



Délibération du conseil municipal Séance du 1^{ER} octobre 2024

L'an deux mille vingt-quatre et le 1er octobre à vingt heures et zéro minute, le conseil municipal de la commune de Balan, régulièrement convoqué le vingt-cinq septembre deux mille vingt-quatre, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, en la salle des mariages, sous la présidence de Monsieur Patrick MÉANT, Maire de Balan.

Présents : Yolande AFFRE, Catherine BANCEL-FRANGIONE, Noémie BIMUZ, Patrick BOUVIER, Pierre BOUVIER, Jean-Pierre BURGHARDT, Sébastien BUSSY, Véronique DOCK, François FERRETTI, Corinne GAMBA, François GÉRENTET, Jean-Michel HALET, Marie-Claire LIORET, Vincent MAILLET, Éliane MARTINS, Jessie MEAN, Patrick MÉANT, Stéphane PONTHEU, Laurent ROGANRD, Valérie VILLARD.

Excusés

Avec pouvoir: Bérengère MULLER, conseillère municipale, pouvoir donné à C. BANCEL FRANGIONE;
Michel TROSSELY, conseiller municipal, pouvoir donné à J-P BURGHARDT.

Conformément à l'article 2121-15 du Code Général des collectivités territoriales, Yolande AFFRE a été nommée secrétaire de séance.

2024-10-03 : Modification du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

VU le Code général de la fonction publique, notamment les articles L714-4 et suivants ;

VU le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 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°2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux ;

VU la délibération n° 2016-06-08 en date du 27 juin 2016 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

VU la délibération n° 2017-06-10 en date du 26 juin 2017 précisant le RIFSEEP ;

VU l'arrêté municipal n°2021-43 du 31 décembre 2021 établissant les Lignes Directrices de Gestion ;

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 3 septembre 2024 ;

VU le tableau des emplois permanents ;

CONSIDÉRANT la nécessité d'amender la délibération portant modification du RIFSEEP afin de respecter le principe de parité entre fonctions publiques, notamment dans le versement de l'IFSE et du CIA ;

CONSIDÉRANT la nécessité de revaloriser certains cadres d'emplois, notamment afin de garantir l'égalité femme-homme ;

La municipalité a engagé une réflexion visant à faire évoluer l'application du RIFSEEP au sein de la collectivité. Les objectifs sont les suivants : prendre en compte la place dans l'organigramme, reconnaître les spécificités de certains postes, revaloriser certains cadres d'emplois, notamment afin de garantir l'égalité femme-homme et respecter le principe de parité entre fonctions publiques, notamment dans le versement de l'IFSE et du CIA ;

I. Mise en place de l'IFSE

Dans la limite des textes applicables à la fonction publique d'Etat, cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires, titulaires et stagiaires.

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.

L'IFSE représente la part fixe du RIFSEEP total, à hauteur de 85 %.

A. Les bénéficiaires

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise est versée aux agents titulaires et stagiaires, y compris les agents recrutés au titre des articles L332-13, L332-14, L332-23, L332-24 et L352-4 du Code général de la fonction publique, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

B. La détermination des critères professionnels liés aux fonctions

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et de l'expertise requis dans l'exercice des fonctions :

Critères 1	Critères 2	Critères 3
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
Définition	Définition	Définition
Il s'agit de tenir compte des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de l'agent. Les formations suivies, les démarches d'approfondissement professionnel sur un poste comme les connaissances pratiques assimilées au fur et à mesure de l'exercice des fonctions permettent aux agents d'enrichir voire d'élargir leurs compétences et savoir-faire.	Il s'agit de contraintes particulières liées au poste : exposition physique, responsabilité prononcée (échanges fréquents avec des partenaires internes ou externes à l'administration), lieu d'affectation ou aire géographique d'exercice des fonctions.

	Ces acquis de l'expérience professionnelle qui vont venir enrichir leur « bagage fonctionnel » peuvent également être reconnus.	
Indicateurs	Indicateurs	Indicateurs
<ul style="list-style-type: none"> - Niveau hiérarchique - Type de collaborateurs encadrés - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie - Niveau de responsabilité liés aux missions (humaine, financière, juridique, politique.) - Délégation de signature - Organisation du travail des agents - Conduite de projet - Préparation et/ou animation de réunion - Conseil aux élus 	<ul style="list-style-type: none"> - Technicité /niveau de difficulté - Champ d'application/polyvalence - Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier) - Habilitation/certification - Actualisation des connaissances - Connaissance requise (de niveau élémentaire à expertise) - Autonomie - Rareté de l'expertise 	<ul style="list-style-type: none"> - Relations internes /externes (typologie des interlocuteurs) - Risque d'agression physique - Risque d'agression verbale - Exposition aux risques de contagion(s) - Risque de blessure - Itinérance /déplacements - Variabilité des horaires - Contraintes météorologiques - Réunion en soirée - Engagement de la responsabilité financière - Acteur de la prévention - Gestion de l'économat - Impact de l'image sur la collectivité

(*) Les sujétions qui font déjà l'objet d'une indemnisation dans le cadre de dispositif indemnitaire cumulable avec le R.I.F.S.E.E.P. ne doivent pas être prises en compte lors de la répartition des fonctions au sein des différents groupes de fonctions.

C. La détermination des critères liés à l'expérience professionnelle, individuelle et non liés aux fonctions :

Critère 1
Critères relatifs à l'expérience professionnelle, individuelle, liée l'agent, et non à une fonction.
<p>Définition</p> <p>L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique et le temps passé sur un poste.</p> <p>Elle repose sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - L'élargissement des compétences - L'approfondissement des savoirs - La consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste <p>Elle doit être différenciée :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de l'ancienneté, qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève - de la valorisation de l'engagement et de la manière de servir (reposant sur le CIA)

Indicateurs <ul style="list-style-type: none"> - Expérience dans d'autres domaines (parcours professionnel de l'agent avant l'arrivée sur son poste) - Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relations avec les élus.) - Capacité à exploiter les acquis de l'expérience - Initiative - Concours/examens professionnels - Diplôme attendu sur un poste mono-métier - Diplôme pris en compte en lien avec un poste pluri-métier - Ancienneté
Critère 2
La mobilisation des compétences et réussite des objectifs fixés
Indicateurs <ul style="list-style-type: none"> - Détermination d'un ou plusieurs objectifs lors de l'entretien annuel et concrétisation de ceux-ci (mise en place d'une nouvelle réglementation, d'un nouvel outils, conduite en mode projet .)
Critère 3
La progression des connaissances de l'environnement de travail et des procédures
Indicateurs <ul style="list-style-type: none"> - L'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences, la prise en charge de dossier nécessitant des compétences élargies - L'effort de formation professionnelle (formations facultatives), à l'exclusion des formations obligatoires, recyclages, permis, préparation aux concours et toute autre formation ne contribuant pas directement aux objectifs susvisés.

D. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxi :

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

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

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes les plus lourds.

Catégorie A

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux.

ATTACHES TERRITORIAUX GROUPES DE FONCTIONS	MONTANTS ANNUELS		
	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe A1	15 000 €	36 210 €	36 210 €
Groupe A2	12 000 €	32 130 €	32 130 €
Groupe A3	6 600 €	25 500 €	25 500 €
Groupe A4	4 800 €	20 400 €	20 400 €

Catégorie B

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe BR1	5 400 €	17 480 €	17 480 €
Groupe BR2	4 800 €	16 015 €	16 015 €
Groupe BR3	3 480 €	14 650 €	14 650 €

Arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

TECHNICIENS TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe BT1	1850 €	19 660 €	19 660 €
Groupe BT2	1750 €	18 580 €	18 580 €
Groupe BT3	1650 €	17 500 €	17 500 €

Catégorie C

Arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe CA1	1 350 €	11 340 €	11 340 €
Groupe CA2	1 200 €	10 800 €	10 800 €

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

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRE
Groupe CT1	1 350 €	11 340 €	11 340 €
Groupe CT2	1 200 €	10 800 €	10 800 €

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

AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe AM1	1 350 €	11 340 €	11 340 €
Groupe AM2	1 200 €	10 800 €	10 800 €

Arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe ATSEM1	1 350 €	11 340 €	11 340 €
Groupe ATSEM2	1 200 €	10 800 €	10 800 €

Arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe AN1	1 350 €	11 340 €	11 340 €
Groupe AN2	1 200 €	10 800 €	10 800 €

E. 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,
- A minima tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- Pour les emplois fonctionnels, à l'issue des différentes périodes de détachement.

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

Maintien des primes et indemnités des agents dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire (non compris ceux liés à un accident de service ou à une maladie professionnelle), l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement, notamment en cas de passage à demi-traitement ou de mise en disponibilité.
- Pendant les congés annuels, autorisations d'absence exceptionnelles et les congés pour maternité, de paternité, congés pour états pathologiques et congés d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.
- En cas de congé de longue maladie ou de longue durée, l'IFSE sera suspendu à compter de la date de mise en congé de longue maladie ou de longue durée. Aucune rétroactivité ne sera appliquée à la période initiale en congé de maladie ordinaire.
- En cas de sanction disciplinaire, l'IFSE suivra l'évolution du traitement brut indiciaire.

G. Périodicité de versement de l'IFSE.

La périodicité de versement de l'IFSE sera mensuelle.
Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

H. Clause de revalorisation l'IFSE.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'Etat.

II. Mise en place du complément indemnitaire annuel(C.I.A)

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

Le CIA représente la part variable du RIFSEEP total, à hauteur de 15 %.

L'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent sont appréciés à partir des éléments contenus dans l'évaluation professionnelle.

A. Les bénéficiaires du C.I.A

Le complément indemnitaire annuel est versé aux agents titulaires et stagiaires, y compris les agents recrutés au titre de l'article L352-4 du Code général de la fonction publique, à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Les agents contractuels de droit public et privé à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;

B. La détermination des critères professionnels liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir et leur pondération

Critères 1	Critères 2	Critères 3
Savoir-faire	Savoirs	Savoir-être
Sous-critères indicatifs	Sous-critères indicatifs	Sous-critères indicatifs
-Qualité du travail fourni : -Résultat attendu dans les tâches quotidiennes -Mise en œuvre des consignes et remarques données -Respect des délais impartis -Compte-rendu d'exécution auprès de la hiérarchie -Performance dans le poste -Réactivité d'exécution -Prise d'initiative, adaptation -Travail d'équipe -Partage d'info. Horizontales (entre collègues) -Management : -Accompagnement des équipes, répartition et contrôle des tâches -Décision, impulsion -Gestion des conflits -Savoir déléguer	-Connaissances techniques nécessaires aux fonctions -Outils -Environnement pro.	-Autonomie -Esprit d'équipe -Réaction adaptée aux difficultés -Attitude respectueuse -Ponctualité, disponibilité -Volonté de se former, de progresser -Management : -Exemplarité -Ecoute -Impartialité

Conformément à la fiche d'entretien professionnel, les critères précités seront appréciés selon les niveaux suivants :

- Non acquis
- Acquis
- En cours d'acquisition
- Maîtrisé

Les critères liés au management ne sont applicables qu'aux encadrants, c'est-à-dire aux agents en situation d'encadrement hiérarchique, conformément à l'organigramme de la collectivité.

Les critères et sous-critères seront pondérés de la manière suivante, en fonction du niveau attribué :

Critère	Sous-critère	Déclinaison	Non acquis	En cours d'acquisition	Acquis	Maîtrisé	
Savoir-faire	Qualité du travail fourni	Résultat attendu dans les tâches quotidiennes	1	2	3	4	
		Mise en œuvre des consignes et remarques données	1	2	3	4	
		Respect des délais impartis	1	2	3	4	
		Compte-rendu d'exécution auprès de la hiérarchie	1	2	3	4	
	Performance dans le poste	Réactivité d'exécution	1	2	3	4	
		Prise d'initiative, adaptation	1	2	3	4	
		Travail d'équipe	1	2	3	4	
		Partage d'informations horizontales (entre collègues)	1	2	3	4	
	Management	Accompagnement des équipes, répartition et contrôle des tâches	1	2	3	4	
		Décision, impulsion	1	2	3	4	
		Gestion des conflits	1	2	3	4	
		Savoir déléguer	1	2	3	4	
Savoirs	Connaissances techniques nécessaires aux fonctions		1	2	3	4	
	Outils		1	2	3	4	
	Environnement professionnel		1	2	3	4	
Savoir-être	Autonomie		1	2	3	4	
	Esprit d'équipe		1	2	3	4	
	Réaction adaptée aux difficultés		1	2	3	4	
	Attitude respectueuse		1	2	3	4	
	Ponctualité, disponibilité		1	2	3	4	
	Volonté de se former, de progresser		1	2	3	4	
	Management	Exemplarité		1	2	3	4
		Ecoute		1	2	3	4
Impartialité			1	2	3	4	

Le nombre de points est inscrit dans le support d'entretien annuel d'évaluation.

L'ensemble des points accordés est converti en pourcentage d'attribution du CIA.

C. La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du 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 dans 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.

Catégorie A

Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux.

ATTACHES TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe A1	400 €	6 390 €	6 390 €
Groupe A2	300 €	5 670 €	5 670 €
Groupe A3	200 €	4 500 €	4 500 €
Groupe A4	100 €	3 600 €	3 600 €

Catégorie B

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe BR1	400 €	2 380 €	2 380 €
Groupe BR2	300 €	2 185 €	2 185 €
Groupe BR3	200 €	1 995 €	1 995 €

Arrêté du 5 novembre 2021 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des techniciens supérieurs du développement durable dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les techniciens territoriaux.

TECHNICIENS TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe BT1	400 €	2 680 €	2 680 €
Groupe BT2	300 €	2 535 €	2 535 €
Groupe BT3	200 €	2 385 €	2 385 €

Catégorie C

Arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe CA1	300 €	1 260 €	1 260 €
Groupe CA2	200 €	1 200 €	1 200 €

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.

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe CT1	300 €	1 260 €	1 260 €
Groupe CT2	200 €	1 200 €	1 200 €

Arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe AM1	300 €	1 260 €	1 260 €
Groupe AM2	200 €	1 200 €	1 200 €

Arrêté du 20 mai 2014 et du 26 novembre 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	MONTANTS ANNUELS		
GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT MINI	MONTANT MAXI	PLAFONDS INDICATIFS REGLEMENTAIRES
Groupe AN1	300 €	1 260 €	1 260 €
Groupe AN2	200 €	1 200 €	1 200 €

D. Les modalités de maintien ou de suppression du complément indemnitaire annuel (C.I.A)

Maintien des primes et indemnités des agents dans certaines situations de congés :

- En cas de congé de maladie ordinaire (non compris ceux liés à un accident de service ou à une maladie professionnelle) ou congé de longue maladie ou de longue durée ou de grave maladie entraînant une absence de plus de six (6) mois de l'agent, le C.I.A ne sera pas attribué, aucune évaluation ne pouvant être effectuée si l'agent n'a pas été présent à son poste pendant au moins la moitié de l'année objet de l'évaluation ;
- Pendant les congés annuels, autorisations d'absence exceptionnelles et les congés pour maternité, de paternité, congés pour états pathologiques et congés d'accueil de l'enfant ou pour adoption, cette indemnité sera maintenue intégralement.

E. Périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A)

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

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

Le montant est proratisé en fonction des périodes d'inactivité ; étant entendues comme l'absence d'exercice des fonctions en raison d'un congé pour raison de santé.

F. Clause de revalorisation du complément indemnitaire annuel (C.I.A)

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires d'Etat.

III. Les règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

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

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- 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 préfetures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique.

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 indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la garantie individuelle du pouvoir d'achat (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'autorité territoriale confirme la suppression de l'indemnisation perçue par les agents au titre des salissures et de la prime petit-équipement déjà préalablement intégrées dans le RIFSEEP.

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.

IV. Date d'effet

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2025.

Il est proposé au conseil municipal :

- DE METTRE EN ŒUVRE les dispositions comme exposées ci-avant avec effet au 1er janvier 2025 ;
- DE CONVENIR que la ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence ;
- DE PREVOIR ET INSCRIRE au budget les crédits correspondants ;
- DE CHARGER Monsieur le Maire des modalités d'application de cette mesure, notamment ceux nécessaires à sa mise en œuvre, et de la signature de tous documents afférents.

Le Conseil Municipal, après en avoir discuté, délibéré et voté à l'unanimité,

- **MET EN ŒUVRE** les dispositions comme exposées ci-avant avec effet au 1er janvier 2025 ;
- **CONVIENT** que la ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence ;
- **PREVOIT ET INSCRIT** au budget les crédits correspondants ;
- **CHARGE** Monsieur le Maire des modalités d'application de cette mesure, notamment ceux nécessaires à sa mise en œuvre, et de la signature de tous documents afférents.

Le 1^{ER} octobre 2024

Patrick MÉANT
Le Maire



<u>Nombre de conseillers :</u>	
En exercice :	22
Présents :	20
Votants :	22