

Conseil municipal | Séance du 12 décembre 2024

Extrait du registre des délibérations

Délibération n°2024-12-12-20 | Personnel communal- Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel au 1er janvier 2025
Sur le rapport de Madame Ravache Anne-Emilie

Nombre de conseiller·es en exercice : 35

Nombre de conseiller·es présent·es à l'ouverture de la séance : 20

Date de convocation : 6 décembre 2024

L'An deux mille vingt-quatre, le 12 décembre, à 18h30, le Conseil municipal légalement convoqué s'est réuni à la mairie en séance publique, sous la présidence de Monsieur Joachim Moise, Maire.

Etaient présent·es :

Monsieur Joachim Moise, Madame Anne-Emilie Ravache, Madame Léa Pawelski, Madame Murielle Mour, Monsieur David Fontaine, Madame Nicole Auvray, Monsieur Didier Quint, Madame Catherine Olivier, Monsieur Francis Schilliger, Monsieur Dominique Grévrard, Monsieur Edouard Bénard, Madame Marie-Pierre Rodriguez, Madame Florence Boucard, Monsieur José Gonçalves, Madame Laëtitia Le Behec, Madame Juliette Biville, Monsieur Johan Quérue, Monsieur Serge Gouet, Monsieur Hubert Wulfranc.

Etaient excusé·es avec pouvoir :

Monsieur Pascal Le Cousin donne pouvoir à Monsieur Hubert Wulfranc, Monsieur Gabriel Moba M'Builu donne pouvoir à Monsieur Dominique Grévrard, Monsieur Ahmed Akkari donne pouvoir à Madame Léa Pawelski, Madame Najia Atif donne pouvoir à Monsieur Didier Quint, Monsieur Mathieu Vilela donne pouvoir à Monsieur José Gonçalves, Monsieur Grégory Leconte donne pouvoir à Monsieur David Fontaine, Madame Aube Grandfond-Cassius donne pouvoir à Madame Anne-Emilie Ravache, Madame Carolanne Langlois donne pouvoir à Madame Marie-Pierre Rodriguez, Monsieur Jocelyn Chéron donne pouvoir à Madame Florence Boucard, Madame Alia Cheikh donne pouvoir à Madame Catherine Olivier, Madame Lise Lambert donne pouvoir à Monsieur Johan Quérue, Madame Karine Pégon donne pouvoir à Madame Murielle Mour, Monsieur Fabien Leseigneur donne pouvoir à Monsieur Francis Schilliger.

Etaient excusé·es :

Monsieur Brahim Charafi, Madame Noura Hamiche, Madame Virginie Safe.

Secrétaire de séance :

Monsieur Hubert Wulfranc

Exposé des motifs :

Le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 a instauré pour les fonctionnaires d'Etat un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

La ville de Saint Etienne du Rouvray ayant délibéré le 12 décembre 2019 pour instaurer le RIFSEEP, il est aujourd'hui nécessaire de procéder à sa révision en incluant notamment une part expérience professionnelle et un complément indemnitaire annuel.

Compte-tenu de ces éléments d'informations, il est proposé d'adopter la délibération suivante :

Le Conseil municipal,

Vu :

- Le Code général des collectivités territoriales,
- Le Code général de la fonction publique,
- Le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié,
- Le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010,
- Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié,
- Le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014,
- L'arrêté ministériel du 27 août 2015 modifié,
- Les arrêtés ministériels de transposition,
- La délibération du Conseil municipal du 15 juin 2000 relative à l'indemnité de travaux salissants, incommodants, insalubres et dangereux,
- La délibération n°33 du Conseil municipal du 21 mars 2002 relative à l'indemnité de petit équipement,
- La délibération n°2019-12-12-34 du Conseil municipal du 12 décembre 2019 relative au RIFSEEP,
- L'avis du Comité social territorial du 11 décembre 2024,

Considérant que :

- Le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel 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,
- Il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des primes et indemnités,
- Le maire propose à l'assemblée d'instituer un régime indemnitaire composé de deux parts selon les modalités prévues dans le règlement,

Décide :

- Décide d'adopter le règlement du RIFSEEP ci-joint à compter du 1^{er} janvier 2025.

Précise que :

- Les crédits nécessaires seront inscrits au budget de la collectivité.

Après en avoir délibéré, le Conseil municipal adopte à l'Unanimité la délibération, par 32 votes pour.

Pour extrait conforme

Monsieur Joachim Moysse

Monsieur Hubert Wulfranc

Maire

Secrétaire de séance

Accusé certifié exécutoire

Réception en préfecture : 16/12/2024

Identifiant de télétransmission : 76-217605757-20241212-lmc137003-DE-1-1

Affiché ou notifié le 18 décembre 2024



MIEUX VIVRE ENSEMBLE

**Règlement relatif aux modalités d'application
du régime indemnitaire tenant compte des
Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de
l'Engagement Professionnel :**

RIFSEEP

Ville de Saint Etienne du Rouvray et son CCAS

Conseil municipal du 12 décembre 2024

Conseil d'administration du 17 décembre 2024

Table des matières

Article I. Les bénéficiaires de l'IFSE.....	3
Article II. Règles de cumul.....	4
Article III. Les modalités d'attribution individuelle.....	4
Article IV. L'indemnité de fonctions, de sujétions d'expertise : IFSE.....	5
4.1 La part poste de l'IFSE	5
4.1.1 Les groupes de fonction et plafonds réglementaires.....	5
4.1.2 La valeur de point	6
4.1.3 Une valeur socle	6
4.1.4 Trois critères métiers :.....	6
4.2 Part supplémentaire IFSE Quatrième part :	7
4.2.1 Valorisation différentielle.....	8
4.2.2 Bonus attractivité crèche	8
4.2.3 Fossoyeurs et référents collectivité :	8
4.3 Part supplémentaire IFSE régie	8
4.4 Part supplémentaire IFSE Mandataire sous régisseur.....	9
4.5 Part supplémentaire IFSE départ retraite	10
4.6 La part IFSE expérience professionnelle.....	10
4.7 Part supplémentaire « IFSE fin d'année CCAS».....	11
Article V. Les règles de gestion des parts IFSE	12
5.1 Périodicité de versement de l'IFSE :	12
5.2 Modulation :.....	12
5.3 Evolution de l'IFSE et mobilité interne	13
5.3.1 L'évolution de carrière :.....	13
5.3.2 La nomination après réussite d'un concours ou d'un examen professionnel	14
5.3.3 La mobilité interne.....	14
5.3.4 Retour après disponibilité, détachement, congé parental.....	14
5.4 Transfert primes points des agents contractuels.....	14
Article VI. Le complément indemnitaire annuel (CIA)	15
6.1 Les agents éligibles au CIA :.....	15
6.2 Périodicité de versement du CIA.....	15
Article VII. Clause de revalorisation	16
Article VIII. Annexe 1 : Plafonds réglementaires annuels	17

Article I. Les bénéficiaires de l'IFSE

L'IFSE est attribué :

- Aux agents fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Aux agents titulaires détachés :
 - dans la collectivité,
 - sur emplois fonctionnels,
- Aux agents mis à disposition d'autres structures en respect de la nature du métier occupé et tel que figurant dans la convention signée,
- Aux agents contractuels de droit public en contrat à durée indéterminé,
- Aux agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée recrutés en référence aux articles suivants du code général de la fonction publique :
 - Article L332-8 : Lorsque l'absence de cadre d'emplois ou lorsque les besoins du service ou la nature des fonctions le justifient,
 - Article L332-14 : Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire : exclusivement pour les animateurs 32h dont les postes sont créés au tableau des emplois
 - Article L332-24 : Contrat pour mener à bien un projet
 - Article L352-4 : Personnes en situation de handicap en vue d'une titularisation

L'IFSE est attribué pour moitié :

- Aux agents contractuels de droit public en contrat à durée déterminée réunissant les 2 conditions cumulatives suivantes :
 - recrutés en référence à l'article L332-13 du code général de la fonction publique : Remplacement temporaire de fonctionnaires ou agents contractuels momentanément absents sur des emplois permanents
 - avec une ancienneté cumulée de trois mois consécutifs, sans interruption sur les mêmes postes dans la collectivité
- Le droit au versement sera ouvert à compter du mois suivant l'acquisition

Les personnels exclus du RIFSEEP :

- Les agents recrutés dans le cadre d'un accroissement temporaire d'activité ; d'un accroissement saisonnier d'activité; ou dans l'attente d'une procédure de recrutement,
- Aux agents recrutés en qualité de collaborateurs de cabinet.
- Les agents contractuels de droit privé (contrats emplois aidés, apprentis...),
- Les assistantes maternelles,
- Les vacataires.

Les cadres d'emplois concernés :

Le RIFSEEP a vocation à s'appliquer à l'ensemble des cadres d'emploi de la fonction publique territoriale à l'exception de ceux relevant de la filière police municipale qui conservent leurs régimes indemnitaires actuels conformément aux délibérations prises par la collectivité.

Les collaborateurs de cabinet conservent le versement de leurs indemnités actuelles dans la limite fixée par le décret n°87-1004 susvisé.

En l'absence d'intégration au RIFSEEP ou de parution des textes, les cadres d'emplois suivants ne pourront bénéficier du RIFSEEP :

- directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique,
- professeurs territoriaux d'enseignement artistique,
- assistants territoriaux d'enseignement artistique,

Les agents relevant de ces cadres d'emplois continueront donc de percevoir le régime indemnitaire actuel dans l'attente de parution des décrets les concernant.

Pour l'ensemble des agents relevant des cadres d'emplois non concernés ou non intégrés ainsi que pour les collaborateurs de cabinet, les règles de gestion précisées à l'article 5-2) (modulation du régime indemnitaire) s'appliquent à compter du 01/01/2025.

Article II. Règles de cumul

L'arrêté du 27 août 2015 précise, pour la Fonction publique d'état, les règles de cumul du RIFSEEP avec d'autres indemnités :

- indemnité compensant un travail de nuit, de dimanche ou un jour férié
- indemnité d'astreinte et de permanence
- indemnité horaire pour travaux supplémentaires et d'intervention
- indemnité d'enseignement

Le cas échéant, le RIFSEEP est également cumulable avec :

- La prime de responsabilité liée à l'occupation d'un emploi fonctionnel,
- La prime de fin d'année,
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections.

Le RIFSEEP n'est pas cumulable avec l'indemnité pour travaux salissants, incommodes, insalubres et dangereux puisque cette sujétion est incluse dans le régime indemnitaire. La délibération du 15/06/2000 est donc, de ce fait, abrogée.

L'indemnité chaussures et petit équipement est également incluse dans le régime indemnitaire.

La délibération du 21/03/2002 est donc, de ce fait, abrogée.

Article III. Les modalités d'attribution individuelle

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera fixé par arrêté notifié à l'agent. Il en sera de même, le cas échéant, au titre du CIA.

Article IV. L'indemnité de fonctions, de sujétions d'expertise : IFSE

4.1 La part poste de l'IFSE

L'IFSE vise à valoriser l'exercice des fonctions exercées.

Son montant est calculé à partir des composantes suivantes :

- a. un groupe de fonction
- b. une valeur de point
- c. une valeur socle
- d. trois critères métiers :
 - a. management/pilotage
 - b. technicité
 - c. pénibilité

4.1.1 Les groupes de fonction et plafonds réglementaires

Pour chaque agent, l'IFSE est déterminée par le groupe de fonction auquel est rattaché le poste qu'il occupe, déconnecté de son grade et de sa filière

4 groupes de fonction en catégorie A :

- A1 : Emplois fonctionnels
- A2 : Encadrement d'une direction ou d'un département
- A3 : Fonctions d'encadrement
- A4 : Fonctions sans encadrement

2 groupes de fonction en catégorie B :

- B1 : Fonctions avec encadrement
- B2 : Fonctions sans encadrement

2 groupes de fonction en catégorie C :

- C1 : Fonctions avec encadrement
- C2 : Fonctions sans encadrement

Les fonctions d'encadrement s'entendent de la responsabilité hiérarchique d'un ou plusieurs agents sur poste permanent (organigramme), ainsi que des directeurs adjoints des activités périscolaires ou centres de loisirs, assurant de manière quotidienne et permanente la gestion d'agents non permanents.

À chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds figurant en annexe 1 de la présente délibération.

Les groupes de fonctions 1 sont réservés aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

Ces montants 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.

4.1.2 La valeur de point

Une valeur de point unique a été déterminée : 6.9 euros.

4.1.3 Une valeur socle

Par groupe de fonction, un nombre de point dit « socle » a été défini.

Ce nombre de point est accordé à chaque agent dont le poste appartient au groupe de fonction suivant le tableau ci-dessous :

	Encadrement: oui/non	Conseil direct aux élus: oui/non	Niveau de diplôme ou de connaissances attendu sur le poste	Exposition aux risques psychosociaux	Total
A1	95	50	85	5	235
A2	44	25	55	5	129
A3	19	10	40	5	74
A4	0	10	40	5	55
B1	12	0	34	5	51
B2	0	0	34	5	39
C1	9	0	20	5	34
C2	0	0	20	5	25

4.1.4 Trois critères métiers :

Trois critères métiers permettent l'attribution de points supplémentaires suivant les définitions retenues ci-dessous :

a. **Management/pilotage**

3 points si au moins un des points suivants est vérifié :

- Encadrant de proximité devant assurer la gestion d'équipe distante (prise de poste à distance entre les agents et l'encadrement de proximité)
- Coordination d'équipe en lieu et place de l'encadrant/ adjoint de l'encadrant/ suppléance de l'encadrant
- Pilotage d'une politique publique contractuelle dont la mention du pilotage est faite au sein de la fiche de poste (Contrat local de santé ou, portage des finances de la ville)
- Encadrement de vacataires de manière permanente, si l'encadrement n'est pas reconnu dans le socle

b. Technicité

5 points	C1 et C2	Métiers nécessitant un niveau de maîtrise informatique (bureautique, logiciels notamment), l'acquisition d'habilitation(s) techniques hors habilitations électriques pour disjoncteur (BS BE manœuvre), ou d'un diplôme ou un niveau d'expérience indispensable avant recrutement
5 points	B1 et B2	Personne seule sur son activité sans rattachement à une division ou une équipe, ou agent en charge du respect de la sécurité juridique (urbanisme, finances, état civil, élections statut, marchés publics, instances, données informatiques), sécurité technique des bâtiments, ou espaces publics, sécurité alimentaire, sécurité des procédures d'inscription guichet unique, responsabilité d'un pôle éducatif
9 points	A4 et A3	Personne seule sur son activité sans rattachement à une division ou une équipe, ou agent en charge du respect de la sécurité juridique (urbanisme, finances, état civil, élections, statut, marchés publics, instances, données informatiques), sécurité technique des bâtiments, ou espaces publics, sécurité alimentaire, sécurité des procédures d'inscription guichet unique, responsabilité d'un pôle éducatif
10 points	A2	Services ne pouvant être interrompus (notamment ceux relevant d'une obligation du Maire): Organisation des élections, actes d'état civil, d'urbanisme, police, distribution des repas, ressources humaines, finances, système d'information, communication, sécurité technique des bâtiments ou espaces publics, hygiène des locaux
40 points	A1	= Obligation de continuité par le DG

c. Pénibilité

5 points si au moins un des points suivants est vérifié :

- Accueil physique de 1er niveau des usagers à titre principal
- Travail en accompagnement des publics dans la résolution des difficultés sociales et / ou prise en charge des publics enfants et jeunes
- Pénibilité physique :
 - Port de charge répété,
 - Gestes répétés,
- Travail en extérieur
- Travail organisé en roulement d'équipe = 24/24 DTP ou gardien CCAS

4.2 Part supplémentaire IFSE Quatrième part :

Cette 4^{ème} part correspond à la volonté de préserver les montants de RIFSEEP détenus par les agents suite à la mise en place du nouveau système en janvier 2025. Cette part répondra également au besoin de valorisation lié à des mesures catégorielles pour certains métiers :

4.2.1 Valorisation différentielle

Dans le cas où l'application du RIFSEEP entrainerait une baisse des montants individuels, le montant indemnitaire mensuel antérieurement perçu par l'agent sera compensé à titre personnel par le versement d'une « part valorisation différentielle »

Cette part sera dégressive en fonction de l'évolution de la part IFSE poste et de l'évolution de la part IFSE expérience professionnelle.

Cette part pourra également être mobilisée dans le cas de changement d'organisation de service souhaité par la collectivité et auquel l'agent est assujéti.

4.2.2 Bonus attractivité crèche

Pour répondre à des difficultés d'attractivité dans le secteur de la petite enfance, la CAF a mis en place un bonus attractivité et demande à ses collectivités partenaires de pouvoir assurer une augmentation pérenne de 100€ nets avant impôt mensuels pour les agents titulaires ou contractuels intervenant auprès d'enfants ou occupant des fonctions de direction qui travaillent dans les établissements d'accueil du jeune enfant.

Par cette délibération, la ville de Saint Etienne du Rouvray met en œuvre cette mesure. Sont ici concernés, par le biais de la part 4, certains personnels de la crèche : les auxiliaires de puéricultures, les éducateurs de jeunes enfants et la responsable de la crèche.

Les assistantes maternelles non concernées par le RIFSEEP sont également soumises à cette mesure catégorielle d'augmentation. Un avenant à leur contrat sera établi.

4.2.3 Fossoyeurs et référents collectivité :

Il est attribué 4 points supplémentaires aux agents en charge d'activités spécifiques nécessitant une technicité/expertise particulière au sein de la collectivité :

- Les agents en charge de l'activité de « fossoyage exhumation » en respect de la réglementation funéraire.
- les agents reconnus par le biais de leur fiche de poste comme référents pour la collectivité auprès de leur service assurant ainsi la continuité du respect de la réglementation : Comptabilité, Ressources humaines, Unicité, délibérations.

4.3 Part supplémentaire IFSE régie

Aussi, pour prendre en compte cette mission relative à l'exercice des missions de régisseurs titulaires de régie d'avance ou de recette il est décidé d'instituer en complément de la part « IFSE » une part «IFSE régie » suivant les montants définis comme suit :

RÉGISSEUR D'AVANCES	RÉGISSEUR DE RECETTES	RÉGISSEUR D'AVANCES ET DE RECETTES	MONTANT du cautionnement (en euros)	MONTANT de L'IFSE REGIE annuelle (en euros)
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 1 220	Jusqu'à 2 440	-	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 de 1 500 000

Les bénéficiaires de la part IFSE régie seront les agents assurant la charge effective de la régie, nommés par arrêté régisseurs titulaires.

Les montants de l'IFSE Régie sont versés au mois de mars de chaque année en fonction du montant de la régie constaté sur l'année N-1.

Les montants ainsi définis, sont proratisés au temps de tenue effective de la régie.

Les agents nommés par arrêté régisseurs suppléants ne percevront pas l'IFSE régie.

4.4 Part supplémentaire IFSE Mandataire sous régisseur

La Part supplémentaire « IFSE » : IFSE Mandataire sous-régisseur, pour prendre en compte la mission de mandataire sous-régisseur est attribuée suivant les montants définis comme suit :

Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant de l'IFSE Mandataire sous régisseur annuelle pour un guichet (en euros)	Montant de l'IFSE Mandataire sous régisseur annuelle pour deux guichets (en euros)
Jusqu'à 1 220	50	55
De 1 221 à 3 000	50	55
De 3 001 à 4 600	50	55
De 4 601 à 7 600	60	70
De 7 601 à 12 200	60	70
De 12 200 à 18 000	80	95
De 18 001 à 38 000	80	95
De 38 001 à 53 000	80	95
De 53 001 à 76 000	80	95
De 76 001 à 150 000	300	480
De 150 001 à 300 000	500	500
De 300 001 à 760 000	500	500
De 760 001 à 1 500 000	500	500

Les bénéficiaires de la part IFSE mandataires sous-régisseur seront les agents assurant la charge effective de cette mission.

Les montants de l'IFSE Mandataire seront versés au mois de mars de chaque année en fonction du montant des recettes encaissées annuellement constaté sur l'année N-1.

4.5 Part supplémentaire IFSE départ retraite

Au titre de la conservation des droits acquis, la collectivité verse, dans le cadre de son régime indemnitaire, une prime de départ à la retraite calculée en référence au montant de la dernière prime de fin d'année effectivement perçue par l'agent au cours des 12 derniers mois précédant son départ, recalculée sans abattement maladie.

Cette prime exceptionnelle sera versée, sur le dernier mois de paye, aux agents en position d'activité au sein de la collectivité qui auront reçu un accord définitif de la caisse de retraite pour leur départ en retraite.

Sont donc exclus de ce versement :

- les agents n'ayant pas perçu de prime de fin d'année au cours des 12 derniers mois précédant leur départ,
- les agents en disponibilité (y compris disponibilité d'office),
- les agents placés à leur demande en position de détachement hors de la collectivité.

4.6 La part IFSE expérience professionnelle

L'expérience est dite professionnelle lorsqu'elle s'exerce régulièrement dans le cadre d'une profession, d'un métier. L'expérience professionnelle est entendue comme la connaissance acquise par la pratique, le temps passé sur un poste qui met à l'épreuve l'agent qui doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences.

L'IFSE expérience professionnelle fera l'objet d'un réexamen tous les 4 ans, en l'absence de changement de groupe de fonction pour tenir compte des efforts de spécialisation dans un domaine.

Les 4 ans devront être atteints au 31 décembre de l'année N-1 pour qu'une revalorisation soit envisagée à hauteur de :

- 4% de la part IFSE poste pour les agents des groupes de fonction de catégorie C
- 3% de la part IFSE poste pour les agents des groupes de fonction de catégorie B
- 2% de la part IFSE poste pour les agents des groupes de fonction de catégorie A

Un avis sera demandé au Responsable de département pour les agents concernés courant octobre N-1, puis à la direction générale et à la première adjointe en charge du personnel.

Les critères suivants pourront servir d'indicateurs :

- La capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté pour la transmission de savoirs à autrui,
- La mobilisation réelle de savoirs, savoir-faire, savoir être,
- L'élargissement des compétences et approfondissement des savoirs par le biais de la formation.

Par principe, il est possible de penser que ces éléments seront certainement réunis après 4 ans sur un même poste. Dans le cas contraire, un avis défavorable motivé devra être formulé.

Le réexamen n'emportera donc pas revalorisation automatique.

La mise à jour du montant de l'IFSE de l'agent sera opérée au 1^{er} janvier suivant l'acquisition des 4 ans justifiant l'examen de l'expérience professionnelle.

4.7 Part supplémentaire « IFSE fin d'année CCAS »

Cette part s'applique uniquement aux agents recrutés par l'employeur CCAS. Ne sont pas concernés les agents ville mis à disposition du CCAS.

Le CCAS verse, dans le cadre de son régime indemnitaire, une prime de fin d'année au mois de novembre avec déduction de l'acompte de 76.22 euros versé en juin. Le versement en cours d'année pourra exceptionnellement intervenir en cas de départ de l'agent.

Cette part IFSE est calculée en fonction de la valeur du point d'octobre N, sur l'indice de l'agent de novembre suivant les modalités suivantes :

- pour les agents relevant du régime spécial : (traitement de base + indemnité de résidence) x 86,24 %
- pour les agents relevant du régime général : (traitement de base + indemnité de résidence) x 93,30 %

L'IFSE fin d'année est versée au prorata de la présence effective.

Ne portent pas abatement : Les congés maternité, les accidents du travail, les maladies professionnelles, les congés de longue durée et longue maladie, les jours d'hospitalisation effectifs (à compter du premier jour suivant le retour au domicile, le régime applicable sera celui de la maladie ordinaire).

Les abattements :

Nombre de jours de maladie Du 01/11/n-1 au 31/10/n

Abattement
0 à 30 0
31 à 60 1/24ème
61 à 90 2/24ème
91 à 120 3/24ème
121 à 150 4/24ème
151 à 180 5/24ème
181 à 210 6/24ème
211 à 240 7/24ème
241 à 270 8/24ème
271 à 300 9/24ème
301 à 330 10/24ème
331 à 365 11/24ème

Abattements pour sanction : 1/20ème pour une période de 7 jours.

Article V. Les règles de gestion des parts IFSE

5.1 Périodicité de versement de l'IFSE :

La part poste de l'IFSE, l'IFSE quatrième part et l'IFSE expérience professionnelle sont versées mensuellement.

L'IFSE régie et sous régie sont versées au mois de mars de l'année N+1.

L'IFSE départ retraite est versée lors de de la mise à la retraite de l'agent.

5.2 Modulation :

Le montant de l'IFSE (ou du régime indemnitaire) est attaché à la réalité d'exécution du service.

Les modalités de maintien ou de suppression de l'IFSE (ou du régime indemnitaire) seront fonction des motifs de congés et d'absence de la manière suivante :

MODALITÉS DE MAINTIEN OU DE SUSPENSION DE L'IFSE	
Maladie ordinaire	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Maternité, adoption, paternité	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé pour invalidité imputable au service CITIS – Accident de travail / maladie professionnelle	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Congé Grave maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)
Congé Longue maladie	Suspendue (sauf application rétroactive *)
Congé Longue Durée	Suspendue (sauf application rétroactive *)
Temps partiel Thérapeutique	Maintenue dans les mêmes proportions que le traitement
Maintien à demi traitement à la fin des droits statutaires en attente de décision et disponibilité d'office	Suspendue
Congés annuels et autorisation spéciale d'absence (y compris les enfants malades)	Maintenue

* L'agent perd le bénéfice de son régime indemnitaire à compter de la date de décision du Conseil médical de placement en congé de grave maladie, CLM ou CLD (article 2 du décret n° 2010-997).

Le montant de l'IFSE (ou du régime indemnitaire) sera proratisé en fonction du temps de travail effectif de l'agent, notamment en cas de temps partiel (hors temps partiel thérapeutique) ou de temps non complet.

L'ensemble de ces modulations sont réalisées avec un mois de décalage (ex : arrêt de travail de janvier pris en compte sur la paye de février).

5.3 Evolution de l'IFSE et mobilité interne

5.3.1 L'évolution de carrière :

L'agent perçoit une IFSE en cohérence avec sa fiche de poste et le groupe de fonction auquel son poste appartient.

Toute évolution de carrière (avancement de grade ou promotion interne) qui n'induit pas de changement de poste est sans effet sur le montant de l'IFSE.

Toute évolution de carrière (avancement de grade ou promotion interne) qui est liée à une évolution du poste par mobilité interne ou nouvelle évolution du poste occupé au regard des besoins du service (après avis du CST et modification de la fiche de poste), conduit à un réexamen de l'IFSE.

5.3.2 La nomination après réussite d'un concours ou d'un examen professionnel

L'agent perçoit une IFSE en cohérence avec sa fiche de poste à la date de la nomination après réussite d'un concours ou d'un examen professionnel.
Cette nomination est sans effet sur le montant de l'IFSE.

5.3.3 La mobilité interne

- *Mobilité sur un poste à niveau d'IFSE supérieur ou égal*
L'agent perçoit le montant de l'IFSE du poste sur lequel il a postulé.
- *Mobilité sur un poste à niveau d'IFSE inférieur*
 - Evolution de l'IFSE dans le cadre d'une mobilité à l'initiative de l'agent :
L'agent perçoit le montant de l'IFSE du poste sur lequel il a postulé.
Le cas échéant, l'agent perd sa part IFSE « valorisation différentielle. »
 - Evolution de l'IFSE dans le cadre d'une réorganisation de service :
Afin de prendre en considération le fait que la situation résulte d'une décision externe à l'agent, l'agent bénéficie du maintien de son niveau antérieur d'IFSE
Ce maintien sera effectué par le biais de la part valorisation différentielle. Il sera dégressif en fonction de l'évolution de la part poste et de l'évolution de la part expérience professionnelle.
 - Evolution de l'IFSE dans le cadre d'un reclassement :
Pendant la période de préparation au reclassement, l'agent conserve le maintien de son régime indemnitaire antérieur.
Si l'agent se positionne ou est positionné sur un poste permanent, l'agent perçoit le montant de l'IFSE du poste qu'il va occuper. Le cas échéant, l'agent perd sa part IFSE « valorisation différentielle. »

Evolution de l'IFSE dans le cadre d'un changement d'affectation suite à une inaptitude au poste : Si l'agent se positionne ou est positionné sur un poste permanent, l'agent perçoit le montant de l'IFSE du poste qu'il va occuper. Le cas échéant, l'agent perd sa part IFSE « valorisation différentielle. »

5.3.4 Retour après disponibilité, détachement, congé parental...

Dans l'hypothèse où le poste occupé par l'agent au moment de son départ n'est plus vacant, l'agent ne conserve aucun droit à un maintien des primes telles qu'attribuées avant sa disponibilité,

5.4 Transfert primes points des agents contractuels

Les agents contractuels de droit public restent soumis aux dispositions de la délibération du 13 octobre 2016 qui instaure un dispositif de transfert primes points à l'identique de celui appliqué aux agents fonctionnaires.

Article VI. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

L'article 4 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 dispose « Un complément indemnitaire annuel (C.I.A.) peut être versé aux fonctionnaires et agents contractuels relevant des cadres d'emplois éligibles au nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.).

L'instauration du complément indemnitaire annuel (CIA) est obligatoire ».

Son versement, en revanche, n'est pas automatique et dépend de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés au moment de l'évaluation annuelle.

La collectivité propose d'attribuer le CIA applicable à l'ensemble des groupes de fonctions, sur la base d'une enveloppe définie annuellement

6.1 Les agents éligibles au CIA :

- Les agents sortis de la collectivité (retraite, mutation...) présents au cours de l'année au titre de laquelle le CIA est versé ne sont pas éligibles au CIA,
- Les agents titulaires, stagiaires et les agents contractuels de droit public bénéficiaires de l'IFSE sont éligibles au CIA, sauf les agents remplaçants.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet et pour les agents exerçant à temps partiel ou à temps non complet pour une quotité supérieure à 50%.

Pour une quotité inférieure l'agent ne pourra bénéficier du CIA.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale.

Le versement du CIA qui serait éventuellement attribué au titre d'une année donnée n'est pas reconductible d'une année sur l'autre.

A ce jour, le montant du CIA est fixé à hauteur de 10€ brut par agent.

Le montant et les modalités d'attribution du CIA seront susceptibles d'évolution, à l'avenir, par le biais d'une nouvelle délibération.

6.2 Périodicité de versement du CIA

Un avis sera demandé au Responsable de département pour les agents concernés au cours de l'année N-1, puis à la direction générale et à la première adjointe.

L'avis défavorable devra être motivé et en rapport avec l'appréciation de la valeur professionnelle formulée dans l'évaluation professionnelle annuelle (EPA).

Le montant du CIA éventuellement attribué au titre d'une année donnée sera versé en une fois, au mois de janvier de l'année n+1.

Le CIA ne sera pas modulé en fonction de l'absentéisme de l'agent.

Le CIA a vocation à être attribué aux agents qui ont effectivement exercé leurs fonctions pendant un temps suffisant au cours de l'année de référence pour que l'autorité hiérarchique soit à même d'apprécier leur engagement et leur manière de servir. De ce fait l'agent absent l'année civile complète ne pourra se voir attribuer le versement du CIA.

Article VII. Clause de revalorisation

Les plafonds de l'IFSE et du CIA tels que définis en annexes 1 de la présente délibération seront automatiquement ajustés conformément aux dispositions réglementaires en vigueur applicables aux fonctionnaires d'État.

Article VIII. Annexe 1 : Plafonds réglementaires annuels

Filières	Cadres d'emplois	Arrêtés de transposition	Groupes de fonctions	Plafonds annuels IFSE		Plafonds annuels CIA	Plafonds annuels RIFSEEP		
				Agents non logés	Agents logés		Agents non logés	Agents logés	
Administrative	Attachés	Attachés d'administration de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 3 juin 2015 Effet : 1er janvier 2016	A1	36 210 €	22 310 €	6 390 €	42 600 €	28 700 €	
			A2	32 130 €	17 205 €	5 670 €	37 800 €	22 875 €	
			A3	25 500 €	14 320 €	4 500 €	30 000 €	18 820 €	
			A4	20 400 €	11 160 €	3 600 €	24 000 €	14 760 €	
	Rédacteurs	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 19 mars 2015 Effet : 1er janvier 2016	B1	17 480 €	8 030 €	2 380 €	19 860 €	10 410 €	
			B2	16 015 €	7 220 €	2 185 €	18 200 €	9 405 €	
	Adjoints administratifs	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014 Effet : 1er janvier 2016	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €	
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €	
	Technique	Ingénieurs	Ingénieurs des travaux publics de l'Etat Arrêté du 5 novembre 2021 Effet : 1er janvier 2021	A1	46 920 €	32 850 €	8 280 €	55 200 €	41 130 €
				A2	40 290 €	28 200 €	7 110 €	47 400 €	35 310 €
A3				36 000 €	25 190 €	6 350 €	42 350 €	31 540 €	
A4				31 450 €	22 015 €	5 550 €	37 000 €	27 565 €	
Techniciens		Techniciens supérieurs du développement durable Arrêté du 5 novembre 2021 Effet : 1er janvier 2021	B1	19 660 €	13 760 €	2 680 €	22 340 €	16 440 €	
			B2	18 580 €	13 005 €	2 535 €	21 115 €	15 540 €	
Agents de maîtrise		Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 28 avril 2015 Effet : 1er janvier 2017	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €	
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €	
Adjoints techniques		Adjoints techniques des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 28 avril 2015 Effet : 1er janvier 2017	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €	
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €	

Culturelle	Attachés de conservation du patrimoine	Bibliothécaires Arrêté du 14 mai 2018 Effet : 27 mai 2018	A2	29 750 €	29 750 €	5 250 €	35 000 €	35 000 €
			A3	27 200 €	27 200 €	4 800 €	32 000 €	32 000 €
			A4	27 200 €	27 200 €	4 800 €	32 000 €	32 000 €
	Bibliothécaires	Bibliothécaires Arrêté du 14 mai 2018 Effet : 27 mai 2018	A2	29 750 €	29 750 €	5 250 €	35 000 €	35 000 €
			A3	27 200 €	27 200 €	4 800 €	32 000 €	32 000 €
			A4	27 200 €	27 200 €	4 800 €	32 000 €	32 000 €
	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	Bibliothécaires assistants spécialisés Arrêté du 14 mai 2018 Effet : 27 mai 2018	B1	16 720 €	16 720 €	2 280 €	19 000 €	19 000 €
			B2	14 960 €	14 960 €	2 040 €	17 000 €	17 000 €
	Adjoints du patrimoine	Adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage du ministère de la culture Arrêté du 30 décembre 2016 Effet : 1er janvier 2017	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €
Médico-sociale	Médecins	Médecins inspecteurs de santé publique Arrêté du 13 juillet 2018 Effet : 1er juillet 2017	A1	43 180 €	43 180 €	7 620 €	50 800 €	50 800 €
			A2	38 250 €	38 250 €	6 750 €	45 000 €	45 000 €
			A3	29 495 €	29 495 €	5 205 €	34 700 €	34 700 €
			A4	29 495 €	29 495 €	5 205 €	34 700 €	34 700 €
	Cadres de santé paramédicaux	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019 Effet : 1er mars 2020	A2	25 500 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
			A3	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €
			A4	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €
	Cadres de santé : Infirmiers et techniciens paramédicaux	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019 Effet : 1er mars 2020	A2	25 500 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
			A3	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €
			A4	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €
	Sages-femmes	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services	A2	25 500 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €
			A3	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €
			A4	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €

		déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019 Effet : 1er mars 2020						
Puéricultrices cadres de santé	Equivalence provisoire : Conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019 Effet : 1er mars 2020	A2	25 500 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €	
		A3	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €	
		A4	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €	
Psychologues	Psychologues des services déconcentrés de la protection judiciaire de la jeunesse (devenu le corps des psychologues du ministère de la justice) Arrêté du 8 mars 2022 Effet : 1er janvier 2022	A2	25 500 €	25 500 €	4 500 €	30 000 €	30 000 €	
		A3	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €	
		A4	20 400 €	20 400 €	3 600 €	24 000 €	24 000 €	
Puéricultrices	Equivalence provisoire : Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019 Effet : 1er mars 2020	A2	19 480 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €	22 920 €	
		A3	15 300 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €	
		A4	15 300 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €	
Infirmiers en soins généraux	Equivalence provisoire : Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019 Effet : 1er mars 2020	A2	19 480 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €	22 920 €	
		A3	15 300 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €	
		A4	15 300 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €	
Infirmiers	Equivalence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat Arrêté du 31 mai 2016 Effet : 1er mars 2020	A2	9 000 €	5 150 €	1 230 €	10 230 €	6 380 €	
		A3	8 010 €	4 860 €	1 090 €	9 100 €	5 950 €	
		A4	8 010 €	4 860 €	1 090 €	9 100 €	5 950 €	

	Auxiliaires de puériculture	Equivalence provisoire : Infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat Arrêté du 31 mai 2016 Effet : 1er janvier 2022	B1	9 000 €	5 150 €	1 230 €	10 230 €	6 380 €
			B2	8 010 €	4 860 €	1 090 €	9 100 €	5 950 €
Sociale	Assistants socio éducatifs	Assistants de service social des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 23 décembre 2019 Effet : 1er janvier 2020	A2	19 480 €	19 480 €	3 440 €	22 920 €	22 920 €
			A3	15 300 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €
			A4	15 300 €	15 300 €	2 700 €	18 000 €	18 000 €
	Éducateurs de jeunes enfants	Equivalence provisoire : Educateurs de la protection judiciaire de la jeunesse Arrêté du 17 décembre 2018 Effet : 1er mars 2020	A2	14 000 €	14 000 €	1 680 €	15 680 €	15 680 €
			A3	13 500 €	13 500 €	1 620 €	15 120 €	15 120 €
			A4	13 000 €	13 000 €	1 560 €	14 560 €	14 560 €
	ATSEM	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014 Effet : 1er janvier 2016	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €
	Agents sociaux	Adjoints administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014 Effet : 1er janvier 2016	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €
Sportive	Conservateurs des APS	Conseillers d'éducation populaire et de jeunesse Arrêté du 5 octobre 2023 Effet : 1er janvier 2023	A2	28 800 €	28 800 €	5 082 €	33 882 €	33 882 €
			A3	23 000 €	23 000 €	4 058 €	27 058 €	27 058 €
			A4	23 000 €	23 000 €	4 058 €	27 058 €	27 058 €
	Educateurs des APS	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 19 mars 2015 Effet : 1er mars 2020	B1	17 480 €	8 030 €	2 380 €	19 860 €	10 410 €
			B2	16 015 €	7 220 €	2 185 €	18 200 €	9 405 €

	Opérateurs des APS	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014 Effet : 27 mai 2018	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €
Animation	Animateurs	Secrétaires administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 19 mars 2015 Effet : 1er janvier 2016	B1	17 480 €	8 030 €	2 380 €	19 860 €	10 410 €
			B2	16 015 €	7 220 €	2 185 €	18 200 €	9 405 €
	Adjoint d'animation	Adjoint administratifs des administrations de l'Etat (services déconcentrés) Arrêté du 20 mai 2014 Effet : 1er janvier 2016	C1	11 340 €	7 090 €	1 260 €	12 600 €	8 350 €
			C2	10 800 €	6 750 €	1 200 €	12 000 €	7 950 €