et an susdits.

**Le Maire
Catherine MONNIER**

*Certifié Exécutoire
Publié ou notifié le
Transmis à la Préfecture
Le*



Mairie de Droué
24, rue St Nicolas
41270 DROUÉ



Tél. 02 54 80 50 39
Fax : 02 54 80 13 85
email : mairiededroue@orange.fr

Mme Catherine MONNIER
Maire de DROUÉ

Secrétariat ouvert
lundi : 09 h 00 / 12 h 00
Mardi : 9 h 00 / 12 h 00 - 14 h 00 / 17 h 30
Mercredi : 14 h 00 / 17h30
Jeudi : 09 h 00 / 12 h 00
Vendredi : 9 h 00 / 12 h 00 - 14 h 00 / 17 h 30

M. Gilles VOLANT
Adjoint au Maire

Mme Laëtitia BOUILLY
Adjointe au Maire

M. Bruno BRYCH
Adjoint au Maire

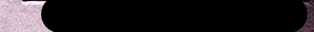
M. Sylvain DUPIN
Adjoint au Maire

Services Administratifs



Services Techniques

Agent de maîtrise municipal



Agents techniques ppal 2ecl



Agents techniques



**EXTRAIT DU REGISTRE
des DÉLIBÉRATIONS du CONSEIL MUNICIPAL
de la Commune de DROUÉ.**

Séance du 28 novembre 2019

L'an deux mil dix neuf, le vingt huit du mois de novembre,
Le Conseil Municipal, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Yves BERTOUY, Maire.

Présents : M. Gilles. VOLANT M. Bruno BRYCH, Mme Laëtitia BOUILLY, Mme Maryline BROSSE, Mme Véronique ESCADAFALS, M. Laurent CAMPOS, Mme Jeanick LEGROS, M. Patrick LIBERGE, M. Jean-Marie PECNARD, Mme Catherine MONNIER, M. Sylvain DUPIN,
Excusés : M. Laurent MÉREL

Madame Laëtitia BOUILLY a été nommée secrétaire de séance.

Nombre de Membres :

Afférents au
Conseil Municipal : 13

En exercice : 13

Pour : 12
Contre : /
Abstentions : /

Date de la convocation : 22 novembre 2019

Objet : Mise en œuvre du R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et éventuellement C.I.A.)

Le conseil municipal

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Pour les cadres d'emplois de catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux, Agents sociaux territoriaux, Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, Adjoint territoriaux d'animation

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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,

Adjoint techniques, Agents de maîtrise

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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 la circulaire NOR : RDFF1427139C 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'avis du Comité Technique en date du 06 juin 2019 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Droué,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

1/ Le principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Aptitude à distribuer le travail de chaque agent tout en le valorisant.
- Prise d'initiatives, investissement personnel, autonomie, diversité des tâches,

- Capacité à renseigner le public dans des domaines variés, polyvalence, prise d'initiatives, volonté de se former en effectuant des stages, manière de servir, investissement personnel

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement de l'I.F.S.E. les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT		NON LOGE
Groupe 1	Secrétariat de mairie	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	10 800 €	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		NON LOGE
Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, qualifications, ...	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS DANS LA FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		NON LOGE
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	11 340 €	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	10 800 €	10 800 €

4/ L'attribution individuelle du montant de l'I.F.S.E.

L'autorité territoriale procèdera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire :

- Elargissement des compétences, approfondissement du savoir, consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste

5/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

- en cas de changement de fonctions,
- lorsque l'expérience acquise pour l'agent et ou l'évolution du poste de l'agent justifie l'évolution du montant de l'I.F.S.E (constat effectué lors l'entretien annuel),
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

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 accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

7/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

8/ Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

9/ Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E.

Il est décidé de garantir aux agents bénéficiaires le maintien lors de la mise en œuvre de l'I.F.S.E., du montant mensuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire institué par la délibération du 12 décembre 2018, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

10/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01^{ER} janvier 2020**.

II. MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement du CIA les montants plafonds suivants

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS dans la FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 1	Secrétariat de mairie,	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, ...	1 200 €	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS dans la FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		

Groupe 1	Encadrement de fonctionnaires appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, qualifications, ...	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €	1 200 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANT ANNUEL MAXIMUM RETENU PAR L'ORGANE DELIBERANT	MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS dans la FPE)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS (A TITRE INDICATIF)		
Groupe 1	Egoutier, éboueur, fossoyeur, agent de désinfection, conduite de véhicules, encadrement de proximité et d'usagers, sujétions, qualifications, ...	1 260 €	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, ...	1 200 €	1 200 €

4/ L'attribution individuelle du montant du C.I.A.

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles qui peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe.

- Aptitude à distribuer le travail de chaque agent tout en le valorisant.
- Prise d'initiatives, investissement personnel, autonomie, diversité des tâches,
- Capacité à renseigner le public dans des domaines variés, polyvalence, prise d'initiatives, volonté de se former en effectuant des stages, manière de servir, investissement personnel

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le CIA est lié à l'atteinte des objectifs de l'année N-1, un arrêt maladie l'année N n'aura aucun impact sur le versement du CIA.

6/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement en deux fractions (juin et novembre) et ne sera pas reductible automatiquement d'une année sur l'autre.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/ Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

8/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01^{er} janvier 2020.

III. LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les jour, mois et an ci-dessous.

Le Maire
Yves BERTOUY

Certifié exécutoire
Publié ou notifié le 29/11/2019
Transmis en S/Préfecture le





19 MAI 2021

FORMULAIRE RIFSEEP (modification) DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: Mairie de Veuzain-sur-Loire

Personne en charge du dossier:

Nom: Déborah SIMAO

coordonnées: 0254512047

Mail: dpr@onzain.fr

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
3584	37	8	1

OBJET DE LA SAISINE :

Modification RIFSEEP

NATURE DE LA MODIFICATION

Complément du RIFSEEP existant; modification du RIFSEEP pour l'étendre aux grades suivants éligibles :

- Educateur jeunes enfants
- Auxiliaire de puériculture
- Ingénieur territorial
- Technicien territorial

CONTEXTE :

Le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 stipule que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet, avant toute délibération, d'un avis préalable du Comité

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



technique.

1. REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

CADRE EMPLOI CONCERNÉS ET GROUPES DE FONCTIONS :

(Tableaux issus de la délibération originelle)

IFSE	CIA
1) Critères d'octroi : Les critères retenus pour l'octroi du régime indemnitaires sont : - la situation administrative de l'agent (cadre d'emploi, grade) ; - Les missions exercées (profil du poste) ; - Le compte-rendu de l'entretien professionnel.	1) Critères d'octroi : Les critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle sont : - L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions et dans les projets des services ; - Le sens du service public et la participation à l'image renvoyée de la collectivité ; - La capacité à travailler en équipe et la contribution au collectif de travail ; - La connaissance du domaine d'intervention et de l'environnement professionnel - La présence effective de l'agent au cours de l'année
2) Périodicité d'octroi : L'I.F.S.E. sera versé mensuellement.	2) Périodicité d'octroi : Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant du C.I.A. sera proratisé en fonction du temps de travail.
3) Conditions de maintien lors de la maladie : • L'I.F.S.E. sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption et paternité ; • Un minimum garanti équivalent à 50% de l'I.F.S.E. sera versée aux agents placés en congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie.	3) Conditions de maintien lors de la maladie : - La présence effective de l'agent au cours de l'année

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP

**Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)
et complément indemnitaire lié à l'Engagement Professionnel (CIA)**

TRAME DE DELIBERATION (à adapter à votre collectivité)

Références

- Article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifié ;
- Décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ;
- Décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 relatif à l'IFSEEP ;
- Circulaire RDFF1427139C du 05 décembre 2014 relative au RIFSEEP dans la FPE ;
- Décret n° 2020-182 du 27 février 2020 ;
- Arrêtés ministériels y afférents.
- Avis du Comité Technique en date du xx/xx/xxxx

PREAMBULE :

M. le Maire rappelle que le Régime indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) a été instauré à compter du 1^{er} janvier 2018.

M. le Maire précise que le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 modifie les corps de référence et permet d'appliquer ce régime indemnitaire à de nouveaux cadres d'emplois. Ainsi, il s'avère nécessaire de compléter la délibération n° 2017/151 du 21 décembre 2017 et celle n° 2018/65 du 21 juin 2018 relatives à la mise en place du RIFSEEP pour permettre aux cadres d'emplois éligibles de bénéficier du RIFSEEP dans les mêmes conditions qu'instauré initialement.

MISE EN ŒUVRE DANS LA COLLECTIVITE :

Complément des Cadres d'emploi concernés :

CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR LE RIFSEEP			
FILIÈRES	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
TECHNIQUE	Ingénieur	Technicien	
MÉDICO-SOCIALE / SOCIALE	Educateur Jeunes Enfants		Auxiliaire de puériculture

L'attribution de l'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

❖ **Filière technique :**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES INGENIEURS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Directeur des Services techniques	36 210 €
Groupe 2	Chef de service	32 130 €
Groupe 3	Chargé de mission, études, conduite de projets	25 500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES TECHNICIENS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Chef de service, Expert sur une fonction technique complexe, conduite de chantier, encadrement d'équipes	17 480 €
Groupe 2	Responsabilité de coordination, Chargé de mission ou d'étude	16 015 €
Groupe 3	Chargé de gestion / instructeur	14 650 €

❖ Filière Médico-sociale et sociale :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Directeur de pôle, Responsable de service	14 000 €
Groupe 2	Educateurs avec spécificités	13 500 €
Groupe 3	Educateurs de jeunes enfants	13 000 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Auxiliaire de puériculture Responsable d'équipe	11 340 €
Groupe 2	Autres fonctions	10 800 €

L'attribution du Complément Indemnitaire (CI)

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CI :

❖ Filière technique :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES INGENIEURS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	
Groupe 1	Directeur des Services techniques	6 390 €
Groupe 2	Chef de service	5 670 €
Groupe 3	Chargé de mission, études, conduite de projets	4 500 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES TECHNICIENS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	
Groupe 1	Chef de service, Expert sur une fonction technique complexe, conduite de chantier, encadrement d'équipes	2 380 €
Groupe 2	Responsabilité de coordination, Chargé de mission ou d'étude	2 185 €
Groupe 3	Chargé de gestion / instructeur	1 995 €

❖ Filière Médico-sociale et sociale :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	
Groupe 1	Directeur de pôle, Responsable de service	1 680 €
Groupe 2	Educateurs avec spécificités	1 620 €
Groupe 3	Autres fonctions	1 560 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES AUXILIAIRES DE PUERICULTURE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Auxiliaire de puériculture Responsable d'équipe	1 260 €
Groupe 2	Autres fonctions	1 200 €

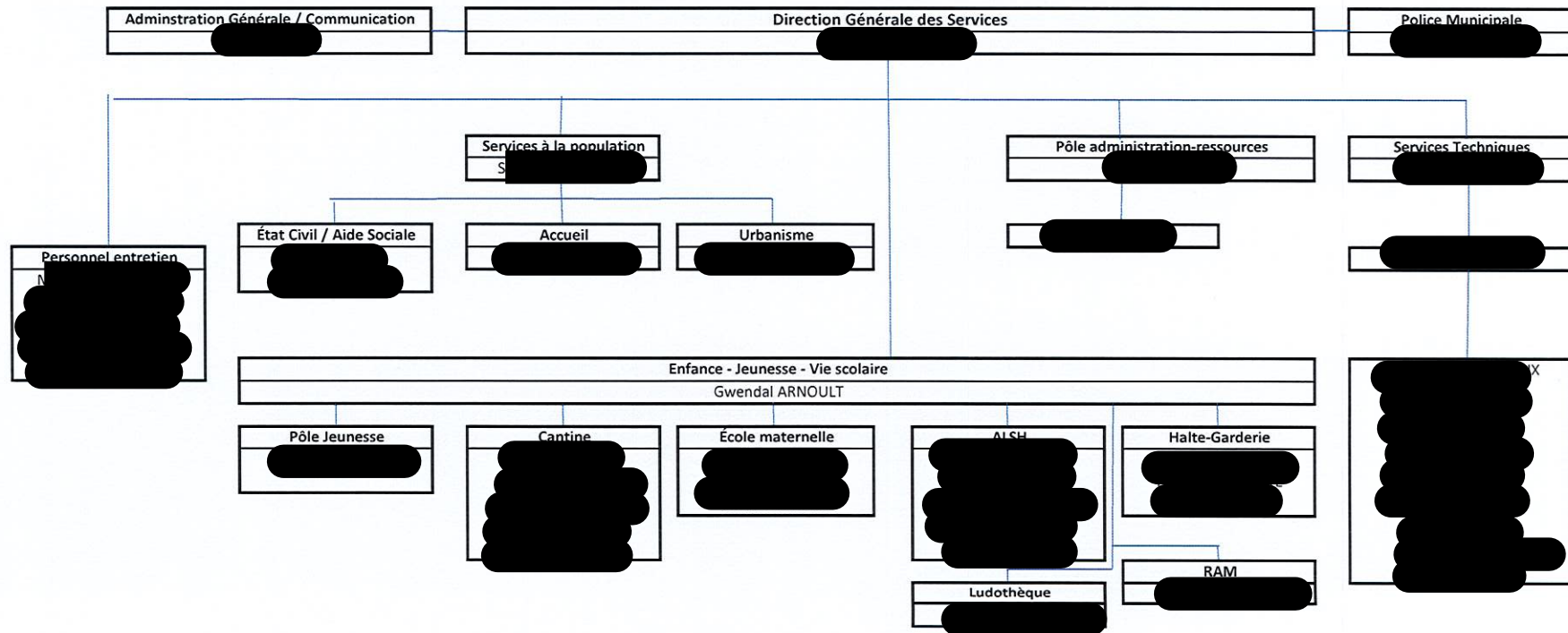
Les autres dispositions prévues par la délibération n° 2017/151 du 21 décembre 2017 et la délibération n° 2018/65 du 21 juin 2018 restent inchangées.

APRES EN AVOIR DELIBERE, LE *CONSEIL MUNICIPAL*, DECIDE :

- De compléter la délibération instaurant le RIFSEEP dans les conditions exposées ci-dessus, pour les cadres d'emploi listés ci-dessus.
- De charger l'autorité territoriale de fixer les montants individuels selon les critères définis ci-dessus dans la limite du crédit global ainsi que des plafonds et des coefficients de modulation individuelle maxima déterminés par la réglementation.
- D'inscrire les crédits prévus à cet effet au budget, chapitre 012

La présente délibération prendra effet à compter du 01/09/2021.

ORGANIGRAMME GÉNÉRAL DE LA MAIRIE



COMMUNE DE
VEUZAIN-SUR-LOIRE 41150

N° 2017/151

RESSOURCES HUMAINES

Mise en place du Régime
Indemnitaire tenant compte
des Fonctions, des Sujétions,
de l'Expertise et de
l'Engagement Professionnel
(RIFSEEP)

Nombre de Conseillers
en exercice 34
présents 26
votants 30

Le Maire informe que, conformément à l'article R 421-1 du Code de la Justice Administrative, la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois à compter de sa notification, sa réception par le Représentant de l'État et sa publication.

**EXTRAIT DU REGISTRE DES
DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL**

Séance du 21 décembre 2017

Le Conseil Municipal de la Commune de VEUZAIN-SUR-LOIRE dûment convoqué le 15 décembre 2017 s'est réuni en session ordinaire le 21 décembre 2017 à 19H30 à la salle des fêtes sous la présidence de Pierre OLAYA

PRÉSENTS : MM OLAYA, LECUIR, LEROUX, HERSANT, BOUQUIN, BONNEVILLE, DUGAULT, BILLAULT, HUBERT, CARREZ, COUCHAUX, WORNJ,

MMES LE BELLU, REUILLON-FRETTE, GUESDON, DESMIER, CLÉMENT, SEGRET, PICAULT, MORASIN, POTIER, CRAMOYSAN, SCHNIDER, YVONNET, DUQUESNOIS-STEINMETZ, HUE.

Lesquels forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L 2121-17 du Code Général des Collectivités Territoriales.

ABSENTS REPRÉSENTÉS :

M MARPAULT S. représenté par Nicole LE BELLU
MME BEFFARA représentée par Sylvie POTIER
MME TROMPAT représentée par Marie CLEMENT
MME GALLOU représentée par Sylvie SCHNIDER

ABSENTS EXCUSÉS : MM MARPAULT Christophe, BARRIER, POTIER ; MME DEROUINEAU

SECRÉTAIRE DE SÉANCE : Sylvie POTIER

Vu le code général des collectivités territoriales,
Vu la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,
Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,
Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,
Vu le 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 le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,
Vu la circulaire 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 les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'Etat pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,
Vu l'avis favorable à l'unanimité du comité technique en date du 19 octobre 2017
Vu l'avis favorable de la commission « Finances-Personnel communal » du 13 décembre 2017,
Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités, il est proposé d'instituer un régime indemnitaire composée de deux parts, selon les modalités ci-après,

ARTICLE 1 : INSTAURATION DU RIFSEEP

Il est instauré dans la collectivité conformément au décret n°2014-513 du 20 mai 2014 :

- **L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)**

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- ✓ des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- ✓ de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- ✓ des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

- **Le complément indemnitaire Annuel (C.I.A.)**

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat. L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis par la délibération afférente à l'entretien professionnel.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre et peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Cadres d'emploi concernés :

CADRES D'EMPLOIS CONCERNÉS PAR LE RIFSEEP			
FILIÈRES	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
ADMINISTRATIF	- Attaché	- Rédacteur	- Adjoint administratif
TECHNIQUE			- Agent de maîtrise - Adjoint technique
ANIMATION		- animateur	- Adjoint d'animation
MÉDICO-SOCIALE / SOCIALE			- ATSEM
CULTURELLE			- Adjoint du patrimoine

Bénéficiaires :

Le régime indemnitaire sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de l'établissement, qu'ils soient stagiaires ou titulaires relevant de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984, et appartenant à l'ensemble des filières représentées dans la collectivité.

Conditions d'attributions :

L'autorité territoriale, investie du pouvoir de nomination, détermine le taux individuel applicable à chaque fonctionnaire. Il procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles.

Pour l'ensemble des primes et indemnités susmentionnées les critères de modulation applicables sont ceux prévus pour l'Etat.

ARTICLE 2 : ATTRIBUTION DE L'IFSE

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

❖ **Filière administrative :**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Directeur général des services	36 210 €
Groupe 2	Directeur général adjoint	32 130 €
Groupe 3	Chef de service	25 500 €
Groupe 4	Chargé de mission ou d'étude	20 400 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Chef de service, Expert sur une fonction administrative complexe	17 480 €
Groupe 2	Responsabilité de coordination, Chargé de mission ou d'étude	16 015 €
Groupe 3	Chargé de gestion / instructeur	14 650 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	11 340 €
Groupe 2	Autres fonctions	10 800 €

❖ Filière technique :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	11 340 €
Groupe 2	Autres fonctions	10 800 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	11 340 €
Groupe 2	Autres fonctions	10 800 €

❖ Filière animation :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Chef de service, Expert sur une fonction administrative complexe	17 480 €
Groupe 2	Responsabilité de coordination, Chargé de mission ou d'étude	16 015 €
Groupe 3	Chargé de gestion / instructeur	14 650 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	11 340 €
Groupe 2	Autres fonctions	10 800 €

❖ **Filière Médico-sociale et sociale :**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ATSEM		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	11 340 €
Groupe 2	Autres fonctions	10 800 €

❖ **Filière Culturelle :**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS	NON LOGE
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	11 340 €
Groupe 2	Autres fonctions	10 800 €

Critères professionnels pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions :

La répartition des emplois dans les groupes de fonctions s'est effectuée au regard des 3 critères mentionnés à l'article 2 du décret n° 2014-513 du 20/04/2014, portant création du RIFSEEP, à savoir :

- ✓ Les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;
- ✓ La technicité, l'expertise, l'expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- ✓ Les sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Attribution Individuelle – Critères permettant de définir l'expérience professionnelle :

Les critères permettant de définir l'expérience professionnelle qui ont été retenus sont :

- ✓ La connaissance de l'environnement de travail ;
- ✓ La capacité à exploiter les acquis de l'expérience ;
- ✓ L'expérience dans d'autres domaines ;
- ✓ La démarche individuelle à participer à des formations.

Réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

1. en cas de changement de fonctions ;
2. au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...) ;
3. en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

Prise en compte de l'absentéisme :

L'I.F.S.E. sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé de maladie ordinaire, accident de service, maladie professionnelle, maternité, adoption et paternité ;

Un minimum garanti équivalent à 50% de l'IFSE sera versé aux agents placés en congé de longue maladie, de longue durée et de grave maladie. Cette garantie, établie par la délibération du conseil municipal du 16 décembre 2009 portant maintien du régime indemnitaire, est conservée.

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

L'I.F.S.E. sera versé mensuellement. Le montant de l'IF.S.E. sera proratisé en fonction du temps de travail.

Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E. pour les agents de la collectivité qui bénéficient déjà d'un régime indemnitaire :

Conformément à l'article 6 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, les agents qui bénéficient déjà d'un régime indemnitaire conserveront leur montant indemnitaire mensuel perçu, au titre de l'I.F.S.E. jusqu'à la date de leur prochain changement de fonctions.

Clause de sauvegarde :

En vertu de l'article 88 de la Loi du 26 janvier 1984, le régime indemnitaire dont bénéficiait un fonctionnaire, en application des dispositions réglementaires antérieures, lui sera maintenu à titre individuel lorsque ce montant se trouve diminué par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'Etat, servant de référence.

Cumul d'indemnité :

La part fixe (IFSE) est cumulée avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux consultations électorales (IFCE)

ARTICLE 3 : ATTRIBUTION DU CIA**Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :****❖ Filère administrative :**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHÉS TERRITORIAUX		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Directeur général des services	6 390 €		
Groupe 2	Directeur général adjoint	5 670 €		
Groupe 3	Chef de service	4 500 €		
Groupe 4	Chargé de mission ou d'étude	3 600 €		

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES RÉDACTEURS TERRITORIAUX		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Chef de service, Expert sur une fonction administrative complexe	2 380 €		
Groupe 2	Responsabilité de coordination, Chargé de mission ou d'étude	2 185 €		
Groupe 3	Chargé de gestion / instructeur	1 995 €		

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	1 260 €		
Groupe 2	Autres fonctions	1 200 €		

❖ Filière technique :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	1 260 €		
Groupe 2	Autres fonctions	1 200 €		

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	1 260 €		
Groupe 2	Autres fonctions	1 200 €		

❖ Filière animation :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ANIMATEURS TERRITORIAUX		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Chef de service, Expert sur une fonction administrative complexe	2 380 €		
Groupe 2	Responsabilité de coordination, Chargé de mission ou d'étude	2 185 €		
Groupe 3	Chargé de gestion / instructeur	1 995 €		

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	1 260 €		
Groupe 2	Autres fonctions	1 200 €		

❖ Filière Médico-sociale et sociale :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ATSEM		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	1 260 €		
Groupe 2	Autres fonctions	1 200 €		

❖ **Fillière Culturelle :**

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LES CADRES D'EMPLOIS DES ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE		MONTANTS (PLAFONDS)	ANNUELS	MAXIMA
GROUPES DE FONCTIONS	FONCTIONS			
Groupe 1	Encadrement ou coordination d'équipe, maîtrise d'une compétence rare, sujétions ou responsabilité particulière, fonction nécessitant une formation spécifique, responsabilité sur la sécurité d'autrui	1 260 €		
Groupe 2	Autres fonctions	1 200 €		

Définition des critères pour la part variable (CIA) :

Le complément indemnitaire annuel (part variable) tiendra compte des éléments suivants appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation professionnelle selon les critères ci-dessous :

- *L'atteinte des objectifs fixés en début d'année*
- *L'engagement individuel de l'agent : implication, motivation dans l'exercice de ces missions*
- *L'implication collective dans les projets de service, au sein de l'équipe et pour la collectivité*
- *L'attitude et le comportement de l'agent : image renvoyée au sein du personnel communal, des élus, de la population*
- *La présence effective de l'agent au cours de l'année*

Périodicité de versement du C.I.A. :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

ARTICLE 4 : CLAUSE DE REVALORISATION

Les montants maxima (plafonds) évolueront selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

ARTICLE 5 : ABROGATION DES DELIBERATIONS ET DISPOSITIONS ANTERIEURES

Toutes délibérations et dispositions antérieures relative aux cadres d'emploi sus mentionnés portant sur des primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir sont abrogées.

Après en avoir délibéré, à l'unanimité, le conseil municipal décide :

- D'instituer le RIFSEEP dans les conditions exposées ci-dessus, pour les cadres d'emploi listés ci-dessus.
- De charger l'autorité territoriale de fixer les montants individuels selon les critères définis ci-dessus dans la limite du crédit global ainsi que des plafonds et des coefficients de modulation individuelle maxima déterminés par la réglementation.
- Dire que la présente délibération prendra effet au 01 janvier 2018.
- D'inscrire les crédits prévus à cet effet au budget, chapitre 012

Pour extrait conforme à la séance du conseil municipal du 21 décembre 2017.

Certifié exécutoire

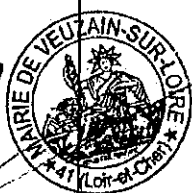
Reçu en Préfecture de

Loir-et-Cher

le : **22 DEC. 2017**

Publié ou Notifié

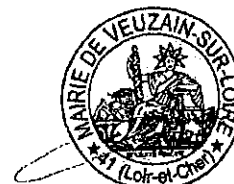
le : **22 dec 2017**



Veuzain-sur-Loire, le 22 décembre 2017

Le Maire,

Pierre OLAYA





FORMULAIRE RIFSEEP (modification) DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: SIAEP de La Vigne aux Champs

Personne en charge du dossier:

Nom: HOURY Aline

coordonnées: 0254714265

Mail: aep-thesee@wanadoo.fr

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
8500	5		1

OBJET DE LA SAISINE :

Modification RIFSEEP

NATURE DE LA MODIFICATION

Le SIAEP de La Vigne aux Champs va procéder au recrutement d'un nouvel agent, au grade d'adjoint administratif.

Ce grade n'était pas renseigné dans la délibération initiale liée au RIFSEEP.

Il convient donc aujourd'hui de la modifier afin d'intégrer le cadre d'emploi catégorie C des adjoints administratifs territoriaux.

CONTEXTE :

Le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 stipule que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet, avant toute délibération, d'un avis préalable du Comité technique.

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



1. REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

CADRE EMPLOI CONCERNÉS ET GROUPES DE FONCTIONS :

(Tableaux issus de la délibération originelle)

IFSE	CIA
1) Critères d'octroi : L'IFSE doit être affectée au cadre d'emploi des adjoints administratifs territoriaux.	1) Critères d'octroi : L'octroi du CIA se fera selon les critères suivants : 20% attribués selon le respect du matériel et des véhicules 20 % attribués selon le degré d'absentéisme 20% attribués selon le comportement au sein du service public 40% attribués selon le service rendu et le degré de conscience professionnelle
2) Périodicité d'octroi : Cette indemnité IFSE sera versée à l'agent de façon mensuelle.	2) Périodicité d'octroi : Le versement du CIA se fera en deux fois, aux mois de juin et novembre.
3) Conditions de maintien lors de la maladie : L'IFSE est maintenue dans son intégralité, comme précisé dans le projet de délibération joint.	3) Conditions de maintien lors de la maladie : Maintien en intégralité

2. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MODIFICATIONS RELATIVES A L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (L'I.F.S.E.)

Bénéficiaires :

Les bénéficiaires de l'IFSE seront les catégories suivantes :

Adjoint administratifs
Rédacteurs
Agents de maîtrise
Adjointes techniques

Critères professionnels (voire indicateurs) pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions :

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaires à l'exercice des missions
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Attribution individuelle - Critères permettant de définir l'expérience professionnelle :

Les éléments valorisés au titre de l'expérience professionnelle seront les suivants :

- Les fonctions d'encadrement, de coordination et de pilotage
- La technicité, l'expertise et l'expérience
- Les sujétions particulières et le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel

Réexamen du montant de l'I.F.S.E. - Fixation de la périodicité en l'absence de changement de fonctions :

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

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

Prise en compte de l'absentéisme :

L'absentéisme sera pris en compte par l'autorité territoriale.

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

L'IFSE sera versée mensuellement

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



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

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...)
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion

3. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MODIFICATIONS RELATIVES AU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (ANNUEL)

Bénéficiaires :

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Attribution individuelle - Critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle :

Se reporter à la délibération ci-jointe

Prise en compte de l'absentéisme :

L'absentéisme sera pris en compte par l'autorité territoriale

Périodicité de versement du C.I.A. :

Le CIA sera versé semestriellement (juin et novembre)

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



4. CONCERTATION AVEC LE PERSONNEL

Les agents concernés ont-ils été associés à la construction du projet ? Oui

Si oui, par quel moyen (entretiens individuels, réunions, participation à un groupe de travail...) ?

Réunions avec le personnel et les élus

Les agents concernés sont-ils informés du projet ? Oui

Si oui, par quel moyen (courrier, note de service, réunions...) ?

Le sujet a été évoqué en entretien avec les élus et le président

5. Coût du projet (Coût chargé en année pleine)

Environ 25.000 euros de coût annuel

6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET : 01/09/2021

Joindre impérativement :

- Délibération originelle instituant le RIFSEEP
- Projet de délibération modifiant le RIFSEPP

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



- Organigramme

Fait à THESEE ,le 08/06/2021

Signature de l'autorité territoriale

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP

**SYNDICAT INTERCOMMUNAL D'ADDUCTION D'EAU POTABLE
DE LA VIGNE AUX CHAMPS
2 RUE DES SABLES – 41140 THESEE**

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
SEANCE DU 28 JUIN 2021**

L'an deux mil vingt et un, le vingt-huit juin, à dix-huit heures quinze,
Le Comité Syndical, légalement convoqué le dix juin 2021, s'est réuni dans la salle des fêtes de la commune de Thésée,
sous la présidence de Monsieur MARINIER Jean-François, président.

Présents : Mme MARTEAU Dominique - MM. MARINIER Jean-François - CHARLUTEAU Daniel - CHARTIN Joël – MICHAUD Christian - ROSET Jean-Jacques – ARMAND Hubert – LEJARRE Robert – ROINSOLLE Daniel, Titulaires,
MM. ALLION Gilles et DAVID Gilles, Suppléants

Absents excusés ayant remis un pouvoir : M. TROTIGNON Michel donne pouvoir à M. ALLION Gilles, M. BIGOT Laurent donne pouvoir à M. ARMAND Hubert

Absent : M. LORON Jeany

Mme MARTEAU Dominique est nommée secrétaire de séance.

**MISE EN ŒUVRE DU RIFSEEP (I.F.S.E.P.) – AJOUT DU CADRE D'EMPLOI
ADJOINT ADMINISTRATIF**

Le conseil syndical,

Sur rapport de Monsieur le président,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi N° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret N° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi N° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

Vu le décret N° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret N° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

I. Indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.)

1) Le principe :

Considérant la délibération du 5 avril 2018 instituant le RIFSEEP, ainsi que le recrutement d'un agent sur le cadre d'emploi d'adjoint administratif,

Le conseil syndical décide de modifier comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP,

2) Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, le conseil syndical décide à l'unanimité d'étendre selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux agents recrutés par voie de détachement.

3) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret N° 2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement de l'I.F.S.E. les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 2	Secrétaire – Service administratif	10 800 €

4) La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} juillet 2021 (au plus tôt à la date de transmission de la délibération au contrôle de légalité au regard du principe de non rétroactivité d'un acte réglementaire et de son caractère exécutoire dès lors qu'il a été procédé à la transmission de cet acte au représentant de l'Etat dans le département).

II. Mise en place du complément Indemnitaire Annuel (C.I.A.)

1) Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, le conseil syndical décide à l'unanimité, d'étendre selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux agents recrutés par voie de détachement.

2) La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

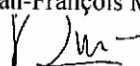
Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret N° 2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement du CIA les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 2	Secrétaire – Service administratif	1.000 €

Les modalités d'application du RIFSEEP (IFSE et CIA) sont précisées dans la délibération du 05 avril 2018.
Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Pour copie certifiée conforme à l'original
Thésée, le 29 juin 2021

Le Président
Jean-François MARINIER



Visa de la préfecture :

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du....

Le président informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

Nombre de membres en exercice : 12

Nombre de membres présents :

Nombre de suffrages exprimés :

Vote :

- Pour :

- Contre :



FORMULAIRE RIFSEEP DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: Commune de VILLEDIEU-LE-CHATEAU

Personne en charge du dossier:

Nom: Cécile Despas

coordonnées: 0254724101

Mail: mairie-villedieu@wanadoo.fr

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
416	2	2	1

OBJET DE LA SAISINE :

MISE EN PLACE RIFSEEP

NATURE DU PROJET

Mise en place d'un régime indemnitaire pouvant améliorer les conditions de rémunération des agents en fonction de leurs compétences, polyvalence...

CONTEXTE :

Le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 stipule que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet, avant toute délibération, d'un avis préalable du Comité technique.



1. REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

Existe-t-il déjà un régime indemnitaire dans la collectivité ? Non

Quelles primes sont versées (Préciser les cadres d'emplois concernés) ?

NBI secrétaire de mairie

Directrice de centre de loisirs

Selon quels critères ?

2. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (L'I.F.S.E.)

Bénéficiaires :

- agents titulaires et stagiaires à temps complets et à temps non complets
- agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet sur un poste permanent

Critères professionnels (voire indicateurs) pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions :

Fonctions de l'agent appréciées en fonction des responsabilités exercées

autonomie dans le travail
prises d'initiatives
compétences et polyvalence

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima : voir pièces jointes

Attribution individuelle - Critères permettant de définir l'expérience professionnelle :

Le maire procédera , par voie d'arrêté aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire.



Réexamen du montant de l'I.F.S.E. – Fixation de la périodicité en l'absence de changement de fonctions :

au moins tous les 3 ans en fonction de l'évolution des tâches et des compétences de l'agent

Prise en compte de l'absentéisme :

Conformément au décret N° 20110-997 du 26 aout 2020 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics :

- en cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement indemnité maintenue intégralement dans les cas suivants : congés maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption,
- en cas de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de L'IFSE est suspendu

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement . Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima 'plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'état.

Conditions de mise en œuvre de l'I.F.S.E. pour les agents de la collectivité qui bénéficient déjà d'un régime indemnitaire :

Pour les collectivités qui avaient institué la Prime de Fonctions et de Résultats, abrogation de la délibération correspondante à compter du calendrier :

3. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - ATTRIBUTION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

Bénéficiaires :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet sur un poste



permanent

- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet sur un poste permanent

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima : voir pièces jointes

Attribution individuelle - Critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle :

Assiduité, ponctualité polyvalence de l'agent

rigueur et discrétion, disponibilité

Prise en compte de l'absentéisme :

Conformément au décret N° 20110-997 du 26 aout 2020 relatif au maintien des primes et indemnités des agents publics :

- en cas de congé de maladie ordinaire : l'IFSE suivra le sort du traitement indemnité maintenue intégralement dans les cas suivants : congés maternité, paternité, accueil d'un enfant ou adoption,
- en cas de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de L'IFSE est suspendu

Périodicité de versement du C.I.A. :

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le montant est à proratiser en fonction du temps de travail et sera fixé à la suite de l'entretien annuel.

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'état.

4. CONCERTATION AVEC LE PERSONNEL

Les agents concernés ont-ils été associés à la construction du projet ? Non



Si oui, par quel moyen (entretiens individuels, réunions, participation à un groupe de travail...) ?

Les agents concernés sont-ils informés du projet ? Oui

Si oui, par quel moyen (courrier, note de service, réunions...) ?

Les agents ont été informés par réunion de service

5. Coût du projet (Coût chargé en année pleine)

10 000 euros environ

6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET : 01/06/2021

Fait à Villedieu le chateau ,le 17/05/2021

Signature de l'autorité territoriale

PROJET

DELIBERATION MAIRIE de VILLEDIEU LE CHATEAU RELATIVE A LA MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL)

Objet : Mise en oeuvre du R.I.F.S.E.E.P. (I.F.S.E. et C.I.A.)

Le conseil municipal,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

Vu le 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,

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

Pour les cadres d'emplois de catégorie C

Adjoint administratifs territoriaux, Agents sociaux territoriaux, Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles, Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives, Adjoint territoriaux d'animation

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions 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 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions 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,

Adjoint techniques,

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 modifié pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions 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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions 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 la circulaire NOR : R0FF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en oeuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'avis du Comité Technique en date du (date du CT du CDG41) à présenter avant de délibérer relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de Vallée de Ronsard,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est composé de deux parties :

-l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle,

-le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

I **MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)**

1/ **Le principe :**

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

Cette indemnité est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de conception ou de conduite des projets
- Technicité, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, -
- Sujétions ou responsabilités particulières.

2/ **Les bénéficiaires :**

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : voix pour, voix contre et abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,

- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ~~sur un~~

~~poste permanent~~

et à temps partiel
au emploi permanent

3/ **La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :**

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n° 2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement de l'I.F.S.E. les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Secrétariat de mairie	11 340 €
Groupe		€
REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Animatrice /directrice	11 340 €
Groupe		0 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE
Groupe 1	Agent Technique Polyvalent	11 340 €
Groupe 2	Agent polyvalent des écoles	10 800 €
Groupe 2 / 3	Agent d'entretien des locaux	10 800 €
Groupe 2 / 4	Agent Technique	10 800 €

différencier les montants
si on fait le monde en 2 (groupes)

4/ L'attribution individuelle du montant de l'I.F.S.E

Le maire procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles en fonction du classement du poste occupé par l'agent dans l'un des groupes de fonctions de la catégorie correspondante et de l'expérience professionnelle acquise par l'agent bénéficiaire

5/ Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

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

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation...),
- en cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

6/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E. :

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 accident de service) : l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

7/ Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Elle sera versée mensuellement.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

8/ Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires):

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

9/ Conditions de mise en oeuvre de l'I.F.S.E.

Il est décidé de garantir aux agents bénéficiaires le maintien lors de la mise en oeuvre de l'I.F.S.E., du

montant mensuel perçu au titre du précédent régime indemnitaire institué par la délibération du 23 Novembre 2012 en faveur du personnel technique et du 24 Novembre 2016 au profit de la filière administrative, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel.

10/ La date d'effet : Les dispositions de la présente délibération prendront effet au **01/06/2021.**



MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

1/ Le principe :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2/ Les bénéficiaires :

Après en avoir délibéré, décide à l'unanimité (ou selon le vote suivant : voix pour, voix contre et abstentions) d'instituer selon les modalités ci-après et dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) aux :

- agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet ~~sur un~~

poste permanent

et à temps partiel
ou emploi permanent

3/ La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Pour chaque cadre d'emplois, il est décidé de répartir ainsi qu'il suit les emplois susceptibles d'être occupés au sein de la collectivité entre les groupes de fonctions prévus par le décret n°2014-513 susvisé et de retenir comme base de versement du CIA les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Secrétariat de mairie	1 260 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Animatrice	1 260 €

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI POUR LE CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		MONTANTS ANNUELS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
Groupe 1	Agent Technique Polyvalent	1 260 €
Groupe 2	Agent polyvalent des écoles	1 200 €
Groupe 2 ³	Agent d'entretien des locaux	1 200 €
Groupe 2 ⁴	Agent Technique	1 200 €

*remarque
même que pour IPSE*

4/ L'attribution individuelle du montant du C.I.A.

C.I.A.

L'autorité territoriale procédera, par voie d'arrêté, aux attributions individuelles qui peuvent être comprises entre 0% et 100% du montant maximal fixé pour chaque groupe. Ce coefficient sera déterminé à partir des critères définis ci-dessous :

— *Rappel des critères de l'entretien professionnel :*

- résultats professionnel et réalisation des objectifs
- compétences professionnelles et techniques
- qualités relationnelles
- capacité d'encadrement

Le coefficient attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

5/ Les modalités de maintien ou de suppression du complémentaire indemnitaire annuel (C.I.A.) :

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 accident de service) : le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) suivra le sort du traitement.
- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, ce complément sera maintenu intégralement.
- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du complément indemnitaire annuel est suspendu.

6/ Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois (en décembre) et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

7/— Clause de revalorisation (possible si l'assemblée délibérante vote les montants maxima fixés par les textes réglementaires) :

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires aux fonctionnaires de l'Etat.

8/ La date d'effet :

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/06/2021.



III. LES REGLES DE CUMUL DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.)

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.).

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes...),
- La prime de responsabilité versée au DGS.
- La NBI

L'arrêté en date du 27/08/2015 précise par ailleurs que le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) est cumulable avec les indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par le maire fera l'objet d'un arrêté individuel.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Ainsi fait et délibéré les « jour, mois et an » ci-dessous.

Fait à Villedieu le Château
Le Maire

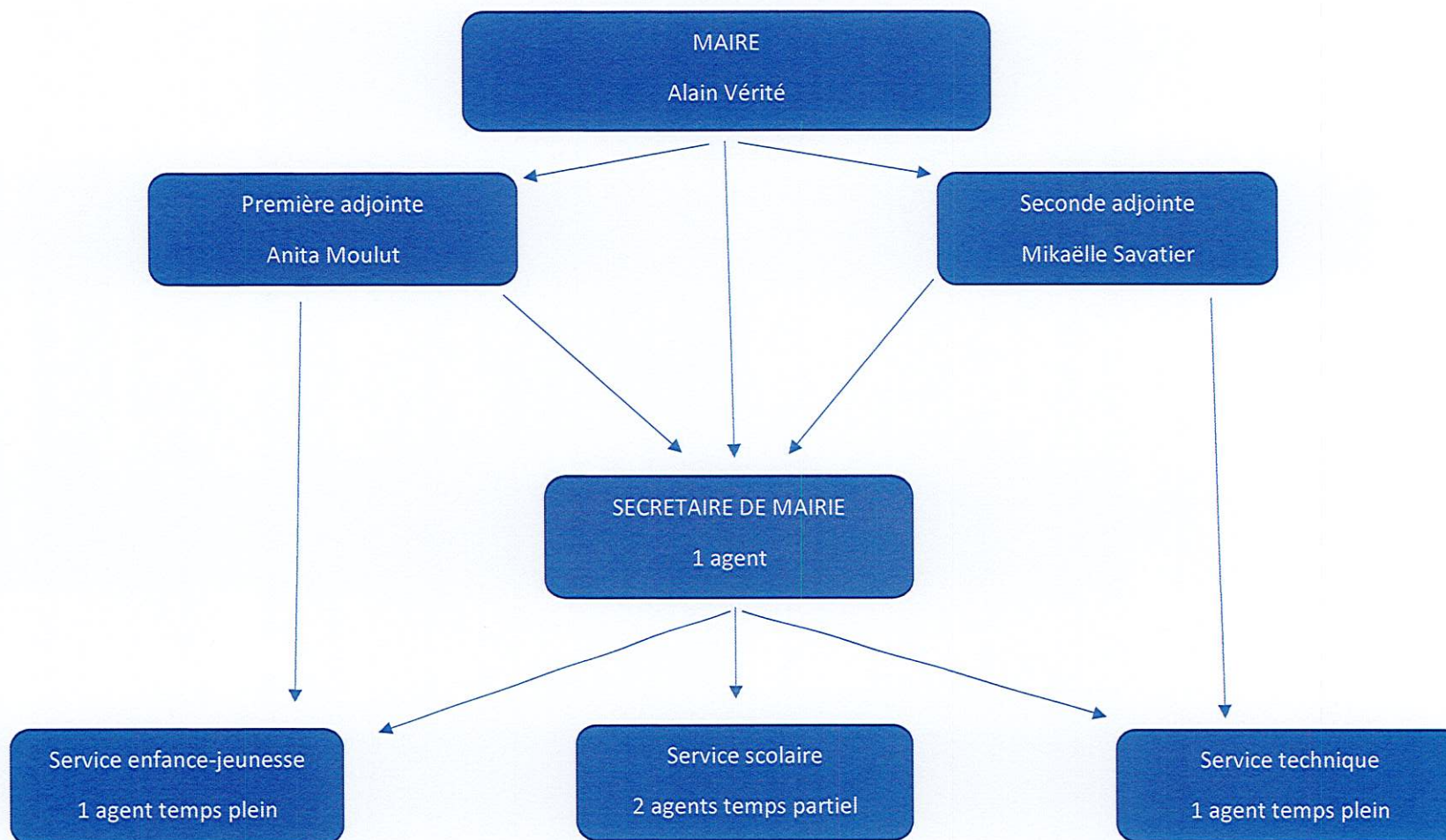
Alain VERITE

Visa de la sous-préfecture:

Délibération rendue exécutoire par publication à compter du

Le Maire (ou le Président) informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif dans un délai de 2 mois, à compter de la présente publication.

ORGANIGRAMME COMMUNE DE VILLEDIEU-LE-CHATEAU



COMPTE-RENDU D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL ANNÉE 2020

Date de convocation :

- ☐ Avec le support d'évaluation : ☐ oui ☐ non
☐ Avec la fiche de poste : ☐ oui ☐ non

Date de l'entretien : Durée de l'entretien :

IDENTIFICATION DE L'AGENT ET DE SON RESPONSABLE HIERARCHIQUE DIRECT

AGENT (EVALUE)

NOM Prénom :

Collectivité employeur :

Direction :

Service :

Poste occupé : depuis le :/...../.....

☐ Temps complet (35h/sem.) ☐ Temps non complet :h/sem. ☐ Temps partiel : %

Position statutaire : titulaire

Catégorie : ☐ A ☐ B ☐ C

Grade :

Echelon :

RESPONSABLE HIERARCHIQUE DIRECT (EVALUATEUR)

NOM Prénom :

Fonction :

BILAN DE L'ANNEE 2020

Faits marquants de l'année 2020 (à compléter par l'agent)

--

1- Bilan des objectifs fixés⁽¹⁾ lors du dernier entretien professionnel(à compléter par l'évaluateur)

	Echelle d'évaluation	Commentaires
1^{er} Objectif fixé : 	☐ atteint ☐ partiellement atteint ☐ non atteint	<i>Raisons pour lesquelles l'objectif n'a été que partiellement atteint ou pas du tout atteint :</i> <i>Eventuelles difficultés rencontrées pour atteindre cet objectif :</i>

2^{ème} Objectif fixé : 	☐ atteint ☐ partiellement atteint ☐ non atteint	<i>Raisons pour lesquelles l'objectif n'a été que partiellement atteint ou pas du tout atteint :</i> <i>Eventuelles difficultés rencontrées pour atteindre cet objectif :</i>
--	--	--

2 – Bilan des formations suivies durant l'année écoulée

Détail des formations suivies (à compléter par l'agent)		
Intitulé de la formation	Durée (en jours)	Organisme de formation

Bilan des formations suivies (à compléter par l'évaluateur le jour de l'entretien)	
Les formations suivies ont-elles été bénéfiques ? ☐ oui ☐ non	

Si oui, quels ont été les bénéfices retirés ?

Sinon, pour quelles raisons (ex : contenu du stage inadapté, niveau de formation inapproprié, impossibilité de mettre en pratique les nouveaux acquis pour raison matérielle ou autre, etc.) ?

3 – Appréciation des compétences professionnelles et qualités relationnelles

SAVOIR	A acquérir	En cours d'acquisition	Acquis	Maîtrisé ⁽²⁾	Non concerné	Commentaires
Connaissances techniques du métier						
Connaissance des consignes de travail et des procédures appliquées dans le service						
Connaissance de la réglementation (législation, normes...) liée au domaine d'activité et au poste						
Connaissance de son environnement de travail (collectivité, service public, rôles de chacun...)						

SAVOIR-FAIRE	A acquérir	En cours d'acquisition	Acquis	Maîtrisé ⁽²⁾	Non concerné	Commentaires
Savoir-faire lié au poste (technicité)						
Respect des consignes, procédures et règles de travail						
Respect des matériels et biens publics						
Respect des délais						
Qualité d'exécution (finition, rigueur)						
Capacité à rechercher l'information et à la partager						
Capacité à rendre compte						
Capacité à maintenir le niveau des compétences requis pour le poste (formation, actualisation des connaissances)						
Capacité à conduire un projet						

(2) Personne ressource en capacité d'accompagner d'autres agents.

SAVOIR-ETRE	Non adapté au poste	A améliorer par rapport au poste	Adapté au poste	Non concerné	Commentaires
Initiative, autonomie					
Capacité d'adaptation (nouveaux collègues, nouvelles méthodes...)					
Esprit d'équipe, sens du travail en commun					
Qualité de relation avec les collègues					
Qualité de relation avec les usagers, partenaires et prestataires extérieurs					
Qualité de relation avec la hiérarchie					
Sens du service public					
Discrétion professionnelle					
Assiduité, ponctualité					

N.B. Le dernier critère d'évaluation relatif aux capacités d'encadrement de l'agent n'est rempli que si l'agent évalué est en situation d'encadrement d'un ou de plusieurs agents.

Nombre de personnes encadrées par l'agent :

CAPACITES D'ENCADREMENT	A acquérir	En cours d'acquisition	Acquis	Maîtrisé ⁽²⁾	Non concerné	Commentaires
Capacité à accompagner le personnel, transmettre son savoir-faire, faire progresser						
Capacité à organiser et à organiser le travail (gestion du personnel et des heures)						
Capacité à décider, à négocier et à anticiper						
Capacité à animer, mobiliser et valoriser une équipe						
Capacité à déléguer et à contrôler						
Capacité à gérer et à réguler les conflits						
Capacité à impulser et accompagner le changement, l'amélioration des pratiques						
Capacité à garantir la communication interne (garant de la bonne circulation de l'information)						

(2) Personne ressource en capacité d'accompagner d'autres agents.

PERSPECTIVES ET OBJECTIFS A VENIR

Objectifs fixés ⁽³⁾	Echéance	Conditions de réussite et moyens à mettre en œuvre pour atteindre l'objectif fixé

(3) 1 objectif collectif et 1 objectif individuel minimum pour l'année à venir

Besoins en formation ⁽⁴⁾		
Intitulé précis de la formation	Motivations	Ordre de priorité selon avis du responsable hiérarchique

(4) Se référer en priorité au catalogue du CNFPT

Souhait en matière d'évolution professionnelle et autres thèmes abordés au cours de l'entretien
(évolution des missions, mobilité, avancement, accès à un autre grade)

Observations de l'agent

Appréciation globale du responsable hiérarchique

Date :

Signature :

Notification du compte-rendu d'entretien à l'agent

Le soussigné déclare avoir pris connaissance de la totalité de son compte-rendu d'entretien professionnel et des possibilités de demande de révision.

Date et signature :

Visa de l'autorité territoriale

Observations éventuelles :

Nom et prénom du signataire :

En qualité de :

Date :

Signature :

Notification du compte-rendu d'entretien à l'agent

Le soussigné déclare avoir pris connaissance de la totalité de son compte-rendu d'entretien professionnel et des possibilités de demande de révision.

Date et signature :

En cas de demande de révision de l'entretien :

Toute demande de révision auprès du maire ou du président doit intervenir dans un délai de **15 jours francs** suivant la notification du compte-rendu de l'entretien. Toute demande de révision devant la CAP doit intervenir dans un délai d'un mois suivant la notification de la réponse du maire ou du président.

Observations éventuelles de l'agent	
	Date : Signature :

Commission administrative paritaire



FORMULAIRE RIFSEEP (modification) DE SAISINE DU COMITE TECHNIQUE

**TOUT DOSSIER INCOMPLET OU REÇU APRES LA DATE LIMITE
SERA REPORTÉ À L'ORDRE DU JOUR DE LA SÉANCE SUIVANTE
(Cachet de La Poste faisant foi).**

Les formulaires de saisine du CT ne doivent pas être nominatifs

COLLECTIVITE: Mairie de Vouzon

Personne en charge du dossier:

Nom: CAVARO Florian

coordonnées: 0254884416

Mail: mairiedevouzon@wanadoo.fr

Nombre d'habitants	Nombre d'agents titulaires	Contractuels de droit public	Stagiaires
1518	10	0	1

OBJET DE LA SAISINE :

Modification RIFSEEP

NATURE DE LA MODIFICATION

Dans la délibération du Conseil Municipal du 15 novembre 2018, il est prévu que le versement du CIA s'effectue en une seule part, en juin de chaque année, sur la base d'un arrêté d'attribution individuelle du Maire.

Si l'agent quitte la Commune avant le mois de juin (retraite, mutation, ...), il est proposé de prévoir la possibilité de verser le CIA à l'agent avec son dernier bulletin de paie. Cela permettra surtout de clore informatiquement le dossier de paie de l'agent et d'éviter des risques d'erreur (cotisations, maintien du dossier ouvert alors que l'agent a quitté ses fonctions).

Aucun autre changement n'est prévu concernant le régime indemnitaire en place.

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



CONTEXTE :

Le décret n° 85-565 du 30 mai 1985 stipule que les grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents doivent faire l'objet, avant toute délibération, d'un avis préalable du Comité technique.

1. REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT

CADRE EMPLOI CONCERNÉS ET GROUPES DE FONCTIONS :

(Tableaux issus de la délibération originelle)

IFSE	CIA
1) Critères d'octroi : - capacité à exploiter l'expérience acquise : transfert des compétences à autrui - diversité du parcours professionnel en lien avec le poste - capacité à approfondir les connaissances : formation, élargissement des compétences par la pratique	1) Critères d'octroi : Deux critères sont retenus pour définir la valeur professionnelle : - manière de servir : fiabilité et qualité du travail effectué, relation avec les usagers - engagement professionnel : atteinte des objectifs, implication dans le travail, adaptabilité
2) Périodicité d'octroi : L'I.F.S.E. est versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. L'I.F.S.E. est proratisée en fonction du temps de travail.	2) Périodicité d'octroi : Le C.I.A. est versé en une seule part, en juin de chaque année, sur la base d'un arrêté d'attribution individuelle du Maire.
3) Conditions de maintien lors de la maladie : L'I.F.S.E. est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé maladie ordinaire, congés annuels, accident de service (ou accident de travail), maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant. L'I.F.S.E. est suspendue pendant les périodes de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Le montant de l'I.F.S.E. est proratisé en fonction du temps de travail et de la date d'entrée dans la collectivité pour les agents ayant moins d'un an d'ancienneté.	3) Conditions de maintien lors de la maladie : Le C.I.A. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de congé maladie ordinaire, congés annuels, accident de service (ou accident de travail), maladie professionnelle, maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant. Le C.I.A. est suspendu pendant les périodes de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie. Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail et de la date d'entrée dans la collectivité pour les agents ayant moins d'un an d'ancienneté.

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



2. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MODIFICATIONS RELATIVES A L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (L'I.F.S.E.)

Bénéficiaires :

Idem au régime indemnitaire existant

Critères professionnels (voire indicateurs) pris en compte pour répartir les emplois dans les groupes de fonctions :

Idem au régime indemnitaire existant

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Attribution individuelle - Critères permettant de définir l'expérience professionnelle :

Idem au régime indemnitaire existant

Réexamen du montant de l'I.F.S.E. - Fixation de la périodicité en l'absence de changement de fonctions :

Idem au régime indemnitaire existant

Prise en compte de l'absentéisme :

Idem au régime indemnitaire existant

Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

Idem au régime indemnitaire existant

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Idem au régime indemnitaire existant

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



3. REGIME INDEMNITAIRE FUTUR - MODIFICATIONS RELATIVES AU COMPLEMENT INDEMNITAIRE (ANNUEL)

Bénéficiaires :

Idem au régime indemnitaire existant

Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Attribution individuelle - Critères retenus pour apprécier la valeur professionnelle :

Idem au régime indemnitaire existant

Prise en compte de l'absentéisme :

Idem au régime indemnitaire existant

Périodicité de versement du C.I.A. :

Le CIA sera versé en une seule part, en juin de chaque année, sur la base d'un arrêté d'attribution individuelle du Maire.

Si un agent quitte la Commune avant le mois de juin (retraite, mutation, ...), le CIA sera versé à l'agent avec son dernier bulletin de paie.

Clause de revalorisation des montants maxima (Uniquement si les montants maxima prévus sont ceux fixés par les textes réglementaires) :

Idem au régime indemnitaire existant

4. CONCERTATION AVEC LE PERSONNEL

Les agents concernés ont-ils été associés à la construction du projet ? Non

Si oui, par quel moyen (entretiens individuels, réunions, participation à un groupe de travail...) ?

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP



Les agents concernés sont-ils informés du projet ? Oui

Si oui, par quel moyen (courrier, note de service, réunions...) ?

Une information aux responsables de service sera faite au cours d'une réunion. Chaque responsable sera chargé de communiquer aux agents sur le projet.

5. Coût du projet (Coût chargé en année pleine)

Le coût du projet n'évolue pas. Il est estimé à 25 000 € par an (IFSE et CIA).

6. DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DU PROJET : 01/01/2022

Joindre impérativement :

- Délibération originelle instituant le RIFSEEP
- Projet de délibération modifiant le RIFSEPP
- Organigramme

Fait à Vouzon ,le 07/06/2021

Signature de l'autorité territoriale _____

Il est recommandé de délibérer sur les seules évolutions apportées au RIFSEEP

PROJET DE DELIBERATION

Objet de la délibération : Modification du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

Monsieur le Maire rappelle au Conseil Municipal que, par délibération du 15 novembre 2018, il avait décidé d'instaurer l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA) à compter du 1^{er} janvier 2019 dans le cadre de la mise en œuvre du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

L'attribution de l'IFSE est liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.

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

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est déterminé selon l'engagement professionnel et la manière de servir de l'année n-1.

Le C.I.A. est versé en une seule part, en juin de chaque année, sur la base d'un arrêté d'attribution individuelle du Maire.

Toutefois, tout agent peut quitter ses fonctions au sein de la Commune à tout moment au cours de l'année (départ en retraite, mutation, ...).

Dans ce cas et concernant le CIA, si l'agent quitte ses fonctions entre le mois de janvier et le mois de mai de l'année n, il percevra le CIA de l'année n-1 en même temps que sa dernière paie.

Si l'agent quitte ses fonctions entre le mois de juillet et le mois de décembre de l'année n, le CIA sera proratisé en fonction du temps de travail de l'année n et versé en même temps que sa dernière paie.

Le reste de la délibération n° 2018/56 du 15 novembre 2018 est inchangé.

Après en avoir délibéré et à l'unanimité, le Conseil Municipal :

- accepte la modification des modalités de versement du CIA,
- autorise Monsieur le Maire, ou en cas d'empêchement un adjoint, à mener à bien cette décision et à signer tous les documents relatifs à celle-ci.

Certifié exécutoire
Transmis en Sous-préfecture
le
Notifié et publié
le

Fait et délibéré en séance.
Pour copie certifiée conforme.
Vouzon,

Le Maire,

Jean-François LAHAYE