

VILLE DE SAINT-MANDE

VAL-DE-MARNE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL **SÉANCE PUBLIQUE DU 15 DECEMBRE 2022**

Nombre de membres
du Conseil Municipal : 35
Membres en exercice : 35
Membres présents : 26
Membres représentés : 9
Membre absent : 0

OBJET : REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE : MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AUX AGENTS DE LA VILLE DE SAINT MANDE ET DU CCAS

L'AN DEUX MILLE VINGT DEUX, le quinze décembre à 20h00, le Conseil Municipal de la commune de Saint-Mandé, dûment convoqué par Monsieur Julien WEIL, Maire, le neuf décembre, s'est réuni au lieu ordinaire de ses séances, sous sa présidence.

Monsieur Julien WEIL, Maire, ayant ouvert la séance, il a été procédé, suivant l'article L 2121-15 du Code Général des Collectivités Territoriales à l'élection d'un Secrétaire pris au sein du conseil.

Monsieur Matthieu STENCEL, conseiller municipal, ayant obtenu la majorité des suffrages pour remplir ces fonctions, procède à l'appel nominatif.

ÉTAIENT PRÉSENTS :

M. Julien WEIL, Mme Florence CROCHETON-BOYER, M. Jean-Philippe DARNAULT, Mme Christine SEVESTRE, M. Marc MEDINA, Mme Maria TUNG, M. Thomas BOULLE, Mme Marianne VERON, M. Jacques GUIONET, Mme Caroline QUERON, Mme Séverine FAURE, Mme Tiffany CULANG, M. Frédéric BIANCHI, Mme Isabelle KOPECKY, M. Matthieu STENCEL, M. Rydian DIEYI, Mme Marilyne BARANES, M. Albert DANTI, Mme Anne-Sophie BARDIN-DROUET, Mme Léna ETNER, M. Pierre LOULERGUE, M. Stéphane ROBIN, Mme Anne-Françoise GABRIELLI, M. Roger DE LA SERVIERE, Mme Marie-France DUSSION, Mme Geneviève TOUATI.

ÉTAIENT ABSENTS REPRÉSENTÉS :

M. Alain ASSOULINE pouvoir donné à M. Julien WEIL.
Mme Eveline BESNARD pouvoir donné à Mme Caroline QUERON.
M. Dominique PERRIOT pouvoir donné à M. Thomas BOULLE.
M. Patrick BEAUDOUIN pouvoir donné à M. Jean-Philippe DARNAULT.
M. Olivier DAMAS pouvoir donné à Mme Caroline QUERON.
Mme Nathalie COHEN pouvoir donné à Mme Florence CROCHETON-BOYER.
M. Cédric BACH pouvoir donné à Mme Christine SEVESTRE.
M. Béatrice DORRA pouvoir donné à Mme Léna ETNER.
M. Luc ALONSO pouvoir donné à M. Marc MEDINA.

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

LE CONSEIL MUNICIPAL

DEL N°13 : REFONTE DU REGIME INDEMNITAIRE : MISE EN ŒUVRE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) AUX AGENTS DE LA VILLE DE SAINT MANDE ET DU CCAS

VU le Code Général des Collectivités Territoriales;

VU Le Code Général de la Fonction Publique;

VU la loi n°2010-751 du 05 juillet 2010 relative à la rénovation du dialogue social et comportant diverses dispositions relatives à la Fonction Publique;

VU la loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires;

VU le décret n°88-145 du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale;

VU le décret n° 91-875 du 6 Septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1er paragraphe de l'article 88 de la loi du 26 Janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale;

VU le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création 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, transposable aux fonctionnaires territoriaux en vertu du principe de parité posé par l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984;

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique de l'Etat;

VU les différents décrets et arrêtés instituant les primes au profit des agents de l'Etat et qui sont transposables aux fonctionnaires territoriaux en application du principe de parité;

VU la délibération du Conseil Municipal du n°11 du 30 septembre 2003 instituant la prime annuelle de fin d'année;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 25 mars 2004 relative au régime indemnitaire des agents de la Ville et du CCAS de Saint-Mandé;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 13 avril 2016 instituant le RIFSEEP pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux;

VU la délibération du Conseil Municipal en date du 30 janvier 2017 mettant en place le complément indemnitaire annuel (CIA) pour le cadre d'emplois des attachés territoriaux;

CONSIDERANT l'abrogation du décret n°2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats pris par l'article 7 IV du décret n°2014-513;

CONSIDÉRANT que l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014;

CONSIDÉRANT que l'indemnité susvisée fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions;

CONSIDERANT la généralisation de l'institution du RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017;

CONSIDERANT la volonté de la Ville de Saint-Mandé de :

- Asseoir la rémunération sur le niveau de responsabilités et du poste au sein de l'organigramme, de la qualification et de l'expertise du poste, des sujétions et risques professionnels associés
- Prendre en compte l'expérience professionnelle de l'agent en lien avec les fonctions exercées
- Reconnaître le niveau d'engagement de l'agent (CIA)
- Mettre en place un régime indemnitaire attractif pour attirer et fidéliser les compétences

CONSIDERANT que pour atteindre ces objectifs, la Ville de Saint-Mandé entreprend de refondre le régime indemnitaire de ses agents, en cohérence avec le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 susvisé,

VU l'avis du comité technique en date du 2 décembre 2022;

VU l'avis favorable émis par la Commission Municipale Finances évaluation des politiques publiques, ressources humaines et administration générale réunie le 7 décembre 2022;

A P R E S E N A V O I R D E L I B E R E

A l'unanimité,

I. Détermination des groupes de fonctions, des montants plafonds et des indemnités cumulables

Article 1 : D'instaurer un régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents de la Ville de Saint-Mandé qui sera composé de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle, IFSE ; et du complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, CIA.

Article 2 : De définir selon la méthode de cotation des postes, 4 groupes de fonctions pour la catégorie hiérarchique A, 3 groupes de fonctions pour la catégorie hiérarchique B, 3 groupes de fonctions pour la catégorie hiérarchique C au vu des critères professionnels suivants :

- Encadrement, coordination ou conception
- Technicité, expertise et qualification
- Sujétions et expositions aux risques

Article 3 : Que chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article 88 alinéa 1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 : « *Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat* ».

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

Les montants plafonds sont définis de la manière suivante :

CATEGORIE A

ATTACHES TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)	MONTANT MAXIMA CIA EUROS (PLAFONDS)
--------------------------	---	--

	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	36 210	22 310	6 390
GROUPE 2	32 130	17 205	5 670
GROUPE 3	25 500	14 320	4 500
GROUPE 4	20 400	11 160	3 600
INGENIEURS TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EUROS (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	36 210	22 130	6 390
GROUPE 2	32 130	17 205	5 670
GROUPE 3	25 500	14 320	4 500

CONSEILLERS SOCIAUX EDUCATIFS	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
	GROUPE 1	25 500	NC
GROUPE 2	20 400	NC	3 600
CONSEILLERS TERRITORIAUX DES APS	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
	GROUPE 1	25 500	NC
GROUPE 2	20 400	NC	3 600
MEDECINS TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
	GROUPE 1	43 180	NC
GROUPE 2	38 250	NC	6 750
GROUPE 3	29495	NC	5 205
PSYCHOLOGUES TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité	

		absolue de service	
GROUPE 1	25 500	NC	4 500
GROUPE 2	20 400	NC	3 600
ATTACHES TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE / BIBLIOTHECAIRES TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	29 750	NC	5 250
GROUPE 2	27 200	NC	4 800
CONSERVATEURS DE BIBLIOTHEQUES	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	34 000	NC	6 000
GROUPE 2	31 450	NC	5 550
GROUPE 3	29 750	NC	5 250
ASSISTANTS SOCIO-EDUCATIF	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	19 480	NC	3 440
GROUPE 2	15 300	NC	2 700
EDUCATEURS TERRITORIAUX DE JEUNES ENFANTS	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
GROUPE 1	14 000	NC	1 680
GROUPE 2	13 500	NC	1 620
GROUPE 3	13 000	NC	1 560
SAGES FEMMES TERRITORIALES	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	25 500	NC	4 500
GROUPE 2	20 400	NC	3 600
CADRES TERRITORIAUX DE SANTE PARAMEDICAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)

	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	25 500	NC	4 500
GROUPE 2	20 400	NC	3 600
PUERICULTURES TERRITORIALES	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	19 480	NC	3 440
GROUPE 2	15 300	NC	2 700
INFIRMIERS TERRITORIAUX EN SOINS GENERAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	19 480	NC	3 440
GROUPE 2	15 300	NC	2 700
TECHNICIENS PARAMEDICAUX TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	9 000	5 150	1 230
GROUPE 2	8 010	4 860	1 090

CATEGORIE B

REDACTEURS TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	17 480	8 030	2 380
GROUPE 2	16 015	7 220	2 185
GROUPE 3	14 650	6 670	1 995
TECHNICIENS TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité	

		absolue de service	
GROUPE 1	17480	8030	2380
GROUPE 2	16015	7220	2185
GROUPE 3	14650	6670	1995
ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	16 720	NC	2 280
GROUPE 2	14 960	NC	2 040
EDUCATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	17 480	8 030	2 380
GROUPE 2	16 015	7 220	2 185
GROUPE 3	14 650	6 670	1 995
ANIMATEURS TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	17 480	8 030	2 380
GROUPE 2	16 015	7 220	2 185
GROUPE 3	14 650	6 670	1 995
AUXILIAIRES DE PUERICULTURE TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	11 340	7 090	1 260
GROUPE 2	10 800	6 750	1 200
AUXILIAIRES DE SOINS TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	11 340	7 090	1 260

GRUPE 2	10 800	6 750	1 200
---------	--------	-------	-------

CATEGORIE C

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GRUPE 1	11 340	7 090	1 260
GRUPE 2	10 800	6 750	1 200
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GRUPE 1	11 340	7 090	1 260
GRUPE 2	10 800	6 750	1 200
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GRUPE 1	11 340	7 090	1 260
GRUPE 2	10 800	6 750	1 200
AGENTS SOCIAUX TERRITORIAUX	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GRUPE 1	11 340	7 090	1 260
GRUPE 2	10 800	6 750	1 200
AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GRUPE 1	11 340	7 090	1 260
GRUPE 2	10 800	6 750	1 200
ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GRUPE 1	11 340	7 090	1 260
GRUPE 2	10 800	6 750	1 200
OPERATEURS TERRITORIAUX DES ACTIVITES PHYSIQUES ET SPORTIVES	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E.EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	

GROUPE 1	11 340	7 090	1 260
GROUPE 2	10 800	6 750	1 200
ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION	MONTANT MAXIMA ANNUEL DE L'I.F.S.E. EN EUROS (PLAFONDS)		MONTANT MAXIMA CIA EURO (PLAFONDS)
	Non logé	Logés pour nécessité absolue de service	
GROUPE 1	11 340	7 090	1 260
GROUPE 2	10 800	6 750	1 200

Article 4 : De maintenir le régime indemnitaire au regard des décrets correspondants au cadres d'emplois en attente de l'entrée en vigueur des arrêtés ministériels ou exclus du RIFSEEP, correspondants aux indemnités suivantes :

- Filière police municipale :
 - L'indemnité d'administration et de technicité
 - L'indemnité spéciale mensuelle de fonctions
 - Les indemnités horaires pour travaux supplémentaires
- Filière culturelle :
 - Indemnité de suivi et d'orientation des élèves
 - Indemnités horaires pour travaux supplémentaires

Article 5 : Décide de l'instauration d'une part supplémentaire « IFSE régie » dans le cadre du RIFSEEP.

L'indemnité peut être versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires mais également aux agents contractuels responsables d'une régie pour l'ensemble des cadres d'emplois de la collectivité.

Elle est versée en complément de la part fonctions « IFSE » prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur.

Le montant de l'IFSE régie est défini de la manière suivante :

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	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		<i>Montants à définir pouvant être plus élevés que ceux prévus dans les textes antérieurs 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 minimum
De 1 221 à 3 000	De 1 221 à 3 000	De 2 441 à 3 000	300	110 minimum
De 3 001 à 4 600	De 3 001 à 4 600	De 3 000 à 4 600	460	120 minimum
De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	De 4 601 à 7 600	760	140 minimum
De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	De 7 601 à 12 200	1 220	160 minimum
De 12 200 à 18 000	De 12 201 à 18 000	De 12 201 à 18 000	1 800	200 minimum

De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	De 18 001 à 38 000	3 800	320 minimum
De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	De 38 001 à 53 000	4 600	410 minimum
De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	De 53 001 à 76 000	5 300	550 minimum
De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	De 76 001 à 150 000	6 100	640 minimum
De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	De 150 001 à 300 000	6 900	690 minimum
De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	De 300 001 à 760 000	7 600	820 minimum
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 minimum
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 minimum

Article 6 : Le cumul du RIFSEEP avec les primes suivantes : l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement...), les dispositifs d'intéressement collectif, les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA, les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, permanences...), la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,

Article 7 : De maintenir le versement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) aux agents relevant des cadres d'emplois et des grades susceptibles d'en bénéficier, lorsqu'ils sont appelés à en réaliser à la demande de leurs responsables de service. A défaut de compensation sous forme de repos compensateur, le versement de ces indemnités est limité à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent, à l'exception des travaux supplémentaires qui pourraient être faits à la demande expresse de la collectivité, dans le cadre de circonstances exceptionnelles. Les agents relevant des cadres d'emplois assimilés à la catégorie A (Attaché, ingénieur, etc.), au regard de leurs missions, ne peuvent prétendre à récupérer ou à comptabiliser en heures supplémentaires, les heures travaillées dépassant leur temps de travail hebdomadaire

II. Les bénéficiaires et modalités de versement

Article 8 : De préciser que l'IFSE est applicable aux agents titulaires, stagiaires et contractuels sur emplois permanents et non permanents, à temps complet, non complet et temps partiel. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet. L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale et est fixée par arrêté de cette dernière. Il en est de même pour les cadres d'emplois et grades non éligibles au RIFSEEP. L'IFSE est versé mensuellement.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen en cas de changement de fonctions relevant d'un même groupe de fonctions, au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle, en cas de changement de grade, à la suite d'une promotion ou réussite à concours.

Le principe de réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

Article 14 : Que le versement de l'IFSE et du CIA est maintenu pendant les périodes de : congés annuels et journées de réduction du temps de travail, journées d'autorisations spéciales d'absence. Egalement en cas de congés de maternité, y compris pendant les congés dits pathologiques ou congés d'adoption, et en temps partiel thérapeutique.

En cas de congé de maladie ordinaire (CMO), de CITIS, de congé de longue maladie (CLM), de longue durée (CLD) ou de grave maladie (CGM), le régime indemnitaire suit le sort du traitement.

En cas d'absence non justifiée pour tout autre motif, une retenue est opérée par l'application de la règle du 1/30^{ème}.

V. Autres dispositions

Article 15 : Le Conseil municipal institue la prime de responsabilité des emplois fonctionnels au profit du Directeur Général des Services et dit qu'elle sera attribuée, dans la limite de 15% de son traitement soumis à retenue pour pension, dans les conditions prévues par le décret du 6 mai 1988.

Article 16 : Que les dispositions de la présente délibération prendront effet à compter du 1^{er} février 2023 et toutes les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire sont abrogées, sauf celle versée au titre des avantages collectivement acquis.

Article 17 : Les montants plafonds de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat, et au regard des évolutions réglementaires.

Article 18 : Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget, chapitre 012.

La présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le tribunal administratif de Melun dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de réception par le représentant de l'Etat.

Le secrétaire de séance
Matthieu STENCEL



Le Maire
Julien WEIL



Article 9 : D'exclure les agents contractuels de droit privé, dès lors que la rémunération de ces agents est régie par le code du travail et les dispositions de leurs contrats de travail. Ainsi que les collaborateurs de cabinet recrutés sur le fondement de l'article 110 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, au regard des dispositions spécifiques applicables s'agissant de leur rémunération.

Article 10 : De conserver à titre individuel pour les agents ayant un régime indemnitaire plus élevé que celui défini dans son groupe de fonction, leur montant de régime indemnitaire. Ce montant sera dégressif en cas d'évolution d'IFSE de l'agent.

Article 11 : L'examen de la revalorisation de l'IFSE se fera au cas par cas selon une évaluation par la direction générale du niveau de changement de fonctions et /ou de responsabilité, quand cela n'implique pas de changement de groupe de fonctions.

En cas de changement de groupe de fonctions, le montant de l'IFSE sera aligné sur celui du nouveau groupe de fonctions

III. Les conditions de mise en œuvre du complément individuel annuel (CIA)

Article 12 : Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir. Il est applicable aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ainsi qu'aux agents contractuels de droit public à temps complet sur emplois permanents, à temps non complet et à temps partiel.

Article 13 : Le montant du CIA est versé mensuellement dans la limite du plafond annuel par groupe de fonctions tel que défini à l'article 3 de la présente délibération, en prenant en compte la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent, appréciés dans le cadre de l'entretien professionnel. Le montant attribué pourra être compris en 0 et 100 % du plafond fixé pour le groupe de fonctions correspondant.

Une revalorisation du CIA pourra être envisagée selon les critères d'attributions individuels cumulatifs suivants :

- Critère 1 : Réalisation des objectifs de l'année ;
- Critère 2 : Esprit d'équipe, capacité à entretenir des relations de travail harmonieuses avec les collègues de travail et la hiérarchie ;
- Critère 3 : Respect des consignes et manière de servir de l'agent ;
- Critère 4 : Investissement particulier (surcharge de travail et conscience professionnelle dans les projets de la Ville et des services) ;
- Critère 5 : Prise d'initiatives, et notamment la capacité à intégrer de nouveaux objectifs en cours d'année

La valorisation de la part engagement individuel est conditionnée par une période minimale de travail effectif de six mois, période minimale de référence pour bénéficier de l'entretien annuel. Son versement sera proratisé en fonction des mois de travail effectif.

Au regard des critères définis ci-dessus qui seront mis en œuvre dans le cadre de chaque entretien professionnel, les montants seront proposés et précisément motivés par le supérieur hiérarchique direct qui conduit les entretiens annuels d'évaluation, à la Direction des Ressources Humaines, qui fera ensuite une proposition suivie ou modifiée soumise à la validation de l'autorité territoriale, après arbitrage par la Direction Générale.

IV. Les conditions de maintien du RIFSEEP

ANNEXE - La composition des groupes de fonction

Groupe de fonctions	Fonctions éligibles au RIFSEEP représentés à date*	Cadres d'emploi éligibles au RIFSEEP à date*
A1	Directeur général des services	Attaché territorial
A2	Directeurs/Directeurs Adjointes Responsable petite enfance Responsable du conservatoire Responsable de l'accueil unique Responsable de la commande publique et achats Responsable du service finances Chargé de mission auprès du DGS Chef de projets applicatifs Ingénieur systèmes et réseaux	Attaché territorial Ingénieur territorial
A3	Responsable action éducative Responsable de la médiathèque Responsable pôle instruction urbanisme Chargé de mission transition écologique, habitat et hygiène Directrice d'une structure petite enfance (crèche) Directrice adjointe structure petite enfance Responsable des instances Manager centre-ville Responsable de prévention des risques pro Coordinatrice du SIAAD Assistante sociale Infirmières	Attaché territorial Educateur de jeunes enfants Infirmiers territoriaux Assistants socio-éducatifs
A4	Chef de projets événementiel Directrice d'une structure petite enfance (RAM, Point info, LAEP) Responsable archives et documentation Educateur de jeunes enfants en section Enseignant conservatoire Chargé de diffusion	Attaché territorial Educateur de jeunes enfants Infirmiers territoriaux Professeur d'enseignement

<p>B1</p>	<p>Responsable du pôle suivi travaux logistique Responsable du pôle cadre de vie Responsable suivi travaux des bâtiments Responsable de la régie bâtiment</p>	<p>Technicien territorial</p>
<p>B2</p>	<p>Responsable des fêtes, cérémonies et vie associative Responsable adjoint de l'accueil unique Responsable adjointe pôle actions éducatives Responsable administrative du CCAS Responsable de la ludothèque Responsable de la piscine Directeur ALSH BPJEPS Directeur ALSH hors BPJEPS Responsable adjoint de la piscine Responsable formation/recrutement Responsable du pôle ressources Responsable d'un pôle médiathèque Responsable adjointe Pôle ressources Coordinateur jeunesse Médiateur Culture (culturel, multimédia, artistique) Technicien vidéo Maître-Nageur Enseignant artistique Instructeur droit des sols</p>	<p>Rédacteur territorial Animateur territorial Educateur des APS Assistant de conservation Technicien territorial Assistant d'enseignement art Assistant de conservation</p>
<p>B3</p>	<p>Aide-soignant Auxiliaire de puériculture Educateur sportif Agent d'accueil Maison de la Famille</p>	<p>Aide-soignant Auxiliaire de puériculture Educateur des APS Rédacteur territorial</p>

<p>C1</p>	<p>Directeur de la communication et des relations publiques adjoint + community manager Responsable régie bâtiment et chargé d'exploitation Responsable adjoint du pôle suivi travaux logistique Responsable adjoint du pôle cadre de vie Chef d'équipe Espaces Verts Chef d'équipe propreté urbaine Responsable site restauration ECOLES/ALSH Directeur ALSH adjoint</p>	<p>Agent de maitrise Adjoint administratif Adjoint technique Adjoint d'animation</p>
------------------	--	---

	<p>Plombier Serrurier Peintre Electricien Menuisier Agent polyvalent batiment Conducteur PL et agent logistique Agent de sécurité de voie publique (Police Municipale) Régisseur des équipements culturels Régisseur son et lumière CRESCO Régisseur son et lumière FAVA Régisseur logistique et spectacle Agent d'accueil unique polyvalent</p>	
C2	<p>Responsable du garage / Chauffeur du Maire Responsable de la régie Enfance Référent équipe mécanisée (Propreté Urbaine) Référent cantonage soir (Propreté Urbaine) Agent travaux et logistique Agent de propreté urbaine (mécanisé) Agent des espaces verts Mécanicien / chauffeur Agent technique fêtes et cérémonies Opérateur de Vidéo-Protection - Agent de sécurité de voie publique (Police Municipale) Animateur ALSH Gestionnaire budgétaire et comptable Gestionnaire achats Comptable CCAS Gestionnaire administratif et comptable des droits de voirie Médiathécaire non référent Webmaster Appariteur / gestionnaire courrier Assistante de direction (SP, DGS, DRH, DSI) Agent d'accueil et administratif (PM, CRESCO, Conservatoire) Assistante DECV Agent d'accueil HDV</p>	<p>Agent de maitrise Adjoint administratif Adjoint technique Adjoint d'animation Adjoint du patrimoine</p>

C3	<p>ATSEM Aide-auxiliaire de puériculture Agent de propreté urbaine (manuel)</p>	<p>Adjoint technique Adjoint administratif Adjoint d'animation</p>
-----------	---	--

	<p>Cabinier piscine</p> <p>Agent d'accueil et d'entretien sports</p> <p>Technicien polyvalent sports logé</p> <p>Technicien polyvalent sports non logé</p> <p>Gardien de cimetière logé</p> <p>Gardien(ne) d'école logé(e)</p> <p>Gardien(ne) d'école non logé(e)</p> <p>Agent de restauration ECOLES/ALSH</p> <p>Agent d'entretien (crèche, écoles)</p> <p>Coordinateur CM./ Animateur Jeunesse</p> <p>Animateur pôle jeunesse</p> <p>Ludothécaire</p> <p>Agent administratif aides légales</p> <p>Secrétaire sociale</p> <p>Assistant relations publiques</p> <p>Assistante petite enfance</p> <p>Assistante Pôle ressources</p> <p>Assistante direction des sports/Régisseur</p> <p>Agent d'accueil et administratif (Bel Age, Centre de soins, Famille)</p> <p>Assistante de direction Finances</p> <p>Agent d'accueil et de caisse sports</p> <p>Assistante services techniques</p> <p>Assistante Communication</p>	ATSEM
--	---	-------

**Les fonctions et cadres d'emplois mentionnés dans les tableaux en article et en annexe sont indicatifs car susceptibles d'évoluer dans le respect des définitions des groupes de fonction.*