



Délibération
DRH/ACS

CONSEIL MUNICIPAL DU JEUDI 15 DECEMBRE 2022

Envoyé en préfecture le 21/12/2022
Reçu en préfecture le 21/12/2022
Publié le
ID : 017-211704150-20221215-2022_151-DE



2022 – 151 REACTUALISATION DES REGLES D'APPLICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

Président de séance : DRAPRON Bruno, Maire

Etaient présents : 25

DRAPRON Bruno, CHEMINADE Marie-Line, CALLAUD Philippe, BERDAI Ammar, TOUSSAINT Charlotte, BARON Thierry, BUFFET Martine, CAMBON Véronique, TERRIEN Joël, JEDAT Günter, CHANTOURY Laurent, DAVIET Laurent, ABELIN-DRAPRON Véronique, AUDOUIN Caroline, DEBORDE Sophie, GUENON Delphine, EHLINGER François, DEREN Dominique, BENCHIMOL-LAURIBE Renée, MAUDOUX Pierre, MARTIN Didier, MACHON Jean-Philippe, ARNAUD Dominique, CATROU Rémy, MELLA Florent

Excusés ayant donné pouvoir : 9

CARTIER Nicolas à DEBORDE Sophie, CHABOREL Sabrina à MAUDOUX Pierre, CREACHCADEC Philippe à CHEMINADE Marie-Line, DIETZ Pierre à BENCHIMOL-LAURIBE Renée, DELCROIX Charles à EHLINGER François, PARISI Evelyne à DRAPRON Bruno, ROUDIER Jean-Pierre à ARNAUD Dominique, TORCHUT Véronique à BERDAI Ammar, VIOLLET Céline à MACHON Jean-Philippe

Absente excusée : 1

BETIZEAU Florence

Secrétaire de séance : DEBORDE Sophie

Date de la convocation : 08/12/2022

Date de publication : 21 DEC. 2022

Le Conseil Municipal,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L712-1 et -2, L714-1, L714-4 et suivants,

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,

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié pris pour l'application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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 délibération n°2017-177 du Conseil Municipal du 13 décembre 2017 relative au régime indemnitaire et instaurant la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) à compter du 1^{er} janvier 2018,

Vu la délibération n°2018-5 du Conseil Municipal du 13 février 2018 instaurant la possibilité d'ouverture du droit au régime indemnitaire aux agents non titulaires sur emplois non permanent,

Vu la délibération n°2021-165 du Conseil Municipal du 20 décembre 2021 instaurant l'indemnité d'administration et de technicité (IAT) au cadre d'emplois des Chefs de service de Police Municipale,

Considérant la nécessité d'amender les règles applicables en matière indemnitaire à la Ville de Saintes eu égard à l'évolution réglementaire et organisationnelle de notre collectivité et à la nécessité de compléter les règles d'attribution,

Considérant la nécessité de maintenir le caractère exécutoire de la délibération n°2021-165 précitée,

Considérant que par délibération n°2017-177 en conseil municipal du 13 décembre 2017, la Ville de Saintes a mis en place le nouveau régime indemnitaire intitulé « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » (RIFSEEP) à compter du 1^{er} janvier 2018 instauré par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour les fonctionnaires de l'Etat,

Considérant qu'un nouveau décret en date du 27 février 2020, relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale, a établi une équivalence provisoire avec des corps de l'Etat afin que l'ensemble des agents territoriaux non encore éligibles puissent en bénéficier, à l'exception de la filière police municipale et des cadres d'emplois des professeurs et assistants territoriaux d'enseignement artistique,

Considérant qu'il convient d'amender les règles applicables en matière indemnitaire à la Ville de Saintes eu égard à l'évolution réglementaire et organisationnelle de notre collectivité et à la nécessité de compléter les règles d'attribution.



Considérant que les principales mesures portent sur :

- L'ajout des cadres d'emplois suite à la parution du décret 2020-182 du 27 février 2020 : les ingénieurs, techniciens, bibliothécaires, attachés de conservation ... ;
- Le maintien du versement mensuel de l'IFSE et de la part variable CIA versée en une seule fois chaque année ;
- La finalisation du classement des métiers par groupe de fonction ;
- La définition et la valorisation des contraintes particulières liées à certains métiers ;
- La valorisation de l'expérience professionnelle à l'occasion de l'intérim d'un collègue ou d'un supérieur absent.

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités ;

Considérant que les crédits nécessaires sont inscrits au budget, chapitre 012 ;

Vu l'avis du Comité Technique en date du jeudi 1er décembre 2022,

Après consultation de la Commission « Ressources » du jeudi 1^{er} décembre 2022,



Il est proposé au Conseil Municipal de délibérer sur :

- L'abrogation de la délibération n°2017-177 du Conseil Municipal du 13 décembre 2017 relative au régime indemnitaire et instaurant le « Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel » (RIFSEEP) et la délibération n°2018-5 du Conseil Municipal du 13 février 2018 relative au régime indemnitaire,
- L'approbation des règles d'application du régime indemnitaire telles que précisées dans l'annexe jointe à cette délibération qui seront applicables, à compter du 1^{er} janvier 2023,
- L'approbation des règles d'application de la part du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) telles que précisées dans l'annexe jointe à cette délibération qui seront applicables à partir de la procédure d'évaluation de l'année 2023,
- L'autorisation donnée au Maire ou son représentant à fixer par arrêté individuel le montant de l'IFSE et du CIA versés aux agents concernés dans le respect des dispositions fixées ci-dessus,
- L'autorisation donnée au Maire ou son représentant à signer tous documents afférents à cette affaire.

Le Conseil Municipal,

Après en avoir délibéré,

ADOpte à l'unanimité ces propositions.

Pour l'adoption : 34

Contre l'adoption : 0

Abstention : 0

Ne prend pas part au vote : 0

Les conclusions du rapport,
mises aux voix, sont adoptées.
Pour extrait conforme,

Le Maire,


Bruno DRAPRON



La secrétaire de séance,


Sophie DEBORDE

En application des dispositions des articles R.421-1 à R.421-5 du code de justice administrative, cette décision peut faire l'objet d'un recours en annulation par courrier ou par l'application Télérecours citoyens accessible à partir du site www.telerecours.fr devant le Tribunal Administratif de Poitiers dans un délai de deux mois à compter de sa publication.



REGLES D'APPLICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

VILLE DE SAINTES



Sommaire

<u>PREAMBULE</u>	3
<u>I - LE CADRE JURIDIQUE</u>	3
1. L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE)	3
2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)	4
<u>II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE</u>	4
1. Les bénéficiaires	4
2. Les cadres d'emplois concernés	4
3. La détermination des groupes de fonction et des montants maxima de l'IFSE	5
3.1 Détermination des groupes	5
3.2 Les montants par groupe de fonction	7
4. La périodicité et les modalités de versement	7
5. Le cumul avec les autres indemnités	7
6. Le réexamen de l'IFSE	7
7. Clause de revalorisation	7
<u>III - LES SPECIFICITES DES MISSIONS ET FONCTIONS EXERCEES</u>	8
1. Pénibilité des tâches et travaux dangereux	8
2. Gestion d'une régie	8
3. Valorisation de l'expérience professionnelle	9
<u>IV - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL</u>	10
1. Les bénéficiaires	11
2. La périodicité et les modalités de versement	11
3. Les conditions de réexamen	11
<u>V - L'ABSENTEISME</u>	11
<u>VI – CAS PARTICULIERS</u>	12
1. Cas particulier des agents de la filière enseignement artistique	12
a) Indemnité d'Heure Supplémentaire d'Enseignement	12
b) Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)	14
c) Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction	14
2. Cas particulier des agents de la filière culturelle	15
a) Indemnité pour service de jour férié	15
b) Indemnité pour travail dominical régulier	15
3. Cas particulier des agents de la filière police municipale	16
a) Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale	16
b) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)	16
<u>TABLEAU : REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE et CIA)</u>	18



PREAMBULE

Pour rappel, la volonté de la Ville de Saintes est de faire du régime indemnitaire un levier managérial répondant à des objectifs :

- De simplification et de transparence de la politique indemnitaire dans la mesure où le RIFSEEP s'est substitué à une diversité de primes ;
- D'harmonisation et d'égalité car l'exercice des fonctions et la récompense de l'investissement personnel prévalent sur le grade détenu et la filière d'appartenance.

La Ville de Saintes présente ainsi la politique indemnitaire qu'elle souhaite mettre en œuvre, conformément à ses objectifs, ses ressources et son organisation.

I - LE CADRE JURIDIQUE

Le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de L'État. L'organe délibérant peut donc retenir des taux inférieurs, voire nuls, à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet à l'organe délibérant de fixer le cadre général en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les attributions individuelles relèvent de la compétence de l'autorité territoriale, par arrêté, dans le respect des principes définis par le Conseil Municipal.

Les deux composantes du RIFSEEP

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes récentes marquent le passage d'une logique de grade à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.

Par conséquent, le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est composé des deux parts suivantes :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire ;
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

1. 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 et de l'expérience professionnelle.

Chaque emploi ou cadre d'emplois peut être réparti entre les 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.



2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel variable tenant compte de leur manière de servir établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle annuelle.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Il convient de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Le versement de ce complément est facultatif.

II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE

1. Les bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public sur emploi permanent à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.
- Les contractuels de droit public sur emploi non permanent à temps complet ou non complet.

Les personnels exclus sont :

- Les cadres d'emplois des policiers municipaux et garde champêtre qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique.
- Les cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique et assistant d'enseignement artistique qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique.
- Les contrats de droit privé.
- Les contrats d'apprentissage.
- Les agents en période de préparation au reclassement (PPR) considérant leur accompagnement dans le dispositif du maintien dans l'emploi sans poste identifié sur cette période.

2. Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois eu égard au décret du 27 février 2020.

Ce régime indemnitaire concerne donc tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques ;
- Filière sportive : conseillers des activités physiques et sportives (APS), éducateurs des APS, opérateurs des APS ;
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;



- Filière culturelle : bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques, conservateurs des bibliothèques, conservateurs du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; adjoints du patrimoine.

Les autres cadres d'emploi continuent de percevoir les primes déjà instituées.

3. La détermination des groupes de fonction et des montants maxima de l'IFSE

3.1 Détermination des groupes

Les postes ainsi analysés ont été répartis dans les différents groupes de fonction. Ces derniers doivent regrouper les postes dont le degré d'exigence est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

La Ville de Saintes a choisi de répartir les postes en 10 groupes de fonctions : 4 en groupe 1 / 3 en groupe 2 / 3 en groupe 3.

Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est plus important.

Chaque cadre d'emplois de la collectivité est donc réparti en différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

- **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**
 - Positionnement dans l'organigramme (strate hiérarchique).
 - Management stratégique (décision à long terme) ou opérationnel (gestion courante) ou transversal (gestion de projets).
 - Nombre de directions ou services encadrés de manière directe ou indirecte.
 - Nombre d'agents encadrés.
 - Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction...).
- **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**
 - Niveau de qualification requis (diplômes CAP ... BAC ... BAC +5).
 - Connaissances requises pour occuper le poste (mise en œuvre opérationnelle, maîtrise, expertise) ;
 - Diversité et complexité des missions (exécution simple ou complexe, tâches répétitives ou analytiques, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision).
 - Autonomie (restreinte, encadrée, large).
- **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :**
 - Finalité relationnelle (communiquer, animer, coordonner, conseiller auprès des agents, des usagers ou des décideurs...).
 - Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue juridique, financier...
 - Niveau d'impact pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard ...).



Ce classement s'est également basé sur deux outils complémentaires que sont l'organigramme et les fiches de poste. Ce travail a permis, d'une part, de mesurer le niveau de responsabilité de chaque poste au sein de chaque pôle et, d'autre part, de comparer la hiérarchisation des postes de manière transversale. Ces données ont été croisées pour en vérifier la cohérence horizontale (tous les postes tout pôle confondu) et, verticale (au sein d'un même pôle).

REFERENTIEL	PERIMETRE	DEFINITION TYPE D'EMPLOI	EXEMPLES METIERS TYPES	
Groupe 1.1	DIRECTION GENERALE	Direction générale des services Direction générale des services adjoint	Directeur général des services Directeur général adjoint des services	Direction Générale Elargie
Groupe 1.2	DIRECTIONS	Directions en lien direct avec la Direction Générale des Services et les élus référents Force de proposition dans la politique sectorielle, participation active au processus décisionnel de gestion de la collectivité et le management des ressources Pilotage budgétaire	Directeur	
Groupe 1.3	SERVICES	Définition et la mise en œuvre des politiques sectorielles, nécessitant une haute expertise réglementaire et/ou technique, management de services pluridisciplinaires de type culturels, techniques ou sportifs Pilotage budgétaire des services	Directeur d'établissement	
Groupe 1.4	TRANSVERSAL DIRECTION GENERALE / DIRECTIONS / SERVICES	Gestion de management de projet en transversalité en lien avec des enjeux stratégiques Haute expertise Rattachement hiérarchique direct à la Direction Générale des Services	Chargé de mission Direction Générale	
Groupe 2.1	SERVICE	Responsabilité de gestion d'un service pluridisciplinaire ou de plusieurs secteurs d'activités Expertise dans un domaine spécifique, une autonomie et initiative pour garantir la mise en œuvre des orientations de la direction Gestion budgétaire du service ou de plusieurs secteurs Encadrement d'un service	Responsable de service Responsables de plusieurs secteurs	
Groupe 2.2	SECTEUR	Connaissances et savoir-faire spécifiques, réalisation de missions de gestion Autonomie, initiative et champ relationnel large impliquant encadrement et/ou coordination d'activités transversales - Expertises réglementaires Suivi budgétaire possible Encadrement possible d'un secteur	Responsable de secteur Gestionnaire confirmé Technicien confirmé	
Groupe 2.3	MANAGEMENT ACTIVITE / EQUIPE	Maîtrise technique, réalisation de missions de gestion et/ou d'instruction Autonomie dans un secteur d'activité Encadrement possible d'une équipe	Référent d'un secteur Responsable d'une activité Responsable d'une équipe	
Groupe 3.1	REFERENT ACTIVITE	Gestion d'un secteur d'activité avec une technicité spécifique Référent d'une équipe possible	Référent d'une équipe Référent d'une activité	
Groupe 3.2	ACTIVITE QUALIFIEE	Qualification ou habilitation spécifique liée à l'activité Gestion de plusieurs activités au sein d'une équipe	Membre qualifié d'équipe	
Groupe 3.3	ACTIVITE	Réalisation des tâches quotidiennes selon les consignes, ou un planning prédéfini dans le périmètre de l'activité	Membre d'équipe	



3.2 Les montants par groupe de fonction

Les montants indiqués en annexe 1 correspondent aux montants plafonds applicables aux fonctionnaires d'État. L'organe délibérant peut librement déterminer le nombre de groupe de fonctions par cadre d'emplois auquel il affecte, pour chacun d'entre eux, un montant plafond dans la limite du plafond réglementaire.

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant dans la présente délibération.

Ces montants, indiqués en annuel et en brut, sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

4. La périodicité et les modalités de versement

L'IFSE est versée mensuellement au prorata du temps de travail.

5. Le cumul avec les autres indemnités

L'IFSE est, par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature.

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions engagées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (garantie individuelle du pouvoir d'achat - GIPA, indemnité différentielle...). Les délibérations prises à ces effets demeurent applicables.

6. Le réexamen de l'IFSE

Le montant de l'IFSE est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

7. Clause de revalorisation

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



III - LES SPECIFICITES DES MISSIONS ET FONCTIONS EXERCEES

Au-delà de la démarche de classification des postes permettant de constituer des groupes homogènes en fonction des niveaux de responsabilité et d'expertise, il apparaît important de différencier au sein d'un même groupe de fonctions, les postes qui présentent des contraintes particulières pour les reconnaître et majorer ainsi le montant de l'IFSE minimal du groupe de fonctions.

1. Pénibilité des tâches et travaux dangereux

Il s'agit des postes qui nécessitent l'exécution de travaux pouvant provoquer des troubles musculosquelettiques ou une usure physique.

Il s'agit également des postes dont les conditions de travail présentent des risques d'accidents corporels, de lésions, d'intoxication :

- utilisation de machines vibrantes
- travaux de nettoyage
- port de charges lourdes
- environnement bruyant, chloré
- travaux en hauteur
- travaux d'élagage
- conduite d'engins
- manipulation de produits chimiques

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration atteint 30 € bruts par mois.

Ce point est introduit en lieu et place de l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, inconfortables ou salissants.

2. Gestion d'une régie

Certaines fonctions peuvent bénéficier, en complément de leur traitement indiciaire, d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), qui a pour objet de "récompenser l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière attachée à certains emplois". Ces emplois sont définis par décret.

Les fonctions de régisseurs sont concernées par cette bonification.

Il convient donc de prendre en considération cette contrainte en appliquant une majoration du montant mensuel brut de l'IFSE du poste selon les montants annuels gérés et selon le tableau ci-dessous :



RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT annuel de la part « IFSE régie » (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie (en euros)	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement (en euros)	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement (en euros)		<i>Montants dans le respect du plafond réglementaire prévu pour la part fonctions du groupe d'appartenance de l'agent régisseur</i>
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	110
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200
De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820
De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	De 760 001 à 1 500 000	8 800	1 050
Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	Au-delà de 1 500 000	1 500 par tranche de 1 500 000	46 par tranche de 1 500 000

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

3. Valorisation de l'expérience professionnelle

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon. Elle doit également être différenciée de la manière de servir de l'agent qui relève du Complément Indemnitaire Annuel (CIA). Elle fait ainsi partie intégrante de l'IFSE.

Chaque collectivité est libre de déterminer les critères d'appréciation dans le cadre de l'article 3 du décret 2014-513.

Le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise fera l'objet d'un examen sur proposition de la Direction Générale :

1° En cas de changement de groupe de fonctions à la suite ou non d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, pour prendre en compte l'évolution du niveau de responsabilité de technicité ou de sujétions. L'agent intègre alors un nouveau groupe de fonction.

2° En cas de changement de poste à l'intérieur du même groupe de fonctions au regard notamment des contraintes particulières du poste, en vue de prendre en compte la diversification des compétences et des savoirs.

3° En l'absence de changement de fonctions pour tenir compte des efforts de spécialisation dans un domaine de compétences particulier et le renforcement des connaissances du poste.

Les critères permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis à l'occasion de ces événements sont :



→ La gestion d'un projet exceptionnel, limité dans le temps et non reconductible, qui sort des prérogatives habituelles du poste.

→ La gestion d'un intérim, en remplacement d'un agent absent de manière continue (hors congés annuels) et qui appartient au même groupe de fonctions ou à un niveau supérieur. Il s'agit d'un surcroît d'activité se traduisant par des tâches supplémentaires qui ne peuvent être différées et modifiant de manière substantielle l'organisation du travail habituel.

IV - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle.

Comme pour les autres volets de ce régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support obligatoire permettant de juger l'investissement de l'agent.

Le maintien d'une part variable liée à l'agent, à son engagement professionnel et à sa manière de servir est pertinente dans la continuité de la politique de gestion des ressources humaines menée au sein de la collectivité.

Les attributions individuelles varient pour chaque groupe de fonctions. Le complément indemnitaire attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Pour se faire, il est opportun de revenir sur les modalités d'évaluation en considérant la procédure suivante.

A l'issue des entretiens professionnels annuels, chaque responsable de service informera sa direction en effectuant la synthèse des évaluations. Il mettra en évidence, à la lueur des quatre critères ci-dessous indiqués, les éléments de faits qui justifient le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel :

- La valeur professionnelle (efficacité dans l'emploi, qualités relationnelles)
- L'atteinte des objectifs
- La manière de servir
- La contribution au collectif de travail

La modulation du montant alloué se basera sur l'évaluation du N+1 des quatre critères comme suit :

- Très satisfaisant
- Satisfaisant
- Pas satisfaisant



Une commission d'harmonisation, composée des membres de la Direction Générale et de la Direction des Ressources Humaines, aura pour mission de contrôler la bonne exécution de la procédure.

1. Les bénéficiaires

Bénéficiaire du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public sur emploi permanent à temps complet, temps non complet ou à temps partiel.

2. La périodicité et les modalités de versement

Le CIA fera l'objet d'un versement annuel au plus tard au mois de juin de l'année N+1.

Le CIA est versé au prorata du temps de travail de l'année évaluée.

Les agents non évalués ne peuvent prétendre au CIA.

3. Les conditions de réexamen

Le montant du CIA est réexaminé :

- En cas de changement de fonctions ;
- Tous les quatre ans (au moins), en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

V - L'ABSENTEISME

Le décret 2010-997 du 26 août 2010 prévoit les conditions de maintien des indemnités aux agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés. Dans la fonction publique territoriale, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer le cadre de la déduction du régime indemnitaire liée à l'absentéisme dans le respect du principe de parité (ne pas instituer un système plus favorable qu'à l'Etat).

Modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP

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 dans certaines situations de congés :

- En cas de congés annuels :

Pendant les congés annuels, le RIFSEEP est maintenu intégralement.

- En cas de congé maternité, adoption, paternité et accueil du jeune enfant :

Le régime indemnitaire doit être maintenu dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, adoption, paternité et accueil du jeune enfant (art 29 de la loi n° 2019-828).



- En cas de congé de maladie ordinaire :

Le RIFSEEP suivra le sort du traitement, c'est-à-dire plein traitement pendant 3 mois et demi traitement pendant 9 mois.

- En cas de congé longue maladie et longue durée* :

Le versement du RIFSEEP ne sera pas maintenu en cas de congé longue maladie et longue durée. En application du principe de parité avec la fonction publique d'Etat, l'autorité territoriale ne peut attribuer un régime indemnitaire plus favorable. Or, l'Etat ne maintient pas le régime indemnitaire quand un agent est positionné en congé longue maladie ou longue durée.

- En cas de congé grave maladie* :

Le versement du RIFSEEP ne sera pas maintenu en cas de congé grave maladie.

- En cas d'accident de travail et de maladie professionnelle :

Le régime indemnitaire est maintenu.

** Selon l'évolution de la position administrative lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de grave maladie ou de longue durée ; le versement des primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises, en vertu du décret 2010-997.*

Type d'absence	Déduction applicable (IFSE et CIA)
Maladie ordinaire	Evolue selon le traitement
Congé de grave maladie (CGM) Congé de longue maladie (CLM) Congé de longue durée (CLD)	Suspension
Accident du travail Maladie professionnelle Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) Maternité (dont pathologie) Paternité, adoption	Evolue selon le traitement
Temps partiel pour raison thérapeutique	Au prorata de la quotité de travail du temps partiel thérapeutique

VI – CAS PARTICULIERS

1. Cas particulier des agents de la filière enseignement artistique

a) Indemnité d'Heure Supplémentaire d'Enseignement

Ces indemnités seront versées aux agents effectuant un service excédant la durée réglementaire fixée par le statut particulier.



Elle concerne les agents appartenant aux cadres d'emplois ci-après :

- Professeurs d'enseignement artistique
- Assistants d'enseignement artistique

Le crédit global est évalué selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Nombre de bénéficiaire}) \times \text{TBMG du grade} \times 9/13^{\text{e}}}{\text{Service règlementaire (*)}}$$

TBMG = traitement brut moyen du grade

(*) 16 heures pour les professeurs et 20 heures pour les assistants et assistants spécialisés.

La fraction ainsi définie est majorée de 20 % pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

Le traitement brut moyen du grade se définit comme suit :

$$\text{TBMG} = (\text{Traitement du 1er échelon} + \text{Traitement de l'échelon terminal}) / 2$$

Pour les professeurs hors classe, le TBMG à retenir est celui correspondant au grade de professeur de classe normale et le montant de l'indemnité ainsi obtenu est majoré de 10 %. Cette majoration se cumule avec celle de 20 % prévue pour la première heure supplémentaire d'enseignement en cas de service supplémentaire régulier.

Taux individuel

En cas de service supplémentaire régulier, l'agent perçoit le taux annuel de l'indemnité résultant de la formule de calcul évoquée précédemment pour chaque heure supplémentaire réellement effectuée par semaine toute l'année de façon régulière, étant précisé que l'indemnité annuelle est majorée de 20 % pour la première heure supplémentaire d'enseignement. Il s'agit des heures supplémentaires annualisées (HSA).

Montant annuel des HSA		
Grades	1^{ère} heure au 01/07/2022	Par heure au-delà de la 1^{ère} heure au 01/07/2022
Professeur Hors classe	1 775.08 €	1 479.24 €
Professeur de classe normale	1 613.71 €	1 344.76 €
Assistant principal de 1 ^{ère} classe	1 183.39 €	986.16 €
Assistant principal de 2 ^{ème} classe	1 084.27 €	903.56 €
Assistant	1 038.33 €	865.28 €

En cas d'absence, l'indemnité est réduite proportionnellement, le décompte s'effectuant sur la base de 1/270e de l'indemnité annuelle pour chaque jour de présence.

En cas de service supplémentaire irrégulier, chaque heure supplémentaire effective (HSE) est rémunérée, sur la base majorée de 25 % de 1/36e de l'indemnité annuelle considérée au-delà de la 1^{ère} heure (c'est-à-dire sans la majoration de 20 %). Soit : $\text{montant annuel} / 36 + 25 \%$



Montant horaire des HSE	
<i>Grades</i>	<i>Au 01/07/2022</i>
<i>Professeur Hors classe</i>	<i>51.36 €</i>
<i>Professeur de classe normale</i>	<i>46.69 €</i>
<i>Assistant principal de 1^{ère} classe</i>	<i>34.24 €</i>
<i>Assistant principal de 2^{ème} classe</i>	<i>31.37 €</i>
<i>Assistant</i>	<i>30.04 €</i>

Cette indemnité est non cumulable avec les IHTS et un logement concédé par nécessité absolue de service.

Pour les agents à temps non complet réalisant des heures au-delà de la durée de leur emploi, c'est la rémunération des heures complémentaires qui s'appliquent, en divisant par 1820 la somme du traitement annuel brut augmenté le cas échéant de la NBI d'un agent au même indice exerçant à temps complet.

b) Indemnité de suivi et d'orientation des élèves (ISOE)

Cette indemnité indexée sur le point indiciaire de la fonction publique est attribuée aux agents titulaires stagiaires et contractuels relevant des cadres d'emplois des professeurs d'enseignement artistique, des assistants d'enseignement artistique.

L'indemnité comporte deux parts :

- Une part fixe dont le montant moyen annuel est de 1 255.48 € (valeur au 1^{er} juillet 2022). Cette part fixe est liée à l'exercice effectif de fonctions enseignantes et en particulier le suivi individuel et de l'évaluation des élèves.
- Une part modulable dont le montant moyen annuel est de 1 475.74 € (valeur au 1^{er} juillet 2022).

Cette part est liée à des tâches de coordination dans le suivi et l'orientation des élèves comme par exemple : coordination pédagogique, suivi des interventions en milieu scolaire ou à un contexte socio-économique et culturel particulier de l'établissement.

c) Indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires (IFTS) des professeurs d'enseignement artistique chargés de direction

Agents titulaires et stagiaires et contractuels relevant du cadre d'emplois des professeurs d'enseignement artistique à la condition qu'ils exercent les fonctions de directeur d'un conservatoire à rayonnement communal ou intercommunal ou d'un établissement d'enseignement artistique non classé ou d'une école d'arts plastiques non habilitée à dispenser tout ou partie de l'enseignement conduisant à un diplôme d'État ou à un diplôme agréé par l'État (professeurs chargés de direction).

Ces IFTS constituent le fondement juridique du régime indemnitaire des professeurs chargés de direction en lieu et place des primes liées à l'exercice de fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement).



Le montant moyen annuel de référence au 1er juillet 2022 est de 1 540.99 €. Ce montant est indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Le montant individuel ne peut dépasser huit fois le montant moyen annuel attaché à la catégorie dont relève l'agent.

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités susceptibles d'être servies aux professeurs exerçant des fonctions enseignantes (indemnité de suivi et d'orientation des élèves et indemnités d'heures supplémentaires d'enseignement). Cette indemnité est également non cumulable avec un logement concédé par nécessité absolue de service.

2. Cas particulier des agents de la filière culturelle

a) Indemnité pour service de jour férié

Agents titulaires, stagiaires et contractuels relevant du cadre d'emploi des adjoints du patrimoine. Assurer un service un jour férié dans le cadre des obligations normales de service.

Le montant journalier maximum ne peut excéder :

- 3.59/30^{ème} du traitement brut mensuel de l'agent lorsque l'établissement est fermé au public.
- Ce montant est majoré de 18 % lorsque l'établissement est ouvert au public.

Est considéré comme jours fériés les dimanches de Pâques et de Pentecôte ainsi que tous les autres jours fériés, y compris lorsqu'ils coïncident avec un dimanche.

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et avec l'indemnité pour travail dominical régulier.

b) Indemnité pour travail dominical régulier

Les bénéficiaires de cette indemnité sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels relevant du cadre d'emplois des adjoints territoriaux du patrimoine qui doivent assurer au moins dix dimanches par an de travail dominical.

Les montants annuels de référence au 26 février 2012 :

Pour dix dimanches : 962,44 €

Majoration du 11e au 18e dimanche : 45,90 €

Majoration à partir du 19e dimanche : 52,46 €

Les jours fériés, les dimanches de Pâques et de Pentecôte ne sont pas considérés comme un dimanche. Ils sont donc exclus du décompte de l'indemnisation. Cependant, ils peuvent être indemnisés au titre de l'indemnité pour service de jour férié mentionnée dans cette délibération.

Cette indemnité est non cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et avec l'indemnité pour service de jour férié.



3. Cas particulier des agents de la filière police municipale

a) Indemnité spéciale mensuelle de fonction des agents, des chefs de service et des directeurs de police municipale

En application du décret n°97-702 du 31 mai 1997, les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale et ceux du cadre d'emplois des gardes champêtres, bénéficieront de cette indemnité mensuelle de fonctions déterminée en appliquant au montant mensuel du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé dans la limite des taux maximums suivant :

- Chef de service de police municipale principal de 1^{re} classe, principal de 2^e classe et chef de service de police municipale à partir du 3^e échelon : indemnité égale au maximum à 30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension ;
- Chef de service de police municipale jusqu'au 2^e échelon inclus : indemnité égale au maximum à 22 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension ;
- Grades du cadre d'emplois des agents de police municipale : indemnité égale au maximum à 20 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension.

L'indemnité est donc versée dans les conditions suivantes :

Cadre d'emplois	Taux de référence maximal au 01.01.2017
Chef de service de police municipale principal de 1 ^{re} classe	30 %
Chef de service de police municipale principal de 2 ^{ème} classe	30 %
Chef de service de police municipale à partir du 3 ^{ème} échelon	30 %
Chef de service de police municipale jusqu'au 2 ^{ème} échelon	22%
Agent de police municipale	20 %
Gardes champêtre	20 %

L'indemnité est cumuleable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires et avec l'indemnité d'administration et de technicité (IAT).

b) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

Il est institué une indemnité d'administration et de technicité destinée aux bénéficiaires d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires, calculée sur la base du montant de référence annuel indexé sur la valeur du point d'indice de la fonction publique, fixé par l'arrêté du 14 janvier 2002.

Le cadre d'emplois des chefs de service de Police Municipale n'est pas traité dans cette délibération puisqu'il a déjà fait l'objet d'une attribution dans la délibération n°2021-165 prise le 20 décembre 2021.



Cadre d'emplois	Montant annuel de référence au 01.07.2022	Coefficient maximal
Brigadier-chef principal	513.28€	8
Gardien-Brigadier (anciennement Brigadier)	491.94€	8
Gardien-Brigadier (anciennement Gardien)	486.32€	8
Garde champêtre chef principal	498.68€	8
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre chef)	491.94€	8
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre principal)	486.32€	8

Pour le calcul des attributions individuelles, l'agent se verra octroyer un coefficient d'attribution individuelle compris entre **0 et 8**.

Les montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.



TABLEAU : REPARTITION PAR GROUPES DE FONCTIONS (IFSE et CIA)

Cat.	Groupe	Groupe	Cadre d'emploi	Montants max annuels IFSE	Montants max annuels CIA	Plafonds règlementaires (IFSE + CIA)
A	A1	1.1	Attachés territoriaux	36 210 €	6 390 €	42 600 €
A	A1	1.1	Ingénieurs en chefs territoriaux	57 120 €	10 080 €	67 200 €
A	A1	1.1	Ingénieurs territoriaux	46 920 €	8 280 €	55 200 €
A	A2	1.2	Attachés territoriaux	32 130 €	5 670 €	37 800 €
A	A2	1.2	Ingénieurs territoriaux	40 290 €	7 110 €	47 400 €
A	A3	1.3	Attachés territoriaux	25 500 €	4 500 €	30 000 €
A	A3	1.3	Ingénieurs territoriaux	36 000 €	6 530 €	42 530 €
A	A3	1.3	Conservateurs territoriaux du patrimoine	34 450 €	6 080 €	40 530 €
A	A3	1.3	Conservateurs territoriaux des bibliothèques	29 750 €	5 250 €	35 000 €
A	A3	1.3	Directeur d'établissement territoriaux d'enseignement artistique	25 500 €	4 500 €	30 000 €
A	A4	1.4	Attachés territoriaux	20 400 €	3 600 €	24 000 €
A	A4	1.4	Ingénieurs	31 450 €	5 550 €	37 000 €
A	A4	1.4	Conservateurs territoriaux du patrimoine	31 450 €	5 550 €	37 000 €
A	A4	1.4	Directeur d'établissement territoriaux d'enseignement artistique	20 400 €	3 600 €	24 000 €
B	B1	2.1	Rédacteurs territoriaux	17 480 €	2 380 €	19 860 €
B	B1	2.1	Techniciens territoriaux	19 660 €	2 680 €	22 340 €
B	B1	2.1	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	16 720 €	2 280 €	19 000 €
B	B1	2.1	Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	17 480 €	2 380 €	19 860 €
B	B1	2.1	Animateurs territoriaux	17 480 €	2 380 €	19 860 €



B	B2	2.2	Rédacteurs territoriaux	16 015 €	2 185 €	18 200 €
B	B2	2.2	Techniciens territoriaux	18 580 €	2 585 €	21 165 €
B	B2	2.2	Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques	14 960 €	2 040 €	17 000 €
B	B2	2.2	Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	16 015 €	2 185 €	18 200 €
B	B2	2.2	Animateurs territoriaux	16 015 €	2 185 €	18 200 €

B	B3	2.3	Rédacteurs territoriaux	14 650 €	1 995 €	16 645 €
B	B3	2.3	Techniciens territoriaux	17 500 €	2 385 €	19 885 €
B	B3	2.3	Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives	14 650 €	1 995 €	16 645 €
B	B3	2.3	Animateurs territoriaux	14 650 €	1 995 €	16 645 €

C1	C1	3.1	Adjoints administratifs territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.1	Agents de maîtrise territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.1	Adjoints techniques territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.1	Adjoints territoriaux du patrimoine	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.1	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.1	Adjoints territoriaux d'animation	11 340 €	1 260 €	12 600 €

C1	C1	3.2	Adjoints administratifs territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.2	Agents de maîtrise territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.2	Adjoints techniques territoriaux	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.2	Adjoints territoriaux du patrimoine	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.2	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	11 340 €	1 260 €	12 600 €
C1	C1	3.2	Adjoints territoriaux d'animation	11 340 €	1 260 €	12 600 €



C2	C2	3.3	Adjoint administratifs territoriaux	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C2	C2	3.3	Agents de maîtrise territoriaux	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C2	C2	3.3	Adjoint techniques territoriaux	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C2	C2	3.3	Adjoint territoriaux du patrimoine	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C2	C2	3.3	Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives	10 800 €	1 200 €	12 000 €
C2	C2	3.3	Adjoint territoriaux d'animation	10 800 €	1 200 €	12 000 €