



DÉPARTEMENT D'INDRE-ET-LOIRE (37)
EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
SÉANCE DU 12 NOVEMBRE 2024

CONVOCATION

Date : 23/10/2024

Envoi le : 05/11/2024

Publication le : 05/11/2024

L'an deux mil vingt-quatre, le 12 novembre à 20h30 le Conseil Municipal de LUYNES dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, à la Salle des Fêtes de LUYNES, sous la Présidence de Monsieur Bertrand RITOURET Maire en exercice.

Nombre de conseillers

En exercice : 28

Présents : 24

Absents : 04

Pouvoirs : 02

Votants : 26

Etaient présents :

Adjoints :

Mesdames Odile RITOURET, Danièle HOUDU, Sylviane FORTUN,
Christine MÉNORET,
Messieurs Alain SELLIER, Éric VERHILLE, Gilles FERRAND.

Conseillers municipaux :

Mesdames Danielle PLOQUIN, Sophie BORÉ, Claire CARTIER, Hélène ODENT, Aurélie LERICHE, Lyn FAIPOUX, Florence MÉTIVIER,
Messieurs Daniel PERRICHOT, Pascal ARRAGAIN, Antoine MAQUIN,
Pascal NOYAU, Yoann LAFAUX, Mikael TOST, Éric GUILMET,
François BOUGAULT, Erick MORCHOISNE.

Absents excusés :

Madame Renata MOREIRA ROCHA,
Messieurs Michel HIRTZ, Olivier DOUSSET.

Absents :

Madame /
Monsieur Jean-Marc CHATEAU.

Excusés, avaient donné pouvoir :

Monsieur Michel HIRTZ avait donné pouvoir à Monsieur Éric VERHILLE.

Monsieur Olivier DOUSSET avait donné pouvoir à Monsieur Antoine MAQUIN.

Secrétaire de séance :

Madame Sylviane FORTUN.



Envoyé en préfecture le 14/11/2024

Reçu en préfecture le 14/11/2024

Publié le

ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE



DEL N° 12/11/2024-04 MISE À JOUR DU RÉGIME INDEMNITAIRE APPLICABLE AU PERSONNEL COMMUNAL

VU le Code Général des Collectivités Territoriales ;

VU le Code Général de la Fonction Publique, et notamment ses articles L714-4 et L714-5, L714-13,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique,

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

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

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

VU la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) ;

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

VU le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

VU pour les ADJOINTS ADMINISTRATIFS / ADJOINTS D'ANIMATION / ATSEM / AUXILIAIRES DE PUERICULTURE, l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les REDACTEURS, ANIMATEURS, l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les ADJOINTS TECHNIQUES / AGENTS DE MAITRISE, l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les ATTACHES, l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les ADJOINTS DU PATRIMOINE, l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les TECHNICIENS, l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE / ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES, l'arrêté du 14 mai 2018 portant application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les EDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS, l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU pour les CADRES DE SANTE INFIRMIERS ET TECHNICIENS PARAMEDICAUX / CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX / PUERICULTRICES CADRE DE SANTE : l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi d'inspecteur technique de l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU la délibération du 1^{er} décembre 2015 portant actualisation du régime indemnitaire applicable au personnel communal,

VU la délibération du 11 décembre 2018 portant mise en place du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des suggestions, de l'exercice et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

VU la délibération du 6 juillet 2021 portant mise à jour du nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des suggestions, de l'exercice et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

VU la délibération du 22 mars 2022 portant mise à jour du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des suggestions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P).

VU les avis favorables du Comité Technique en date du 23 novembre 2018, du 18 juin 2021 et du 10 octobre 2024,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 10 octobre 2024,

CONSIDÉRANT que le RIFSEEP mis en place au sein de la collectivité, par la délibération de décembre 2018 susvisée, l'a été conformément au principe de parité tel que prévu à l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, en lieu et place du régime indemnitaire existant pour les agents de la Commune,

CONSIDÉRANT les délibérations du 11 décembre 2018 et du 6 juillet 2021 instituant les différentes primes et indemnités de la collectivité ;

CONSIDÉRANT que le RIFSEEP s'est substitué à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu,

CONSIDÉRANT que le RIFSEEP est composé de 2 parts obligatoires, l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et le complément indemnitaire annuel (CIA), avec pour objectifs de :

- Prendre en compte la place de chaque poste dans l'organigramme et reconnaître le niveau d'expertise et de responsabilités de chacun des postes,
- Mettre en place un régime indemnitaire clair et lisible tant pour les agents que pour les élus,
- Prendre en compte les résultats professionnels des agents en instituant le complément indemnitaire annuel (CIA), basé sur l'engagement professionnel et la manière de servir.

CONSIDÉRANT le besoin d'attribuer un régime indemnitaire aux policiers municipaux qui exercent leurs missions au sein de la collectivité,

L'objet de la délibération de ce jour est d'intégrer la mise en place du régime indemnitaire de la filière police, tel que défini par le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 susvisé et d'abroger la délibération du 22 mars 2022 en reprenant l'ensemble des dispositions applicables au personnel communal.

CHAPITRE 1

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

I. Rappel du principe

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

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

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

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

Envoyé en préfecture le 14/11/2024

Reçu en préfecture le 14/11/2024

Publié le

ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE



II. Les bénéficiaires

L'IFSE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent,
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés pour assurer le remplacement de personnel absent présents dans la collectivité pour une durée de 4 mois minimum sans discontinuité.

III. La détermination des groupes de fonctions et les montants maxima

Pour l'Etat, chaque part de la prime est composée d'un montant de base modulable individuellement dans la limite de plafonds précisés par arrêté ministériel. Les montants applicables aux agents de la collectivité sont fixés dans la limite de ces plafonds. Chaque emploi de la collectivité est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés.

CATÉGORIE A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHES, DES ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE, DES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS, PUÉRICULTRICES ET INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX CADRES DE SANTE INFIRMIERS ET TECHNICIENS PARAMEDICAUX / CADRES DE SANTE PARAMEDICAUX / PUERICULTRICES CADRE DE SANTE		Montant maximum mensuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant mensuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)		Montant plafond mensuel à l'Etat (en €) (indicatif)
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Agent exerçant des fonctions de direction, de management stratégique et d'arbitrage : Directeur (-trice) Général (-e) des Services	0 €	3 000 €	3 017,50 €
Groupe 2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement, de coordination, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets Responsable de pôle ≥10 agents et/ou Adjoint(e) à la Direction	0 €	2 500 €	2 677,50 €
Groupe 3	Agent exerçant des fonctions d'encadrement direct possédant une expérience ou une qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, élaboration et suivi de projets Responsable de pôle ≤9 agents ou de service	0 €	2 000 €	2 125,00 €
Groupe 4	Agent possédant technicité, expertise, chargé de projets ou d'opérations Adjoint(e) au Responsable de service, chargé de mission ou expert	0 €	1 500 €	1 700,00 €

Envoyé en préfecture le 14/11/2024

Reçu en préfecture le 14/11/2024

Publié le



ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE

CATÉGORIE B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS, DES ANIMATEURS, DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES ET DES TECHNICIENS AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE		Montant maximum mensuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant mensuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)		Montant plafond mensuel à l'Etat (en €) (indicatif)
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Agent exerçant des fonctions d'encadrement et dont le poste requiert une expertise et une technicité hautement qualifiée spécifique au poste, chargé d'élaboration et de suivi de dossiers Responsable de service	0 €	1 300 €	1 456,66 €
Groupe 2	Agent exerçant des fonctions d'encadrement intermédiaire où le poste requiert une expertise ou une technicité qualifiée Adjoint (e) au responsable de service	0 €	1 200 €	1 334,58 €
Groupe 3	Agent exerçant des fonctions d'encadrement de proximité et/ou nécessitant une expertise et une technicité professionnelle qualifiée Gestionnaire de service - Instructeur - Assistant (e) de Direction	0 €	1 000 €	1 220,83 €

CATÉGORIE C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS - AGENTS DE MAITRISE - ADJOINTS TECHNIQUES - ADJOINTS DU PATRIMOINE - ATSEM - ADJOINTS D'ANIMATION -		Montant maximum mensuel de l'IFSE (en €)		
Groupe de fonctions	Emplois	Montant mensuel maximum d'IFSE retenu par l'organe délibérant (en €)		Montant plafond mensuel à l'Etat (en €)
		Montant mini	Montant maxi	
Groupe 1	Agents exerçant des fonctions d'encadrement de service et/ou le poste requiert une expertise et une technicité professionnelle spécifique	0 €	875 €	945,00 €
Groupe 2	Agents exerçant des fonctions d'encadrement d'équipe et/ou des fonctions d'exécution dont le poste requiert des connaissances liées à une spécialité professionnelle ou avec des contraintes particulières	0 €	775 €	900,00 €
Groupe 3	Agent exerçant des fonctions d'exécution avec connaissances élémentaires	0 €	700 €	900,00 €

Envoyé en préfecture le 14/11/2024

Reçu en préfecture le 14/11/2024

Publié le

ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE



Les montants annuels de référence de l'IFSE tels que définis par l'organe délibérant sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

IV. La prise en compte de l'expérience professionnelle dans l'IFSE :

L'IFSE pourra être modulée en fonction de l'expérience professionnelle.

Il est proposé de retenir les critères de modulation suivants :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques sur le poste de travail
- La prise en compte des expériences antérieures publiques ou/et privées

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen dans les cas suivants :

1. en cas de changement de fonctions ou d'emplois,
2. en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
3. au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent (approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures, l'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation, ...).

Ce réexamen pourra donner lieu à une réévaluation du montant annuel de l'IFSE, dans la limite de l'enveloppe indemnitaire découlant des montants maxima définis au point III de la présente délibération.

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

Le système suivant sera appliqué :

En cas de congé de maladie ordinaire, l'IFSE fera l'objet d'un abattement de 1/30^{ème} du montant mensuel à partir du 2^{ème} jour d'absence.

- Pendant les congés de maladie ordinaire pour hospitalisation et les jours consécutifs liés au 1^{er} arrêt de travail suite à cette hospitalisation, les congés annuels, les congés pour maternité, paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, accident de service ou de trajet, cette indemnité sera maintenue intégralement.

- En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

- En cas d'accident ou de trajet imputable au service avec faute professionnelle de l'agent (non-port des EPI, non-respect des consignes de travail et de sécurité ou du code de la route, ...), le versement de l'IFSE pourra être suspendu après avis du CHSCT

- En l'absence de service fait, l'IFSE suivra le sort du traitement.

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

Elle sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué. Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE II -DETERMINATION DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE LIE A L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET LA MANIERE DE SERVIR

I. Le principe :

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

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
Reçu en préfecture le 14/11/2024
Publié le 
ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE

II. Les bénéficiaires :

Le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) est attribué, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat aux :

- aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
 - aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés sur un emploi permanent,
 - aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés pour assurer le remplacement de personnel absent présents dans la collectivité au minimum 9 mois dans l'année civile sans discontinuité.

Le versement sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent et des mois de présence dans l'année du versement.

III. La détermination des montants maxima de C.I.A. :

Le CIA pourra être versé en fonction de la valeur professionnelle et de l'investissement personnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- La valeur professionnelle,
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions et l'atteinte des objectifs fixés,
- Le sens du service public
- La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail
- Le degré d'autonomie et de prises d'initiatives sur son poste de travail

La part du CIA correspond à un montant maximum, fixé par l'organe délibérant, déterminé par groupe de fonctions et par référence au montant de l'IFSE dans la collectivité.

Les montants plafonds annuels du CIA sont fixés comme suit :

CATÉGORIE A

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ATTACHES, DES ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE, DES ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS, PUÉRICULTRICES ET INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX, CADRES DE SANTE INFIRMIERS ET TECHNICIENS PARAMÉDICAUX / CADRES DE SANTE PARAMÉDICAUX / PUERICULTRICES CADRE DE SANTE	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)
Groupe 1	2 000 €
Groupe 2	2 000 €
Groupe 3	2 000 €
Groupe 4	2 000 €

CATÉGORIE B

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des REDACTEURS, DES ANIMATEURS, DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES ET DES TECHNICIENS - AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)
Groupe 1	2 000 €
Groupe 2	2 000 €
Groupe 3	2 000 €

CATÉGORIE C

Répartition des groupes de fonctions par emploi pour le cadre d'emplois des ADJOINTS ADMINISTRATIFS - AGENTS DE MAITRISE - ADJOINTS TECHNIQUES - ADJOINTS DU PATRIMOINE - ATSEM - ADJOINTS D'ANIMATION -	Montant maximum annuel du C.I.A. (en €)
Groupe de fonctions	Montant annuel maximum de CIA retenu par l'organe délibérant (en €)
Groupe 1	2 000 €
Groupe 2	2 000 €
Groupe 3	2 000 €

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant. Ce montant pourra être affecté d'un coefficient de modulation, compris entre 0 et 100%, pour chacun des bénéficiaires listés ci-dessus, en fonction des critères adoptés par l'organe délibérant

Le CIA attribué individuellement sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation réalisés par le N+1, appréciés et validés par l'autorité territoriale.

IV. La périodicité de versement du complément indemnitaire annuel (C.I.A.) :

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement en une seule fois au mois de novembre et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre. Le versement a lieu en année N.

Pour un agent qui quitte la collectivité en cours d'année, le versement de la part CIA interviendra à son départ.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail et du nombre de mois de présence.

V. Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- En cas de maladie ordinaire y compris accident de service, congé de longue maladie, congé de longue durée, congé de grave maladie, le C.I.A. ne sera pas versé si l'agent a été absent plus de 6 mois au cours des douze derniers mois précédant la date de versement de ce complément.
- Un agent absent au cours de la période d'évaluation mais qui aurait été présent au moins 6 mois dans l'année, se verra attribué le montant minimum lié à l'atteinte des objectifs.

CHAPITRE III - MISE EN PLACE DU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE**CHAPITRE III - A : - MISE EN PLACE DE LA PART FIXE DE L'ISFE**

L'ISFE est instituée, selon les modalités ci-après et dans la limite des plafonds prévus par le décret susmentionné, au bénéfice des agents relevant des cadres d'emplois suivants :

- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
- Les fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des agents de police municipale

1) Détermination des pourcentages maxima :

Son montant correspondra au pourcentage mentionné ci-dessous appliqué au montant du traitement soumis à retenue pour pension.

32 % pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

30 % pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;

Le pourcentage de la part fixe de l'ISFE tel que défini ci-dessus par l'organe délibérant est établi pour un agent exerçant à temps complet.

2). Périodicité de versement :

Elle sera versée mensuellement. Le montant mensuel de la part fixe est réduit au prorata de la durée effective du travail pour les agents occupés sur un emploi à temps non complet. Par ailleurs, pour les agents à temps partiel ces montants sont réduits dans les mêmes conditions que le traitement.

CHAPITRE III - B : MISE EN PLACE DE LA PART VARIABLE DE L'I.S.F.E.

1) Principe :

La part variable de l'I.S.F.E. tient compte de l'engagement professionnel et à la manière de servir.

2) Détermination des montants maxima :

La part variable de l'I.S.F.E. tient compte de l'engagement professionnel et à la manière de servir, appréciés lors de l'entretien professionnel et pourra tenir compte de :

- *La valeur professionnelle,*
- *L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions,*
- *Le sens du service public*
- *La capacité à travailler en équipe et la contribution apportée au collectif de travail*
- *L'absentéisme....*

Les montants plafonds annuels sont fixés comme suit :

4 000 € pour le cadre d'emplois des chefs de service de police municipale ;

4 000 € pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;

Les montants individuels sont fixés par l'autorité territoriale, dans la limite du montant annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

La part variable est attribuée individuellement, elle peut être revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

3) Périodicité de versement :

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini ci-dessus. Elle sera complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

CHAPITRE III - C : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Pour les agents déjà en fonction au sein de la collectivité territoriale, si le montant global (part fixe et part variable) mensuel perçu par le fonctionnaire est inférieur à celui perçu au titre du régime indemnitaire antérieur, à l'exclusion de tout versement à caractère exceptionnel, ce montant précédemment perçu peut être conservé, à titre individuel.

Il sera versé, au titre de la part variable, au-delà du pourcentage de 50% mentionné à ci-dessus dans la limite du montant mentionné au point 2 du Chapitre IV supra.

Cette délibération abroge la délibération antérieure susvisée, relative au régime indemnitaire de la filière Police.

DATE D'EFFET

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} décembre 2024.

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS DIVERSES

La délibération en date du 1^{er} décembre 2015 est abrogée en ce qui concerne les articles 2 (I.F.T.S.), 3 (I.A.T.), 4 (I.E.M.P.), 5 (P.F.R.), 6 (P.S.R.), 7 (I.S.S.), 8 (I.F.R.S.T.S.), 9 (Prime de service), 10 (Indemnités de sujétions spéciales), 11 (Prime spécifique), 12 (Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture et de soins), 13 (Prime forfaitaire mensuelle), 16 (Indemnité pour travaux dangereux, insalubres incommodes et salissants), 19 (Indemnité de performance et de fonctions).

Les autres articles sont maintenus pour le versement des I.H.T.S, de l'I.F.C.E., de la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction pour les agents détachés sur un emploi fonctionnel et des indemnités d'astreinte.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal à l'unanimité :

DÉCIDE d'abroger la délibération du 22 mars 2022 et de reprendre l'ensemble des dispositions actualisées dans la présente délibération.

DÉCIDE d'instaurer l'I.S.F.E. selon les modalités définies ci-dessus (chapitre III).

DÉCIDE d'autoriser Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent dans le respect des principes définis ci-dessus.

PRÉCISE (pour le chapitre IV) que la délibération en date du 1^{er} décembre 2015 est abrogée en ce qui concerne les articles 2 (I.F.T.S.), 3 (I.A.T.), 4 (I.E.M.P.), 5 (P.F.R.), 6 (P.S.R.), 7 (I.S.S.), 8 (I.F.R.S.T.S.), 9 (Prime de service), 10 (Indemnités de sujétions spéciales), 11 (Prime spécifique), 12 (Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture et de soins), 13 (Prime forfaitaire mensuelle), 16 (Indemnité pour travaux dangereux, insalubres incommodes et salissants), 19 (Indemnité de performance et de fonctions).

Les autres articles sont maintenus pour le versement des I.H.T.S, de l'I.F.C.E., de la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction pour les agents détachés sur un emploi fonctionnel et des indemnités d'astreinte.

DIT que les crédits nécessaires sont inscrits au Chapitre 012.

Pour extrait certifié conforme,

Le Maire,



Bertrand RITOURET

La secrétaire de séance,

Madame Sylviane FORTUN
Adjointe au Maire

Délibération rendue exécutoire :

Par sa transmission en Préfecture le : **14 NOV. 2024**

Et sa publication le site internet de la commune le : **14 NOV. 2024**

Le Maire,



Envoyé en préfecture le 14/11/2024

Reçu en préfecture le 14/11/2024

Publié le

ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE



TABLEAUX FIGURANT EN ANNEXE DE LA DÉLIBÉRATION

Cadre d'emplois	Groupe de fonction	Définition des fonctions de chaque groupe	IFSE Montant mensuel mini	IFSE Montant mensuel maxi	CIA Montant annuel maximum de la collectivité	Plafond annuel RIFSEEP Réglementaire et indicatif
ATTACHES, ATTACHES DE CONSERVATION DU PATRIMOINE, ÉDUCATEURS DE JEUNES ENFANTS, PUÉRICULTRICES, INFIRMIERS EN SOINS GÉNÉRAUX CADRES DE SANTE INFIRMIERS ET TECHNICIENS PARAMÉDICAUX / CADRES DE SANTE PARAMÉDICAUX / PUERICULTRICES CADRE DE SANTE Catégorie A	G1	Directeur (-trice) Général des Services	0	3 000	2 000	42 600
	G2	Directeur (-trice) Général (e) Adjoint, Responsable des Services Techniques, des Ressources Humaines, d'un pôle ≥ à 10 agents	0	2 500	2 000	37 800
	G3	Responsable d'un service ou d'un pôle ≤ à 9 agents	0	2 000	2 000	30 000
	G4	Adjoint (e) au responsable de service, chargé (e) de mission ou expert	0	1 500	2 000	24 000
REDACTEURS, ANIMATEURS, ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHÈQUES, TECHNICIENS, AUXILIAIRES DE PUÉRICULTURE Catégorie B	G1	Responsable de service ou de pôle	0	1 300	2 000	19 860
	G2	Adjoint (e) au responsable de service ou de pôle	0	1 200	2 000	18 200
	G3	Assistant (e) de direction, gestionnaire de service ou instructeur (-trice)	0	1 000	2 000	16 645
ADJOINTS ADMINISTRATIFS - AGENTS DE MAÎTRISE - ADJOINTS TECHNIQUES - ADJOINTS DU PATRIMOINE - ATSEM - ADJOINTS D'ANIMATION - Catégorie C	G1	Responsable de service, gestionnaire de service, assistant (e) de direction	0	875	2 000	12 600
	G2	Responsable de secteur ou d'équipe, référent (e) Agent (e) administratif ou technique spécialisé (e) Assistant (e) de prévention	0	775	2 000	12 000
	G3	Agent (e) de gestion Agent (e) de maintenance Agent (e) de propreté Agent (e) d'entretien Agent (e) de restauration Chargé(e) d'accueil Assistant(e) administratif (-ve) Animateur (-trice) Assistant (e) Petite Enfance Agent (e) de surveillance de la voie publique	0	700	2 000	12 000

Envoyé en préfecture le 14/11/2024
 Reçu en préfecture le 14/11/2024
 Publié le 
 ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE

1 TABLEAU DE SYNTHÈSE DU NOUVEAU RÉGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIÈRE POLICE CADRE D'EMPLOI	I . S . F . E.	
	Part fixe	Plafond maximum de part variable
Agent de police municipale (catégorie C)	Maxi 30% du TMB*	4 000 euros *
Chef de service de police (catégorie B)	Maxi 32% du TMB*	4 000 euros *
	Part fixe versée mensuellement	Part variable versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant Peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse le plafond

- * 2000 € maximum en part fixe
- * 2000 € maximum en part variable

Envoyé en préfecture le 14/11/2024

Reçu en préfecture le 14/11/2024

Publié le

ID : 037-213701394-20241112-DEL_12112024_04-DE

