



## COMMUNE DE PEYPIN

### CONSEIL MUNICIPAL DU 12 NOVEMBRE 2024

#### PROCES VERBAL DE LA SEANCE PUBLIQUE

*Etabli en application de l'article 78 de la loi n° 2019-1461 du 27 décembre 2019 relative à l'engagement dans la vie locale et à la proximité de l'action publique, et de l'ordonnance n° 2021-1310 du 7 octobre 2021 portant réforme des règles de publicité, d'entrée en vigueur et de conservation des actes des collectivités territoriales et leurs groupements.*

**Le 12 novembre 2024 à 18h30, le Conseil Municipal, légalement convoqué 05 novembre, s'est réuni en le lieu ordinaire de ses séances sous la présidence de Monsieur Frédéric GIBELOT, Maire.**

Monsieur le Maire propose ensuite la candidature de Madame Michèle GALLIGANI en qualité de secrétaire de séance, aucune autre candidature n'est proposée.

À l'unanimité des présents, Madame GALLIGANI est nommée secrétaire de séance.

Monsieur le Maire procède à l'appel nominatif des membres de l'assemblée :

#### **Liste « Mon parti c'est Peypin » :**

Monsieur	GIBELOT Frédéric	<i>Présent</i>
Madame	RESCH Cécile	<i>Pouvoir à F. GIBELOT</i>
Monsieur	NAFISSI Patrick	<i>Présent</i>
Madame	ANGELI Nadine	<i>Présente</i>
Monsieur	BIGOT Jean-Marc	<i>Présent</i>
Madame	MAGAGLI Laurence	<i>Présente</i>
Monsieur	TEDDE Sébastien	<i>Présent</i>
Madame	LEGLIN Anne	<i>Présente</i>
Monsieur	DEROO Christian	<i>Présent</i>
Madame	BALLONGUE Lucile	<i>Pouvoir à M. MORTADA</i>
Monsieur	GALLISA Bruno	<i>Présent</i>
Madame	GALLIGANI Michèle	<i>Présente</i>
Monsieur	QUIRICONI Marc	<i>Présent</i>
Madame	CAMPOCASSO Priscia	<i>Pouvoir à M. GALLIGANI</i>
Monsieur	CHAKROUN Stéphane	<i>Pouvoir à S. TEDDE</i>
Madame	MORTADA Mira	<i>Présente</i>
Monsieur	GRAMMATICO Frédéric	<i>Présent</i>
Madame	MERCHICHE Laetitia	<i>Absente</i>
Monsieur	CALABRESE Noël	<i>Pouvoir à M. QUIRICONI</i>
Madame	BON Sandra	<i>Pouvoir à P. NAFISSI</i>
Monsieur	BRULEY Laud	<i>Présent</i>
Madame	GOUS Valérie	<i>Présente</i>
Monsieur	BRAKHA Thierry	<i>Présent</i>
Madame	MAGAGLI Geneviève	<i>Présente</i>
Monsieur	PAVANETTO Laurent	<i>Présent</i>

### Liste « Ensemble pour Peypin » :

Madame	TORNATORE Odile	<i>Présente</i>
Monsieur	CHEYLAN Julien	<i>Présent</i>
Monsieur	MAÎTRE Olivier	<i>Absent</i>
Madame	CASTAING Christy	<i>Absente</i>

▶ Effectif légal : .....	29
▶ Présents : .....	20
▶ Peuvent prendre part aux délibérations : .....	26

Le quorum (au moins 15 élus présents) étant atteint, l'assemblée peut valablement délibérer.

### INFORMATION AU CONSEIL SUR LES DECISIONS DU MAIRE (article L.2122-22 du CGCT)

Monsieur le Maire présente les décisions prises dans le cadre des délégations qui ont été consenties par délibération n° n° 010\_2024 du 04 mars 2024 :

**Décision n°041\_2024 du 06/09/2024** relative à la convention d'objectifs et de moyens entre la commune et l'association « Mixed Martial Arts Peypin ». Mise à disposition d'un local communal.

**Décision n°042\_2024 du 06/09/2024** relative à la convention d'objectifs et de moyens entre la commune et l'association « Ecole de Comédie Musicale ». Mise à disposition d'un local communal.

**Décision n°043\_2024 du 09/09/2024** relative à l'avenant n°1 au contrat d'entretien des chaufferies avec la SAS H. SAINT-PAUL.

**Décision n°044\_2024 du 19/09/2024** relative à la demande de soutien financier auprès de l'Etat et du Conseil Départemental pour l'équipement des écoles d'écrans numériques interactifs.

**Décision n°045\_2024 du 24/09/2024** relative à la demande de subvention au Conseil Départemental pour l'aide aux travaux de proximité, pour la construction d'un local pour distributeur de billets hors site.

**Décision n°046\_2024 du 26/09/2024** relative à la demande de subvention au Conseil Départemental au titre du contrat départemental pour la transition écologique (tranche 2025) en vue de la construction de la future médiathèque municipale.

**Décision n°047\_2024 du 30/09/2024** relative à la modification des tarifs des droits de place et permissions de voirie.

**Décision n°048\_2024 du 03/10/2024** relative au marché de sécurisation des parois rocheuses.

**Décision n°049\_2024 du 09/10/2024** relative au bail professionnel d'orthophonie avec Mme BERTUSSI Vanessa.

**Décision n°050\_2024 du 11/10/2024** relative à la convention d'objectifs et de moyens entre la commune de Peypin et l'association « La Boule du Baou ». Mise à disposition d'équipements communaux.

**Décision n°051\_2024 du 14/10/2024** relative à la demande d'aide financière à la région Sud au titre du FRAL en vue de l'ouverture de la future médiathèque municipale.

**Décision n°052\_2024 du 16/10/2024** relative au contrat de collecte et traitement des biodéchets des groupes scolaires de la commune avec la société BIOVARE.

## **1 – APPROBATION DU PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 16 SEPTEMBRE 2024**

### **Pièce annexée :**

- *Procès-verbal de la séance du 16 septembre 2024.*

### **Teneur des discussions :**

*Néant*

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

- **APPROUVE** le procès-verbal de la séance du 16 septembre 2024.

## **2 - DEFINITION DES ZONES D'ACCELERATION POUR LES ENERGIES RENEUVELABLES (ZAER) SUR LA COMMUNE DE PEYPIN**

### **Pièces annexées :**

- *Courrier de la Préfecture et Cartographie ZAER.*

Monsieur le Maire rappelle les zones d'accélération pour l'implantation d'installations de production d'énergies renouvelables doivent être identifiées par les communes.

Vu la loi n° 2023-175 du 10 mars 2023 relative à l'accélération de la production d'énergies renouvelables, notamment son article 15 ;

Vu l'avis du Comité Régional de l'Énergie en date du 19 juillet 2024 montrant l'insuffisance des zones d'accélération en Provence-Alpes-Côte d'Azur ;

Vu le courrier de Mme Plaza, référente préfectorale en charge des énergies renouvelables, en date du 07/08/2024, enjoignant la commune à identifier des zones d'accélération complémentaire avant le 15/11/2024 ;

Monsieur le Maire présente les zones identifiées comme zones d'accélération pour le développement des énergies renouvelables ainsi que les arguments ayant conduit à ces propositions de zones.

Conformément à la loi, une consultation du public a été effectuée à compter du 14/10/2024 selon les modalités suivantes : mise en place d'un registre d'observations au service urbanisme de la commune avec cartographies et rapport de présentation. Information au public effectuée à compter du 10/10/2024 sur l'ensemble des supports numériques de la commune.

La zone concernée, lieu-dit « Camp de Boui », et les parcelles identifiées sont les suivantes :

Type d'énergie	Section cadastrale	Numéro	Contenance en m <sup>2</sup>
Photovoltaïque	I	44	22 791
Photovoltaïque	I	54	14 192
Photovoltaïque	I	43	8 772
Photovoltaïque	I	56	12 339
Photovoltaïque	I	42	3 705
Photovoltaïque	I	41	1 940
Photovoltaïque	I	47	275
Photovoltaïque	I	55	1 148
Photovoltaïque	I	45	487

La surface totale des parcelles du lieu-dit « Camp de Boui » concernées par la ZAER proposée s'élève à 65 649 m<sup>2</sup>.

Monsieur le Maire soumet cette proposition de zones à délibération.

**Teneur des discussions :**

*Néant*

Le Conseil Municipal, après avoir délibéré, à l'unanimité,

- **DEFINIT** comme zones d'accélération des énergies renouvelables de la commune les zones proposées figurant en annexe à la présente délibération,
- **VALIDE** la transmission de la cartographie de ces zones à Mme le sous-préfet, référente préfectorale à l'instruction des projets d'énergies renouvelables et des projets industriels nécessaires à la transition énergétique, du département de Bouches-du-Rhône, ainsi qu'à la Métropole Aix-Marseille Provence dont la commune est membres,
- **VALIDE** le principe de l'intégration de ces zones dans le document d'urbanisme de la commune dès que la cartographie départementale sera arrêtée, en application du II de l'article L. 153-31 du code de l'urbanisme.

**3 - PROTECTION SOCIALE COMPLEMENTAIRE. ADHESION A LA CONVENTION DE PARTICIPATION POUR LA PREVOYANCE ET LA SANTE 2025/2030 DU CDG 13**

Vu le Code Général de la Fonction Publique,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code des Assurances, de la Mutualité et de la Sécurité Sociale,

Vu la loi n° 2007-148 du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique,

Vu la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique,

Vu l'ordonnance n° 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique,

Vu le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2021 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu le décret n° 2022-581 du 20 avril 2022 relatif aux garanties de protection sociale complémentaire et à la participation obligatoire des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à leur financement,

Vu la circulaire n°RDFB12207899C du 25 mai 2012 relative aux participations des collectivités territoriales et de leurs établissements publics à la protection sociale complémentaire de leurs agents,

Vu la délibération n° 0424 du Conseil d'Administration du CDG 13 en date du 16 janvier 2024 autorisant le lancement d'une procédure de consultation pour les risques santé et prévoyance pour le compte des collectivités et établissements publics du département des Bouches-du-Rhône,

Vu la décision de la collectivité de se joindre à la procédure de mise en concurrence engagée par le Centre de Gestion des Bouches-du-Rhône (CDG 13),

Vu l'avis favorable du Comité Social Territorial du CDG 13 en date du 24 juin 2024,

Vu la délibération n° 2824 du Conseil d'Administration du CDG 13 en date du 25 juin 2024 portant attribution des conventions de participation relatives à la protection sociale complémentaire (PSC) pour les risques prévoyance et santé 2025 – 2030,

Vu l'avis du Comité Social Territorial en date du 25.10.2024,

Vu l'exposé du Maire ou du Président,

Considérant que l'offre proposée par le CDG 13 est facultative et que les agents sont libres d'y adhérer,

Considérant que la prévoyance permet de garantir la perte éventuelle de revenus pour la partie traitement ainsi que le volet régime indemnitaire (IFSE à l'exception du CIA), et que la couverture des risques assure l'incapacité de travail, l'invalidité permanente, décès toutes causes, et en option au choix de l'agent, complément incapacité de travail, perte de retraite, complément décès toutes causes,

Considérant que la santé garantit aux assurés et à leurs ayants-droits le versement de prestations de santé en relais et en complément de leur protection sociale de base,

Considérant que la participation financière de la collectivité sera accordée exclusivement dans le cadre du contrat conclu entre le CDG 13 et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) en santé et la société d'Assurance ALLIANZ Vie par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM en prévoyance,

Considérant que cette offre pour les deux risques santé et prévoyance prend effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025 pour une période de 6 ans prorogeable une année pour des motifs d'intérêt général,

Considérant que les participations minimales des employeurs publics sont :

- Pour le risque prévoyance, de 7 euros par mois et par agent,
- Pour le risque santé, de 15 euros par mois et par agent,

Considérant que la commune de Peypin souhaite se montrer volontariste dans son engagement auprès des agents, et envisage de participer à hauteur de :

- Pour le risque prévoyance, de 10 euros par mois et par agent,
- Pour le risque santé, de 20 euros par mois et par agent,

Considérant également que la commune souhaite anticiper sur l'obligation de participation au risque santé, prévue à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, et fixer à une même date (1<sup>er</sup> janvier 2025) sa participation pour le risque prévoyance et le risque santé.

Considérant que sur cette base, une estimation maximaliste des participations est évaluée à 41 000 euros par an (soit l'adhésion de la totalité des agents titulaires et non titulaires aux garanties santé et prévoyance).

**Teneur des discussions :**

*Néant*

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

- **DECIDE** d'adhérer à la convention de participation conclue entre le CDG 13 et la société d'Assurance ALLIANZ Vie par l'intermédiaire en assurance COLLECTEAM pour le risque prévoyance,
- **DECIDE** d'adhérer à la convention de participation conclue entre le CDG 13 et la Mutuelle Nationale Territoriale (MNT) pour le risque santé,
- **DECIDE** d'accorder une participation financière aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité pour le risque prévoyance, avec un niveau de participation de l'employeur fixé à hauteur de 10 euros par mois et par agent (pour rappel, montant minimum obligatoire de 7 euros), pour le régime de base hors options,
- **DECIDE** d'accorder une participation financière aux agents titulaires et stagiaires ainsi qu'aux agents contractuels de droit public et de droit privé en activité pour le risque santé, avec un niveau de participation de l'employeur fixé à hauteur de 20 euros par mois et par agent (pour rappel, montant minimum obligatoire de 15 euros),
- **PREND ACTE** que l'adhésion à la convention de participation est incluse dans la cotisation additionnelle des collectivités et établissements affiliés au CDG 13,
- **AUTORISE** le Maire à signer le contrat collectif en Prévoyance et Santé et tout acte pris en application de la présente,
- **INSCRIT** au budget les crédits nécessaires au versement de la participation financière aux agents.

#### **4 - DELIBERATION CADRE RELATIVE AU REGIME INDEMNITAIRE DES AGENTS DE LA COMMUNE DE PEYPIN**

Le Conseil Municipal de la commune de Peypin,

Sur rapport de Monsieur le Maire,

VU le Code général de la fonction publique (CGFP), notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4, L714-8,

VU le décret n° 91-875, modifié, du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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

VU le décret n°88-631 du 6 mai 1988 relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

VU le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

VU le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

VU le décret n° 2014-513, modifié, 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 l'arrêté ministériel du 27 août 2015, modifié, pris pour l'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 l'arrêté ministériel du 20 mai 2014 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 19 mars 2015 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret no 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté ministériel du 3 juin 2015, modifié, et son annexe, pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1er groupe et du 2e groupe des dispositions 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 l'arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions 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 l'arrêté du 28 avril 2015 et son annexe modifiée, pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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 l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse 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 l'arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions 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 l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application à certains corps d'infirmiers relevant de la catégorie B des dispositions 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 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 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 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 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 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 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 l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,

VU 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 l'arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du décret no 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 l'arrêté ministériel du 3 juin 2015, modifié, et son annexe, pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret 2014-513 du 20 mai 2014,

VU le décret n° 2002-63 du 14 janvier 2002 modifié relatif à l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,

VU l'arrêté du 27 février 1962 modifié relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être allouées à certains fonctionnaires communaux,

VU l'arrêté du 14 janvier 2002 modifié fixant les montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés,

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 le décret n° 2011-444 du 21 avril 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale,

VU le décret n° 2006-1392 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des directeurs de police municipale,

VU le décret n° 2006-1391 du 17 novembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des agents de police municipale,

VU le décret n° 94-731 du 24 août 1994 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des gardes champêtres,

VU la délibération n° 072\_2023 du 28/12/2023 relative au régime indemnitaire des agents de la commune de Peypin,

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 25.10.2024 relatif à la mise en place de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE),

Considérant qu'il convient de mettre à jour au sein de la commune, dans le respect du principe de parité tel que prévu par les articles L714-4 et suivants du CGFP, le nouveau régime indemnitaire des agents relevant de la filière police municipale en remplacement du régime indemnitaire actuel (indemnité spéciale mensuelle de fonctions et indemnité d'administration et de technicité).

Considérant qu'il demeure nécessaire de regrouper au sein d'une seule et même délibération cadre l'ensemble des primes susceptibles d'être versées aux agents relevant de l'ensemble des filières au sein de la commune,

Propose d'adopter les dispositions suivantes.

## Table des matières

<b>ARTICLE 1 : REGIME INDEMNITAIRE TENANT DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)</b> .....	11
<b>CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL</b> .....	11
<b>CONDITIONS DE CUMUL</b> .....	11
<b>CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES</b> .....	11
<b>INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)</b> .....	11
<b>COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)</b> .....	15
<b>ARTICLE 2 : INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)</b> .....	17
<b>ARTICLE 3 : INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS) DES SOUS FILIERES MEDICO SOCIALES ET MEDICO TECHNIQUES</b> .....	18
<b>ARTICLE 4 : INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE)</b> .....	19
<b>ARTICLE 5 : PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION</b> .....	21
<b>ARTICLE 6 : INDEMNITE FORFAITAIRE COMPLEMENTAIRE POUR ELECTIONS (IFCE)</b> .....	21
<b>ARTICLE 7 : MODULATION DU FAIT DES ABSENCES</b> .....	22
<b>ARTICLE 8 : CONDITIONS DE MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL DU REGIME INDEMNITAIRE</b> .....	23
<b>ARTICLE 9 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR</b> .....	23
<b>ARTICLE 10 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT</b> .....	23
<b>ARTICLE 11 : CREDITS BUDGETAIRES</b> .....	23
<b>ANNEXE DEFINISSANT LES CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES AU RIFSEEP, LES GROUPES DE FONCTIONS ET LES MONTANTS PLAFONDS D'IFSE ET DE CIA</b> .....	25
<b>FILIERE ADMINISTRATIVE</b> .....	25
<b>FILIERE TECHNIQUE</b> .....	26
<b>FILIERE ANIMATION</b> .....	27
<b>FILIERE SPORTIVE</b> .....	28
<b>FILIERE CULTURELLE</b> .....	29
<b>SOUS FILIERE SOCIALE</b> .....	30
<b>SOUS FILIERE MEDICO SOCIALE</b> .....	32

## **ARTICLE 1 : REGIME INDEMNITAIRE TENANT DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP)**

Conformément au principe de parité prévu par les articles L714-4 et suivants du CGFP, un régime tenant des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) est appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la commune (ou de l'établissement) qu'ils soient stagiaires ou titulaires et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois énumérés par la présente délibération, selon les règles énumérées ci-après.

Ce régime indemnitaire est également appliqué aux agents contractuels relevant de l'article L9 du CGFP, de la commune.

### **CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL**

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE, et le cas échéant au titre du CIA, sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et son annexe.

### **CONDITIONS DE CUMUL**

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014.

Ce régime indemnitaire pourra ainsi être cumulé avec les indemnités horaires de travaux supplémentaires (IHTS) instaurées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 et le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002, dans les conditions prévues par l'article 2 et l'article 3 de la présente délibération cadre.

Il pourra également être cumulé avec les indemnités d'astreinte et de permanence versées selon les conditions prévues par le décret n°2005-542 du 19 mai 2005 relatif aux modalités de la rémunération ou de la compensation des astreintes et des permanences dans la fonction publique territoriale.

Il est également cumulable avec la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction prévue par l'article 6 de la présente délibération.

### **CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES**

L'annexe à la présente délibération détermine les cadres d'emplois éligibles au RIFSEEP, ainsi que pour chacun d'entre eux le nombre de groupes de fonctions et les montants plafonds y afférent pour les deux parts du RIFSEEP.

### **INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)**

#### **CADRE GENERAL**

Il est instauré au profit des cadres d'emplois visés par la présente délibération une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité est établie sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères 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.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

### CONDITIONS DE VERSEMENT

Elle fera l'objet d'un versement mensuel ou annuel.

### CONDITIONS DE REPARTITION AU SEIN DES GROUPES DE FONCTIONS

Le classement au sein de l'un des groupes de fonctions prévus par la présente délibération s'effectuera au regard des critères suivants :

<b>CATEGORIE A</b>		
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERES</b>	<b>SOUS CRITERES</b>
<b>A1</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Exercice de la responsabilité managériale, arbitrage, stratégie, transversalité, étendue du périmètre d'action, missions principales en matière de pilotage et de conception, encadrement direct de plusieurs services, influence directe du poste sur les résultats.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Complexité/simultanéité des missions, connaissances et compétences multi-domaines, niveau de formation requis, autonomie, influence et motivation d'autrui.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Polyvalence, grande disponibilité, responsabilité financière et humaine, confidentialité.</i>
<b>A2</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Exercice de la responsabilité managériale, arbitrage, transversalité, étendue du périmètre d'action, missions en matière de pilotage et de conception, encadrement direct d'un ou de plusieurs services, influence partagée du poste sur les résultats.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Complexité/simultanéité des missions, connaissances et compétences multi-domaines, niveau de formation requis, autonomie, influence et motivation d'autrui.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de	<i>Polyvalence, grande disponibilité, responsabilité financière et humaine, confidentialité.</i>

	son environnement professionnel	
<b>A3</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Analyse, arbitrage, stratégie, transversalité, étendue du périmètre d'action, missions en matière de pilotage et de conception, influence contributive du poste sur les résultats.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Complexité des missions, expertise sur un ou plusieurs domaines, niveau de formation requis, coordination, responsabilité de projet ou d'opération, initiative.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Polyvalence, disponibilité, responsabilité financière, relations internes et/ou externes, confidentialité.</i>

<b>CATEGORIE B</b>		
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERES</b>	<b>SOUS CRITERES</b>
<b>B1</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement direct d'un service ou d'équipe, étendue du périmètre d'action, missions en matière de pilotage, arbitrage, transversalité, influence partagée du poste sur les résultats, responsabilité de formation d'autrui, ampleur du champ d'action en termes de valeur ou de missions.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Complexité/simultanéité des missions, connaissances et compétences d'un ou plusieurs domaines, niveau de formation requis, autonomie, influence et motivation d'autrui.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Polyvalence, grande disponibilité, responsabilité financière et humaine, confidentialité, relations internes et externes.</i>
<b>B2</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement partagé d'un service ou d'équipe, étendue du périmètre d'action, missions en matière de pilotage, arbitrage, transversalité, influence contributive du poste sur les résultats, responsabilité partagée de formation d'autrui, ampleur du champ d'action en termes de valeur ou de missions.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Complexité/simultanéité des missions, connaissances et compétences d'un ou plusieurs domaines, niveau de formation requis, autonomie partagée, influence partagée et motivation d'autrui.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Polyvalence, disponibilité, responsabilité financière et humaine partagée, confidentialité, relations internes et externes.</i>
<b>B3</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Responsabilité de coordination, arbitrage partagé, transversalité, influence contributive du poste sur les résultats, ampleur du champ d'action en termes de missions.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice	<i>Diversité des missions, connaissances et compétences relative à un ou plusieurs</i>

	des missions	<i>projets/dossiers, niveau de formation requis, autonomie partagée, influence partagée, responsabilité de projet ou d'opération.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Polyvalence, disponibilité, responsabilité financière et humaine partagée, confidentialité, relations internes et externes.</i>

<b>CATEGORIE C</b>		
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERES</b>	<b>SOUS CRITERES</b>
<b>C1</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement direct d'un service ou d'équipe, périmètre d'action identifié, responsabilité technique ou administrative, arbitrage, influence partagée du poste sur les résultats, responsabilité partagée de formation d'autrui, ampleur du champ d'action en termes de valeur ou de missions.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Simultanéité des missions, connaissances et compétences intermédiaires d'un ou plusieurs domaines, niveau de formation requis, autonomie, influence et motivation d'autrui.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Disponibilité, utilisation d'outils ou matériels spécifiques, responsabilité du matériel, responsabilité pour la sécurité d'autrui, relations internes et externes, vigilance.</i>
<b>C2</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Encadrement d'équipe de proximité, périmètre d'action identifié, responsabilité technique ou administrative partagée, influence contributive du poste sur les résultats, missions opérationnelles identifiées et limitées.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Connaissances et compétences élémentaires d'un ou plusieurs domaines, niveau de formation requis, autonomie partagée.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Utilisation d'outils ou matériels spécifiques, responsabilité du matériel, responsabilité pour la sécurité d'autrui, relations internes et externes, vigilance.</i>
<b>C3</b>	Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<i>Périmètre d'action identifié, influence contributive du poste sur les résultats, missions opérationnelles identifiées et limitées.</i>
	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des missions	<i>Connaissances et compétences élémentaires d'un domaine, faible complexité et simultanéité des tâches à exécuter, niveau de qualification, temps d'adaptation au poste.</i>
	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel	<i>Effort physique, tension mentale et nerveuse, vigilance, utilisation d'outils ou matériels spécifiques, responsabilité du matériel, responsabilité pour la sécurité d'autrui.</i>

## CONDITIONS DE REEXAMEN

Le montant annuel d'IFSE versé aux agents fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions.
- En cas de changement de grade à la suite d'avancement ou promotion.
- A minima, tous les 3 ans en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience professionnelle acquise par l'agent.

## PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

L'expérience professionnelle des agents sera appréciée au regard des critères suivants :

Critères	Indicateurs de mesure
<b>Capacité à exploiter l'expérience acquise (quelle que soit l'ancienneté)</b>	Mobilisation des compétences/réussite des objectifs Initiative – Force de proposition Diffuse son savoir à autrui
<b>Formations suivies</b>	Niveau de la formation – nombre de jour de formation sollicitées et réalisés – préparation aux concours – concours passés
<b>Parcours professionnel avant la prise de fonctions : diversité /mobilité</b> <b>Prise en compte à partir d'une certaine importance, sur le plan de la durée et /ou de l'intérêt du poste</b>	Nombre d'années Nombre de postes occupés Nombre d'employeurs Nombre de secteurs Niveau de responsabilité
<b>Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec les partenaires extérieurs, relations avec les élus, ...)</b>	Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel
<b>Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétences, en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel</b>	Nombre d'années passées sur un poste comparable du point de vue des compétences techniques demandées Temps passé sur le poste actuel Amélioration des pratiques et outils de travail Appréciation par le responsable hiérarchique lors de l'entretien professionnel

*L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté et de la manière de servir, elle peut ainsi être assimilée à la connaissance acquise par la pratique sur un ou plusieurs postes, et par le niveau de maîtrise des compétences requises pour un poste donné.*

Cette expérience professionnelle sera appréciée lors des situations de réexamen prévues précédemment.

Elle pourra également être prise en compte dès l'attribution de l'IFSE afin de définir le montant individuel perçu par chaque agent.

## COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

## CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des agents un complément indemnitaire annuel (CIA) tenant compte de l'engagement et de la manière de servir.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent.

## CONDITIONS DE VERSEMENT

Ce complément sera versé annuellement sur le premier trimestre de l'année suivant l'entretien d'évaluation professionnelle de l'agent.

## PRISE EN COMPTE DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL ET DE LA MANIERE DE SERVIR

L'engagement professionnel et la manière de servir des agents pris en compte pour l'attribution du CIA sont appréciés au regard des critères suivants :

<b>CATEGORIE A</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERES</b>
A1	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Valeur professionnelle de l'agent ;</li><li>2. Investissement personnel ;</li><li>3. Sens du service public ;</li><li>4. Capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail ;</li><li>5. Connaissance de son domaine d'intervention ;</li><li>6. Capacité à s'adapter aux exigences du poste ;</li><li>7. Coopération avec des partenaires ;</li><li>8. Implication dans un projet de service ;</li></ol>
A2	
A3	

<b>CATEGORIE B</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERES</b>
B1	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Valeur professionnelle de l'agent ;</li><li>2. Investissement personnel ;</li><li>3. Sens du service public ;</li><li>4. Capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail ;</li><li>5. Connaissance de son domaine d'intervention ;</li><li>6. Capacité à s'adapter aux exigences du poste ;</li><li>7. Coopération avec des partenaires ;</li><li>8. Implication dans un projet de service ;</li></ol>
B2	
B3	

<b>CATEGORIE C</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERES</b>
C1	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Valeur professionnelle de l'agent ;</li><li>2. Investissement personnel ;</li><li>3. Sens du service public ;</li><li>4. Capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail ;</li></ol>
C2	

C3	<p>5. <i>Connaissance de son domaine d'intervention ;</i>  6. <i>Capacité à s'adapter aux exigences du poste ;</i>  7. <i>Coopération avec des partenaires ;</i>  8. <i>Implication dans un projet de service ;</i></p>
----	---

Ces critères seront appréciés en lien avec l'entretien d'évaluation professionnelle de la manière suivante.

L'évaluation professionnelle de l'année N sera effectuée sur le dernier trimestre de l'année N, et permettra le versement du CIA selon les critères définis, sur le premier trimestre de l'année N+1. Le document d'évaluation annuelle reprendra les critères de versement du CIA, en sus des critères établis en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

Le montant maximal décidé par la collectivité sera pondéré par un barème de cotation appliqué à chacun des critères par catégorie.

Ce barème est ainsi défini :

Critères A, B, C (montant max 500 €, soit 62.50 € par critère)	Non acquis ou non atteint	En cours d'acquisition ou de réalisation	Acquis ou atteint	Maîtrise totale ou objectifs dépassés
<b>Pondération</b>	<b>25 %</b>	<b>50 %</b>	<b>75%</b>	<b>100%</b>
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				

## CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois visés par la présente délibération, en annexe, eu égard aux groupes de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

## ARTICLE 2 : INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

Peuvent bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 les agents de catégorie C et de catégorie B, quel que soit leur indice, relevant des cadres d'emplois suivants :

CATEGORIE C	CATEGORIE B
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adjoint administratif territorial</li> <li>- Adjoint technique territorial</li> <li>- Agent de maîtrise</li> <li>- Adjoint d'animation territorial</li> <li>- Agents de police municipale</li> <li>- Adjoint du patrimoine territorial</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rédacteur territorial</li> <li>- Technicien territorial</li> <li>- Animateur territorial</li> <li>- Chef de service de police municipale</li> <li>- Educateur territorial des activités</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agent territorial spécialisé des écoles maternelles (ATSEM)</li> <li>- Agent social territorial</li> <li>- Opérateur territorial des activités physiques et sportives</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>physiques et sportives</li> <li>- Assistant territorial de conservation du patrimoine</li> </ul>
---	---

Ces indemnités sont accordées aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve de la mise en place d'un contrôle de leur réalisation.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail. Elles peuvent donner lieu à un repos compensateur ou à une indemnisation au choix de l'agent. Une même heure supplémentaire ne peut cependant donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

Le nombre des heures supplémentaires accomplies dans les conditions fixées par le décret précité ne peut dépasser un contingent mensuel de 25 heures.

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions ci-dessous :

- La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.
- Cette rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes.
- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (entre 22 heures et 7 heures), et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Les IHTS sont cumulables avec l'IFSE et l'ISFE, et la concession d'un logement pour nécessité absolue de service.

Elles ne sont cependant pas cumulables avec les heures supplémentaires d'enseignement.

### **ARTICLE 3 : INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS) DES SOUS FILIERES MEDICO SOCIALES ET MEDICO TECHNIQUES**

Peuvent bénéficier des indemnités horaires pour travaux supplémentaires prévues par le décret n° 2002-598 du 25 avril 2002 les agents, quel que soit leur indice, relevant des cadres d'emplois suivants :

- Aides-soignants
- Auxiliaires de puériculture
- Auxiliaires de soins
- Techniciens paramédicaux
- Infirmiers en soins généraux
- Puéricultrices
- Cadres de santé paramédicaux.

Ces indemnités sont accordées aux agents appelés à effectuer des heures supplémentaires au-delà de la durée hebdomadaire du travail, sous réserve de la mise en place d'un contrôle de leur réalisation.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures effectuées à la demande du chef de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Elles peuvent donner lieu à un repos compensateur ou à une indemnisation au choix de l'agent. Une même heure supplémentaire ne peut cependant donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation

Le nombre des heures supplémentaires accomplies dans les conditions fixées par le décret précité ne peut dépasser un contingent mensuel de 20 heures.

A défaut de compensation sous la forme d'un repos compensateur, les heures supplémentaires accomplies sont indemnisées dans les conditions ci-dessous :

- La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.
- Cette rémunération horaire est multipliée par 1,26 à compter de la première heure effectuée.
- L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit (entre 21 heures et 7 heures), et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Ces indemnités ne peuvent être attribuées à un agent pendant les périodes ouvrant droit à remboursement des frais de mission.

## **ARTICLE 4 : INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE)**

### **1/ Les bénéficiaires**

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement, composée d'une part fixe et d'une part variable est mise en place pour les cadres d'emplois suivants :

- Cadre d'emplois des agents de police municipale,

### **2/ La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement**

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant dans la limite des taux suivants :

<b>Cadres d'emplois</b>	<b>Taux individuel voté par l'assemblée délibérante</b>
Agents de police municipale	30 % du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

### **3/ La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement**

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères suivants :

<b>CATEGORIE C</b>	
<b>GROUPES DE FONCTIONS</b>	<b>CRITERES</b>
C1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Valeur professionnelle de l'agent ;</li> <li>2. Investissement personnel ;</li> <li>3. Sens du service public ;</li> <li>4. Capacité à travailler en équipe et contribution au collectif de travail ;</li> <li>5. Connaissance de son domaine d'intervention ;</li> <li>6. Capacité à s'adapter aux exigences du poste ;</li> <li>7. Coopération avec des partenaires ;</li> <li>8. Implication dans un projet de service ;</li> </ol>
C2	
C3	

L'appréciation de l'engagement professionnel et de la manière de servir se fonde sur l'entretien professionnel.

L'organe délibérant détermine le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement dans la limite des montants suivants :

<b>Cadres d'emplois</b>	<b>Montant annuel maximum voté par l'assemblée délibérante</b>
Agents de police municipale	5 000 euros

Le montant de la part variable sera versé mensuellement, dans la limite de 50 % du plafond annuel défini par l'organe délibérant. Ce montant sera complété par un versement annuel sans que la somme des versements ne dépasse ce même plafond.

**Dispositif de sauvegarde :** Conformément à l'article 7, dernier alinéa du décret n° 2024-614 du 26/06/2024, lors de la première application des dispositions dudit décret, si le montant indemnitaire 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 et au titre de la part variable, au-delà du pourcentage mentionné précédemment (de 50% du plafond annuel défini par l'organe délibérant) et dans la limite du montant annuel maximum décidé par l'organe délibérant.

#### **4/ Les règles de cumul / non-cumul de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement**

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14/01/2002,
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2001-623 du 12/0/2001 du 12 juillet 2001.

## 5/ La clause de revalorisation

Les montants maxima (plafonds) ou taux maxima feront l'objet d'un ajustement automatique lorsque les montants ou taux prévus dans le décret n° 2024-614 du 26/06/2024 seront revalorisés.

### **ARTICLE 5 : PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION**

Conformément aux dispositions du décret n° 88-631 du 6 mai 1988, peuvent notamment bénéficier de cette prime les agents occupant l'emploi fonctionnel de directeur général des services d'une commune de plus de 2 000 habitants.

Le montant maximum mensuel pouvant être servi est de 15 % du traitement brut mensuel (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

### **ARTICLE 6 : INDEMNITE FORFAITAIRE COMPLEMENTAIRE POUR ELECTIONS (IFCE)**

Considérant que le Conseil Municipal peut décider de mettre en place l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections pour les agents accomplissant des travaux supplémentaires à l'occasion d'une consultation électorale visée par l'arrêté du 27 février 1962 précité et qui ne peuvent bénéficier du régime des indemnités horaires pour travaux supplémentaires.

Considérant qu'une circulaire de la DGCL en date du 28 décembre 2016 indique que l'indemnité forfaitaire complémentaire pour la participation aux opérations de consultation électorale peut être servie en sus du RIFSEEP dès lors qu'elle compense une sujétion particulière qui n'entre pas dans le champ des primes et des indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir ; qu'il convient dans ce cas, pour déterminer les montants d'IFCE susceptibles d'être versés, de faire référence aux montants moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) fixés par l'arrêté du 12 mai 2014 pour les services déconcentrés de l'Etat, lesquels sont indexés sur la valeur du point fonction publique.

Considérant que pour les élections présidentielles, législatives, régionales, cantonales, municipales, européennes, et les consultations par voie de référendum, le montant de l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections est calculé dans la double limite :

- D'un crédit global (*enveloppe*) obtenu en multipliant, au plus, la valeur maximum de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires mensuelle du grade d'attaché territorial (*IFTS de deuxième catégorie*) par le nombre de bénéficiaires ;
- D'une somme individuelle au plus égale au quart de l'indemnité forfaitaire annuelle pour travaux supplémentaires du grade d'attaché territorial (*IFTS de deuxième catégorie*).

Les taux résultant de cette évaluation pourront être doublés lorsque la consultation électorale aura donné lieu à deux tours de scrutin.

Au regard de ce qui précède, le Conseil municipal décide que cette indemnité pourra être attribuée aux agents relevant des catégories suivantes :

<b>Grade</b>	<b>Fonctions ou service</b>
Attaché Principal	Directeur Général des Services
Attaché	Responsable urbanisme

Educatrice de jeunes enfants	Directrice de crèche
Bibliothécaire	Responsable médiathèque

Le montant de référence pour le calcul de cette indemnité sera le taux moyen de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires du grade d'attaché territorial (*IFTS de deuxième catégorie, soit 1146.85€ au 1<sup>er</sup> juillet 2023*) affecté d'un coefficient multiplicateur de 8.

Lorsqu'un agent est seul à pouvoir bénéficier de ce dispositif, la somme individuelle allouée pourra être portée au taux maximal possible, c'est-à-dire le quart (*ou le cas échéant le douzième pour les consultations électorales autres que présidentielles, législatives, régionales, cantonales, municipales, européennes, ainsi que pour les consultations par voie de référendum*) de l'indemnité forfaitaire annuelle pour travaux supplémentaires du grade d'attaché territorial précité.

Le Maire fixera par voie d'arrêté les attributions individuelles dans les limites des crédits inscrits et des modalités de calcul de cette indemnité.

Le paiement de cette indemnité sera réalisé après chaque tour des consultations électorales.

## ARTICLE 7 : MODULATION DU FAIT DES ABSENCES

Sauf règle spécifiquement prévue par la présente délibération, notamment pour les primes hors du principe de parité,

- **En raison de congés pour inaptitude physique :**

En application du principe de parité prévu à l'article L. 714-4 du Code général de la fonction publique, l'assemblée délibérante peut déterminer les conditions du maintien du régime indemnitaire du fait des absences pour raison de santé dans les limites prévues par 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.

Durant les congés de maternité, congés de naissance, congés pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, congés d'adoption, congés de paternité et d'accueil de l'enfant, le régime indemnitaire est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement sans préjudice de leur modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent territorial et à la manière de servir.

Durant les congés de maladie ordinaire et les congés pour invalidité temporaire imputable au service, le montant de l'IFSE ou de l'ISFE est maintenu en totalité pour une période maximale de 12 jours sur l'année civile, jour de carence inclus. Une retenue d'1/30<sup>ème</sup> du montant mensuel de l'IFSE ou de l'ISFE sera appliquée pour chaque jour d'absence à compter du 13<sup>ème</sup> jour.

Durant les congés de longue maladie, longue durée et de grave maladie, le versement de l'IFSE ou de l'ISFE est suspendu. Une retenue d'1/30<sup>ème</sup> du montant desdites primes sera opérée pour chaque jour d'absence.

Toutefois, lorsqu'un congé de maladie ordinaire est requalifié en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, les montants d'IFSE ou d'ISFE versés demeurent acquis à l'agent.

Ces différentes périodes restent sans incidence sur les dispositions des régimes indemnitaires qui prévoient leur modulation en fonction des résultats et de la manière de servir, tel que le complément indemnitaire annuel (CIA). Celles-ci demeurent applicables et restent conditionnées par les résultats de l'évaluation de l'agent sur ces critères, sans préjudice pour l'autorité territoriale de le moduler en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir.

▪ **En raison d'autres situations administratives :**

Durant une période à temps partiel :

- De droit ou sur autorisation, le fonctionnaire perçoit une fraction des primes et indemnités de toute natures afférentes soit à son grade et à son échelon, soit à l'emploi auquel il a été nommé, conformément aux dispositions de l'article L612-5 du CGFP ;
- Pour raison thérapeutique, le montant du régime indemnitaire est proratisé au regard de la durée effective de service.

Durant les périodes de préparation au reclassement (PPR), le fonctionnaire n'étant pas affecté sur un poste ou un emploi, permanent ou non permanent, le versement du régime indemnitaire est suspendu.

#### **ARTICLE 8 : CONDITIONS DE MAINTIEN A TITRE INDIVIDUEL DU REGIME INDEMNITAIRE**

Dans l'éventualité où le montant de l'attribution individuelle d'un agent se trouverait diminué du fait de l'application d'une nouvelle réglementation ou par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire, son montant indemnitaire antérieur pourra lui être maintenu en application de l'article L714-8 du CGFP.

#### **ARTICLE 9 : DATE D'ENTREE EN VIGUEUR**

Les présentes dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025.

#### **ARTICLE 10 : DISPOSITIONS RELATIVES AU REGIME INDEMNITAIRE EXISTANT**

La présente délibération se substitue aux précédentes délibérations visées en son sein, pour toutes les primes prévues par la présente délibération. Sont ainsi abrogées pour l'ensemble des cadres d'emplois visés par la présente délibération, l'ensemble des primes de même nature liées aux fonctions et à la manière de servir ou au dépassement des cycles de travail, mises en place antérieurement au sein de la commune en vertu du principe de parité.

#### **ARTICLE 11 : CREDITS BUDGETAIRES**

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

**Teneur des discussions :**

*Madame TORNATORE prend la parole et demande des explications concernant l'article 7 qui fait référence à la modulation du fait des absences.*

*Elle explique que pour les congés de longue maladie, longue durée et grave maladie, un décret du 27 juin 2024 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents prévoit qu'à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2024, les agents peuvent bénéficier du maintien d'une partie du régime indemnitaire pendant les périodes de CLM et de CGM et que le bénéfice de ces primes et indemnités serait maintenu à hauteur de 33 % la première année et de 60 % les deuxième et troisième année.*

*Elle demande donc si la commune souhaite délibérer en ce sens prochainement.*

*Monsieur le Maire répond que la délibération votée ce soir ne le prévoit pas. Il ajoute que cette délibération avait été votée il y a peu de temps et qu'elle est aujourd'hui mise à jour afin d'inclure le service de la Police Municipale, qui jusqu'à présent, n'était pas concerné par cette délibération.*

*Monsieur le Directeur Général des Services prend la parole et explique que ce décret laisse la possibilité aux communes de le faire ou non mais que ce n'est pas une obligation.*

*Il ajoute que ce maintien ne sera donc pas prévu mais qu'à défaut, la commune a fait le choix de mettre en place une participation santé et prévoyance afin de proposer aux agents un contrat de prévoyance permettant le maintien de leur salaire en cas de CLM et CGM.*

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

- **DECIDE** d'instituer le cadre du régime indemnitaire des agents de la collectivité selon les modalités exposées ci-dessus, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2025,
- **CHARGE** l'autorité territoriale de les mettre en place dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et de la présente délibération,
- **PRECISE** que la présente délibération annule et remplace les précédentes délibérations adoptées par la collectivité relatives au régime indemnitaire et primes des agents, et est annexée de fait au règlement intérieur du personnel municipal.

## ANNEXE DEFINISSANT LES CADRES D'EMPLOIS ELIGIBLES AU RIFSEEP, LES GROUPES DE FONCTIONS ET LES MONTANTS PLAFONDS D'IFSE ET DE CIA

Bénéficieront de l'IFSE et du CIA, dans le respect des critères définis par la présente délibération et selon les plafonds suivants, les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après :

### FILIERE ADMINISTRATIVE

#### Cadre d'emplois des Attachés territoriaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de agents logés pour NAS	Plafond CIA
<b>Groupe 1</b>	36 210 €	22 310 €	500 €
<b>Groupe 2</b>	32 130 €	17 205 €	500 €
<b>Groupe 3</b>	25 500 €	14 320 €	500 €

#### Cadre d'emplois des Rédacteurs territoriaux

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de agents logés pour NAS	Plafond CIA
<b>Groupe 1</b>	17 480 €	8 030 €	500 €
<b>Groupe 2</b>	16 015 €	7 220 €	500 €
<b>Groupe 3</b>	14 650 €	6 670 €	500 €

## Cadre d'emplois des Adjointes administratifs territoriaux

Groupes de fonctions	de Plafond annuel de l'IFSE	de Plafond annuel de l'IFSE logés NAS	de agents pour	Plafond CIA
Groupe 1	11 340 €	7 090 €		500 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €		500 €
Groupe 3	10 000 €	6 000 €		500 €

## FILIERE TECHNIQUE

### Cadre d'emplois des Ingénieurs territoriaux

Groupes de fonctions	de Plafond annuel de l'IFSE	de Plafond annuel de l'IFSE logés NAS	de agents pour	Plafond CIA
Groupe 1	46 920 €	32 850 €		500 €
Groupe 2	40 290 €	28 200 €		500 €
Groupe 3	36 000 €	25 190 €		500 €

### Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

Groupes de fonctions	de Plafond annuel de l'IFSE	de Plafond annuel de l'IFSE logés NAS	de agents pour	Plafond CIA
Groupe 1	19 660 €	13 760 €		500 €
Groupe 2	18 580 €	13 005 €		500 €
Groupe 3	17 500 €	12 250 €		500 €

### Cadre d'emplois des Adjointes techniques territoriaux

Groupes de fonctions	de Plafond annuel de l'IFSE	de Plafond annuel de l'IFSE logés NAS	de agents pour	Plafond CIA
<b>Groupe 1</b>	11 340 €	7 090 €		500 €
<b>Groupe 2</b>	10 800€	6 750 €		500 €
<b>Groupe 3</b>	10 000 €	6 000 €		500 €

### Cadre d'emplois des Agents de maitrise territoriaux

Groupes de fonctions	de Plafond annuel de l'IFSE	de Plafond annuel de l'IFSE logés NAS	de agents pour	Plafond CIA
<b>Groupe 1</b>	11 340 €	7 090 €		500 €
<b>Groupe 2</b>	10 800€	6 750 €		500 €
<b>Groupe 3</b>	10 000 €	6 000 €		500 €

## FILIERE ANIMATION

### Cadre d'emplois des Animateurs territoriaux

Groupes de fonctions	de Plafond annuel de l'IFSE	de Plafond annuel de l'IFSE logés NAS	de agents pour	Plafond CIA
<b>Groupe 1</b>	17 480 €	8 030 €		500 €
<b>Groupe 2</b>	16 015€	7 220 €		500 €
<b>Groupe 3</b>	14 650 €	6 670 €		500 €

### Cadre d'emplois des Adjointes territoriaux d'animation

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE logés pour agents NAS	Plafond CIA
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	500 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	500 €
Groupe 3	10 000 €	6 000 €	500 €

### FILIERE SPORTIVE

#### Cadre d'emplois des Educateurs territoriaux des APS

Groupes de fonctions	Plafond annuel de (part fonctions) l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE logés pour agents NAS	Plafond CIA
Groupe 1	17 480 €	8 030 €	500 €
Groupe 2	16 015€	7 220 €	500 €
Groupe 3	14 650 €	6 670 €	500 €

#### Cadre d'emplois des Operateurs territoriaux des APS

Groupes de fonctions	Plafond annuel de (part fonctions) l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE logés pour agents NAS	Plafond CIA
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	500 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	500 €
Groupe 3	10 000 €	6 000 €	500 €

## FILIERE CULTURELLE

### Cadre d'emplois des Attachés territoriaux de conservation du patrimoine

Groupes de fonctions	de	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)	Plafond CIA
Groupe 1		29 750 €	500 €
Groupe 2		27 200 €	500 €
Groupe 3		25 500 €	500 €

### Cadre d'emplois des Bibliothécaires territoriaux

Groupes de fonctions	de	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)	Plafond CIA
Groupe 1		29 750 €	500 €
Groupe 2		27 200 €	500 €
Groupe 3		25 500 €	500 €

### Cadre d'emplois des Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques

Groupes de fonctions	de	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)	Plafond CIA
Groupe 1		16 720 €	500 €
Groupe 2		14 960 €	500 €
Groupe 3		14 650 €	500 €

## Cadre d'emplois des Adjointes du patrimoine

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Plafond CIA
Groupe 1	11 340 €	7 090 €	500 €
Groupe 2	10 800 €	6 750 €	500 €
Groupe 3	10 000 €	6 000 €	500 €

## SOUS FILIERE SOCIALE

### Cadre d'emplois des Assistants socio-éducatifs

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	19 480 €	500 €
Groupe 2	15 300 €	500 €
Groupe 3	14 650 €	500 €

### Cadre d'emplois des Educateurs territoriaux de jeunes enfants

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond CIA
Groupe 1	14 000 €	500 €
Groupe 2	13 500 €	500 €
Groupe 3	13 000 €	500 €

**Cadre d'emplois des puéricultrices territoriales**  
**Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux en soins généraux**

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>de</b>	<b>Plafond de l'IFSE (part fonctions)</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>Plafond CIA</b>
<b>Groupe 1</b>			19 480 €	500 €
<b>Groupe 2</b>			15 300 €	500 €
<b>Groupe 3</b>			14 800 €	500 €

**Cadre d'emplois des auxiliaires de puériculture territoriaux**  
**Cadre d'emplois des aides-soignants**

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>de</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>de</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS</b>	<b>Plafond CIA</b>
<b>Groupe 1</b>		9 000 €		5 510 €	500 €
<b>Groupe 2</b>		8 010 €		4 860 €	500 €
<b>Groupe 3</b>		7 000 €		4 000 €	500 €

**Cadre d'emplois des agents sociaux territoriaux**  
**Cadre d'emplois des auxiliaires de soins territoriaux**

<b>Groupes de fonctions</b>	<b>de</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE</b>	<b>de</b>	<b>Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS</b>	<b>Plafond CIA</b>
<b>Groupe 1</b>		11 340 €		7 090 €	500 €
<b>Groupe 2</b>		10 800 €		6 750 €	500 €
<b>Groupe 3</b>		10 000 €		6 000 €	500 €

## Cadre d'emplois des Agents spécialisés territoriaux des écoles maternelles

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Plafond CIA
<b>Groupe 1</b>	11 340 €	7 090 €	500 €
<b>Groupe 2</b>	10 800 €	6 750 €	500 €
<b>Groupe 3</b>	10 000 €	6 000 €	500 €

### SOUS FILIERE MEDICO SOCIALE

**Cadre d'emplois des Cadres territoriaux de santé infirmiers et techniciens paramédicaux**

**Cadre d'emplois des Cadres territoriaux de santé paramédicaux**

**Cadre d'emplois des Puéricultrices cadres territoriaux de santé**

Groupes de fonctions	Plafond annuel de l'IFSE (part fonctions)	Plafond CIA
<b>Groupe 1</b>	25 500 €	500 €
<b>Groupe 2</b>	20 400 €	500 €
<b>Groupe 3</b>	15 000 €	500 €

### **5 - DESIGNATION D'UN MEMBRE AU SEIN DE LA COMMISSION COMMUNALE « ENFANCE – JEUNESSE – EDUCATION – SPORTS ».**

Monsieur le Maire rappelle la délibération n°024\_2024 du 04.03.2024 relative à la création des commissions communales et à la désignation des membres.

À la suite de la démission de Mme Véronique FARRUGIA de ses fonctions de conseillère municipale, il convient de désigner un membre du Conseil Municipal pour siéger au sein de la commission « Enfance – Jeunesse – Education – Sports ».

Le Conseil Municipal, après avoir décidé à l'unanimité de ne pas voter à bulletins secrets,

- **DESIGNE** à l'unanimité, Mme CASTAING Chrystie comme membre au sein de la commission « Enfance – Jeunesse – Education – Sports ».

**L'ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 18H45.**

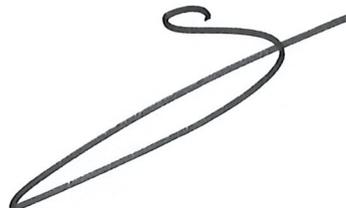
Le Secrétaire de séance,

**Michèle GALLIGANI**



Le Maire,

**Frédéric GIBELOT**



---

*Le présent procès-verbal sera publié sous forme électronique sur le site internet de la commune.*