

Annexe à la délibération relative au régime indemnitaire des agents de la ville en date du 19 décembre 2023

I. Conditions générales d'attribution du RIFSEEP

Article 1 : Il est rappelé que le RIFSEEP concerne les cadres d'emplois suivants :

- les attachés territoriaux
- les rédacteurs territoriaux
- les adjoints administratifs territoriaux
- les ingénieurs territoriaux
- les techniciens territoriaux
- les agents de maîtrise
- les adjoints techniques territoriaux
- les bibliothécaires
- les animateurs territoriaux
- les adjoints d'animation territoriaux
- les ATSEM
- les éducateurs territoriaux de jeunes enfants
- les auxiliaires de puériculture territoriaux

Article 2 : Les assistants territoriaux d'enseignement artistique, qui perçoivent l'ISOE, verront leur régime indemnitaire fixé par une délibération spécifique.

Les agents exerçant leurs fonctions au sein du service de la police municipale, qu'ils soient contractuels ou stagiaires ou titulaires, se voient accorder une prime spécifique appelée ISMF et attribuée mensuellement comme suit, en fonction des cadres d'emplois suivants :

- Chef de service 30% maximum du traitement brut mensuel
- Agents de police municipale (chef de police, brigadier, brigadier-chef principal, gardien) 20% maximum du traitement brut mensuel

Le Maire fixera les attributions individuelles en fonction du niveau de responsabilité, de la valeur professionnel et du temps de présence. La prime sera proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnel. En cas de congé de longue maladie ou longue durée, le versement est suspendu.

Article 3 : Pour rappel, le RIFSEEP est par principe exclusif de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir.

II. Conditions d'attribution de l'IFSE

Pour rappel, l'IFSE est la part obligatoire du RIFSEEP, elle est liée aux fonctions de l'agent et est indépendante de tout critère d'appréciation individuelle.

Article 4 : Les bénéficiaires :

L'IFSE est attribuée :

- aux agents titulaires ou stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.
- aux agents contractuels de droit public à temps complet, non complet et à temps partiel sous condition d'un contrat d'une durée d'au moins 6 mois consécutifs

Ne bénéficient donc pas de ce régime :

- les agents de droit privé
- les agents vacataires
- les agents contractuels de droit public ne remplissant pas les conditions susmentionnées

Article 5. – La détermination des groupes de fonctions, des montants maxima et des conditions d'attribution :

Les postes correspondants à la même catégorie de la fonction publique territoriale constitue un groupe eu égard à la proximité des missions exercées au sein duquel on distingue plusieurs niveaux en fonction de :

- l'encadrement (ex : service, direction)
- la technicité des missions (ex : qualification, expertise)
- les sujétions particulières du poste (ex : accueil du public à titre principal, garde d'enfants de bas âge)

Groupe 1 - postes de catégorie A	<p>Niveau 3 – DGS</p> <p><i>Critères supplémentaires liés à la responsabilité particulière et l'expertise particulière attendues d'un agent chargé de la direction et de la coordination de l'ensemble des services</i></p>
	<p>Niveau 2 - Responsable d'une direction</p> <p><i>Critères supplémentaires liés à la responsabilité particulière et l'expertise particulière attendues d'un agent de cette catégories en responsabilité de direction</i></p>
	<p>Niveau 1 - Responsable d'un service</p> <p><i>Critères supplémentaires liés à la responsabilité particulière et l'expertise particulière attendues d'un agent de cette catégorie en responsabilité de service</i></p>
Groupe 2 - postes de catégorie B	<p>Niveau 3 - Responsable d'un service/ d'une direction</p> <p><i>Critères supplémentaires liés à la responsabilité d'un service ou d'une direction : pilotage de projets, relation directe avec les élus, transversalité nécessaire, participation fréquente aux instances, participation fréquente aux réunions, construction de projets de service ou de direction, grande disponibilité, coordination des actions du service ou de la direction, responsabilité du service ou de la direction, multiplicité des intervenants extérieurs ou internes</i></p>
	<p>Niveau 2 - Responsabilité particulière du poste (encadrement de proximité, qualification ou expertise particulières)</p> <p><i>Critères supplémentaires liés à la qualification particulière, l'expertise particulière ou les missions ponctuelles de responsabilité d'un service ou d'une direction</i></p>
	<p>Niveau 1 - Agent cadre intermédiaire</p> <p><i>Critères supplémentaires liés à la technicité : rédaction d'actes juridiques, d'actes techniques, veille juridique, veille technique, résolution technique particulière, élaboration de projet, gestion des budgets</i></p>
Groupe 3 - postes de catégorie C	<p>Niveau 3 - Encadrement d'équipe</p> <p><i>Critères supplémentaires liés à l'encadrement (gestion du travail en équipe, fixation d'objectifs, répartition des missions, évaluation des agents, responsabilité, animation de réunion d'équipe, gestion des absences)</i></p>
	<p>Niveau 2 - Responsabilité particulière du poste (garde d'enfants de bas âge, accueil du public à titre principal, coordination d'équipe, gestion des régies)</p> <p><i>Critères supplémentaires : gestion des conflits, accueil du public à titre principal, garde d'enfants de bas âge, coordination d'équipe, gestion des régies</i></p>
	<p>Niveau 1 - Agent d'exécution</p> <p><i>Critères : disponibilité, maîtrise du logiciel métier, polyvalence, gestion des pics d'activité, relations avec les intervenants extérieurs, nécessité de comprendre les enjeux des demandes ou des situations, suivi administratif, simultanéité des tâches, utilisation de matériel spécifique lié à l'exercice des missions, garant de la sécurité ou de l'hygiène pour les usagers, nécessité d'adaptation des pratiques, accompagnement d'agents ou de stagiaires, gestion d'aléas, gestion de l'urgence, participation à des réunions</i></p>

Tableau plancher/plafond en montants bruts mensuels :

- De revoir les montants planchers et plafonds de l'IFSE comme suit (brut mensuel) :

		Plancher	Plafond
Groupe 1 - postes de catégorie A	Niveau 3 – DGS	1178	1500
	Niveau 2 - Responsable d'une direction	998	1178
	Niveau 1 - Responsable d'un service	758	998
Groupe 2 - postes de catégorie B	Niveau 3 - Responsable d'un service/ d'une direction	508	758
	Niveau 2 - Responsabilité particulière du poste (encadrement de proximité, qualification ou expertise particulières)	408	508
	Niveau 1 - Agent cadre intermédiaire	373	408
Groupe 3 - postes de catégorie C	Niveau 3 - Encadrement d'équipe	373	408
	Niveau 2 - Responsabilité particulière du poste (garde d'enfants de bas âge, accueil du public à titre principal, coordination d'équipe)	308	373
	Niveau 1 - Agent d'exécution	233	308

Les montants sont établis pour un agent exerçant un emploi à temps complet : pour un agent à temps non complet ou partiel (pour raison de santé ou non), le montant de son IFSE est calculé au prorata de la durée effective du travail.

L'attribution de l'IFSE à l'agent fait l'objet d'un arrêté du Maire en fonction de la correspondance entre sa fiche de poste et les critères de chaque groupe et niveau de fonctions.

Elle est versée mensuellement et proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment en cas de congé de maladie ordinaire, pour accident de service et de maladie professionnel. En cas de congé de longue maladie ou longue durée, le versement est suspendu.

Article 6. – Le réexamen du montant de l'I.F.S.E. :

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

III. Conditions d'attribution du CIA

Le complément indemnitaire annuel est la partie facultative du RIFSEEP : s'il est obligatoire pour une collectivité territoriale de l'instaurer, il n'y a aucune obligation de le verser. Si le choix de l'employeur était fait de verser ce complément, il devrait l'être dans les conditions suivantes :

Article 7. – Le principe :

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 8. – Les bénéficiaires :

Les mêmes agents qui sont amenés à pouvoir bénéficier du CIA sont ceux bénéficiant de l'IFSE.

Article 9. – La détermination des groupes de fonctions, des montants maxima et des conditions d'attributions :

Les mêmes groupes de fonctions existent pour l'attribution du CIA que l'IFSE.

La collectivité choisit un montant maximal de 1 300 euros bruts annuels pour tous les groupes de fonctions (montant de 0 à 1 300 euros bruts annuels). Ainsi, la somme des deux parts du RIFSEEP ne dépasserait pas les plafonds globaux des primes octroyées aux agents de l'Etat.

Le complément indemnitaire annuel, tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dépendra d'une appréciation globale du supérieur hiérarchique de l'agent sur ces qualités effectuée entre septembre et novembre et visant exclusivement au versement du CIA. Seraient alors appréciés la valeur professionnelle de l'agent (/4), son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions (/4), son sens du service public (/4), sa capacité à travailler en équipe (/4) et sa contribution au collectif de travail (/4), ce qui donnerait une note sur 20 correspondant au maximum pouvant être attribué.

Le montant obtenu en fonction de l'évaluation serait donné pour un agent exerçant un emploi à temps complet : pour un agent à temps non complet ou partiel (pour raison de santé ou non), le montant de son CIA serait proratisé en fonction de la durée effective du travail, tout comme pour un agent contractuel ou titulaire n'ayant pas été présent l'intégralité de l'année (hors raison de santé). Si l'agent n'a pas été présent toute l'année pour raison de santé, aucune évaluation ne pourrait lui être donnée.

L'attribution du CIA à l'agent ferait l'objet d'un arrêté du Maire en fonction de la correspondance entre l'appréciation sur son engagement professionnel et sa manière de servir et le montant maximal voté.

Il serait versé annuellement en novembre et ne serait pas reconductible d'une année sur l'autre.

Article 10 :

Les modifications du régime indemnitaire intervenant au 1^{er} janvier 2024, il y a lieu, pour cette première année, d'une application transitoire de celui-ci pour faire bénéficier les agents du système le plus favorable.