



Envoyé en préfecture le 08/12/2022
Reçu en préfecture le 08/12/2022
Publié le **08 DEC. 2022**
ID : 033-213302078-20221206-D202281-DE

REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SEANCE DU 6 DECEMBRE 2022

DELIBERATION 2022.81 – REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) : MISE A JOUR DES CADRES D'EMPLOI

Effectif du Conseil	29	Date de convocation	29 NOVEMBRE 2022
Conseillers en exercice	29	Date de la séance	6 DECEMBRE 2022
Conseillers présents	22	Heure de la séance	19H00
Nombre de votants	29	Lieu de la séance	Salle du Conseil Municipal
Quorum	15	Président de séance	Laurent de LAUNAY
Procurations	7	Secrétaire de séance	Clement MEZERGUE – Conseiller

MEMBRES DU CONSEIL	PRESENTS	EXCUSES	ABSENTS	POUVOIR A
DE LAUNAY Laurent		X		Brigitte NABET-GIRARD
NABET-GIRARD Brigitte, Adjointe	X			
DUBREUIL Thierry, Adjoint		X		Serge FLAHAUT
FLOIRAT-RATTE Delphine, Adjointe	X			
BOUEY Gilles, Adjoint	X			
COMBIER Audrey, Adjointe	X			
MASSY Joel, Adjoint	X			
GLIZE Caroline, Adjointe	X			
FLAHAUT Serge, adjoint	X			
CARO Chantal, CM	X			
GIRARD Philippe, CM	X			
SARRAZIN Anne-Marie, CM	X			
PRUVOST Gilles, CM		X		Philippe GIRARD
BEAUCHENE Natacha CM	X			
DIRHEIMER Thierry, CM		X		Gilles BOUEY
CLAVIER Yannick CM	X			
EMERIAU Régis, CM	X			
LARGOUET Karyn, CM	X			
GANNE Arnaud, CM	X			
BRARD Philippe, CM	X			
GUIRIEC Marilyn, CM		X		Arnaud GANNE
VIDORRETA Virginie, CM	X			
MEZERGUE Clément, CM	X			
VEYSSIERE André, CM	X			
FONTAINE Aline, CM	X			
CARRERE Sophie, CM	X			
MALVILLE Frédéric, CM		X		Sophie CARRERE
BOISSEAU Marc, CM	X			
FAGEOLLE PIQUER Ludivine-Grâce CM		X		Aline FONTAINE



Délibération 2022.81

REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (R.I.F.S.E.E.P.) : MISE A JOUR DES CADRES D'EMPLOI

Le décret 2014-513 du 20 mai 2014 a créé un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.) dans la fonction publique de l'Etat. Il a vocation à s'appliquer à l'ensemble de la fonction publique territoriale (sauf filières police municipale et sapeurs-pompiers) et à se substituer à l'ensemble des primes existantes à ce jour dès lors que les cadres d'emplois sont éligibles au R.I.F.S.E.E.P.

Vu le Code Général des Collectivités territoriales ;

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret 86-252 du 20 février 1986 relatif à l'indemnité forfaitaire complémentaire pour les élections ;

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

Vu le décret n° 88-631 du 6 mai 1988 modifié 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°91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale,

Vu l'arrêté ministériel du 27 février 1962 modifié relatif aux indemnités forfaitaires pour travaux supplémentaires susceptibles d'être alloués à certains fonctionnaires communaux ;

Vu l'arrêté ministériel du 14 janvier 2002 fixant les taux moyens annuels de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires des services déconcentrés

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

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

Vu le décret 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 d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, de sujétions et de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'Etat modifié par le décret n°2016-1916 du 27 décembre 2016 ;

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

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 ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 28 avril 2015 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 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 l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attachés d'administration de l'Etat relevant du ministre de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

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 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 ;

Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur 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 la circulaire NOR : R2FF1427139C 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 ;

Vu la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique territoriale ;

Vu l'avis du Comité technique en date du 17 novembre 2020 ;

Vu l'avis de la commission des ressources humaines en date du 17 novembre 2020 ;

Considérant le tableau des effectifs de la commune ;

Considérant qu'il appartient au Conseil Municipal de fixer les régimes indemnitaires dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'Etat ;

Il est proposé au Conseil Municipal de compléter comme suit le R.I.F.S.E.E.P. pour l'ensemble des cadres d'emplois présents dans la collectivité suite à la mise à jour du tableau des effectifs.

I. STRUCTURE DU R.I.F.S.E.E.P.

Le R.I.F.S.E.E.P. est composé de deux parts cumulables :

- 1) une part fixe, l'I.F.S.E. (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise) tenant compte des fonctions, du niveau de responsabilité et d'expertise ;
- 2) une part variable et facultative, le C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel) tenant compte de la valeur professionnelle et de la manière de servir et qui, de ce fait, n'a pas vocation à être reconduit automatiquement tous les ans pour un même montant.

Il est proposé d'instaurer ces deux parts.

II. CHAMP D'APPLICATION

1. LES BENEFICIAIRES

- Les fonctionnaires titulaires et stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel en position d'activité
- Les agents contractuels de droit public à temps complet et à temps non complet sous réserve de bénéficier d'un contrat à durée déterminée d'une durée consécutive au moins égale à 6 mois.

Les agents de droit privé ne bénéficient pas des dispositions prévues par la présente délibération.

2. LES CADRES D'EMPLOIS CONCERNES

La mise en œuvre à l'Etat de ce nouveau dispositif se fait selon un calendrier. A ce jour, compte tenu de la publication des arrêtés ministériels et du principe de parité, sont éligibles au RIFSEEP pour la fonction publique territoriale les cadres d'emplois concernés et référencés dans le tableau des effectifs de la collectivité :

- Attachés territoriaux, référence au corps des attachés d'administration de l'Etat,
- Bibliothécaires territoriaux, référence aux corps des bibliothécaires
- Ingénieurs territoriaux, référence aux corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur
- Animateurs territoriaux, référence au corps des secrétaires administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques, référence aux corps des bibliothécaires assistants spécialisés,
- Rédacteurs territoriaux, référence au corps des secrétaires administratifs de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Adjoints administratifs, référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM), référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer,
- Adjoints territoriaux d'animation, référence au corps des adjoints administratifs relevant du ministère de l'Intérieur et de l'Outre-mer
- Adjoints territoriaux du patrimoine, référence aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage
- Adjoints techniques et agents de maîtrise territoriaux, référence aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer

A noter : Sont exclus du principe de parité et par voie de conséquence du nouveau dispositif, les sapeurs-pompiers professionnels et les cadres d'emplois de la police municipale qui relèvent d'un régime indemnitaire spécifique.

III. MISE EN PLACE DE L'I.F.S.E. (Indemnité de Fonctions, Sujétions et d'Expertise)

L'IFSE constitue une part fixe de régime indemnitaire dont le montant est déterminé compte tenu :

- des fonctions exercées par l'agent,
- de son expérience professionnelle.

1. DETERMINATION LIE AU POSTE

L'IFSE conduit à raisonner en termes de métier et non de grade.

Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même cadre d'emplois ou statut d'emplois sont réparties au sein de différents groupes de fonctions au regard des 3 critères professionnels suivants :

- Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception
 - Responsabilité d'encadrement (encadrement direct ou indirect, formation d'autrui)
 - Niveau d'encadrement dans la hiérarchie
 - Coordination d'équipes, tutorat
 - Conduite de projets

- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Diversité des tâches et des domaines de compétence
 - Complexité des missions
 - Simultanéité des tâches
 - Qualification, certification ou diplômes requis
 - Autonomie et initiative
 - Respect des délais d'exécution

- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - Responsabilité financière et juridique
 - Contraintes horaires, déplacements, saisonnalité
 - Relations internes et externes
 - Confidentialité et discrétion
 - Contrainte posturale et sonore
 - Effort physique
 - Exposition produits dangereux
 - Port des EPI

S'agissant des groupes de fonctions, la circulaire ministérielle du 5 décembre 2014 préconise de constituer au plus :

- 4 groupes pour la catégorie A,
- 3 groupes pour la catégorie B,
- 2 groupes pour la catégorie C.

Les groupes de fonctions ainsi constitués sont hiérarchisés, le groupe 1 étant réservé aux postes les plus lourds et les plus exigeants.

A noter : Les collectivités territoriales ne sont pas tenues par cette préconisation.

2. DETERMINATION LIEE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE

L'expérience professionnelle peut être assimilée à la connaissance acquise par la pratique : le temps passé sur un poste «met à l'épreuve l'agent» qui, de son côté, doit s'approprier sa situation de travail par l'acquisition volontaire de compétences et produire les efforts pour se perfectionner (progression et accroissement de responsabilités).

Elle doit être différenciée de l'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon. La modulation de l'IFSE ne doit pas être rattachée à la progression automatique de carrière de l'agent et ce, quelle que soit la catégorie statutaire dont il relève.

La valorisation de l'expérience va reposer sur 3 critères :

- Connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations externes, interactions avec les différents partenaires, connaissance des risques et utilisation des EPC et EPI adaptés au métier)
- Approfondissement des savoirs et compétences (formations suivies, force de proposition, diffusion du savoir à autrui, mobilisation des compétences)
- Parcours professionnel avant la prise de poste (diversité des postes, mobilité)

3. MISE EN ŒUVRE PRATIQUE

Le service ressources humaines a choisi la méthode de hiérarchisation des postes par comparaison c'est-à-dire une répartition des postes par groupes de fonction et par catégories en se référant à l'organigramme de la collectivité et à l'ensemble des fiches de poste. L'organigramme de la collectivité est une représentation schématique des liens fonctionnels, organisationnels et hiérarchiques qui permet de définir la position de chacun au sein de la structure.

La fiche de poste permet la description des missions et des compétences liées au métier mais également au poste lui-même avec des précisions essentielles.

L'objectif est de déterminer un régime indemnitaire applicable à un poste, pas à un agent donc il convient de s'appuyer sur les missions exercées et non sur la carrière de l'agent.

Ainsi, au regard du nombre important d'agents en catégorie c, il est apparu opportun de créer pour la catégorie C, trois groupes de fonctions au lieu des 2 préconisés pour la fonction publique d'état, pour la catégorie B, 2 groupes et pour la catégorie A, 2 groupes :

Catégorie A : 2 groupes de fonction	A1 et A2
Catégorie B : 2 groupes de fonction	B1 et B3
Catégorie C : 3groupes de fonction	C1 – C2 – C3

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

L'attribution individuelle de l'IFSE est décidée par l'autorité territoriale dans la limite du plafond individuel annuel figurant en annexe 1 de la présente délibération et fera l'objet d'un arrêté individuel

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

4. PERIODICITE DE VERSEMENT

Elle sera versée mensuellement. Le montant sera proratisé en fonction de la quotité de travail des agents.

5. MAINTIEN DU MONTANT INDIVIDUEL LORS DE LA MISE EN PLACE DE L'I.F.S.E.

Lors de la première application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20/05/2014, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel (garantie individuelle du pouvoir d'achat – GIPA -, indemnité de résidence, supplément familial de traitement, remboursements de frais ainsi que les indemnités d'enseignement ou de jury, les primes et indemnités liées à l'organisation et au dépassement du cycle de travail cumulables avec l'I.F.S.E., ...), est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent.

6. CLAUSE DE REVALORISATION

Les montants maxima (plafonds) évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

7. REEXAMEN DU MONTANT DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE fera ainsi l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de groupe de fonctions avec davantage d'encadrement, de technicité ou de sujétions, afin d'encourager la prise de responsabilité mais également :
- en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions ;
- tous les 2 ans, en l'absence de changement de poste ou, pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement
- en cas de changement de grade suite à une promotion.

Si des gains indemnitaires sont possibles, le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique. Ce sont bien l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation.

8. CONDITIONS DE CUMULS

L'IFSE est cumulable notamment avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement)
- Les dispositifs d'intéressement collectif (prime d'intéressement à la performance collective)
- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples: indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...)
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires et complémentaires, travail de nuit, travail des dimanches et jours fériés, l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections, ...)
- La prime de responsabilité des emplois fonctionnels de direction
- La NBI

9. MODALITES DE MAINTIEN OU DE SUPPRESSION DE L'IFSE

Il appartient à la collectivité de déterminer le sort du régime indemnitaire en cas d'absence des agents.

NB : si l'on s'inspire du décret n°2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat :

- l'IFSE suivra le sort du traitement en cas de maladie ordinaire (elle sera maintenue jusqu'au 90ème jour d'arrêt et réduit de moitié quand l'agent est placé à demi-traitement)
- l'IFSE sera maintenue intégralement pendant les périodes d'absence pour congés annuels, maternité, paternité ou adoption, états pathologiques, maladies professionnelles reconnues, autorisations d'absences, accident de travail, temps partiel thérapeutique
- l'IFSE sera suspendue en cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie.

Il a été décidé de maintenir l'IFSE dans toutes les situations de congés des agents.

IV. MISE EN PLACE DU C.I.A. (Complément Indemnitaire Annuel)

Le CIA constitue une part variable et facultative de régime indemnitaire, qui est liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le CIA sera réparti en deux fractions :

1. LA 1^{ERE} FRACTION DU CIA

La 1^{ère} fraction du CIA sera versée en décembre et attribuée en fonction de la régularité sur le poste sur la période de référence de 12 mois précédant le versement (de décembre à novembre). Pour les agents recrutés en cours d'année, elle sera versée au prorata des mois de présence. Un système dégressif s'appliquera en fonction de la durée d'absence des agents sur la période de référence.

De 0 à 7 jours ouvrés d'absence* :	100 % soit 300 €
De 8 à 10 jours ouvrés d'absence :	80 % soit 240 €
De 11 à 15 jours ouvrés d'absence :	70 % soit 210 €
De 16 à 20 jours ouvrés d'absence :	60 % soit 180 €

A compter de 21 jours ouvrés d'absence : aucun versement

*jours ouvrés, on compte 5 jours ouvrés pour une semaine, soit du lundi au vendredi

Les types d'absence concernés seront la maladie et les autorisations d'absence pour enfants malades.

2. LA 2^{EME} FRACTION DU CIA

Le montant de la 2^{ème} fraction du CIA va dépendre de la manière dont l'agent occupe son emploi. Elle sera déterminée d'après les résultats obtenus au regard des objectifs fixés (quantitatifs ou qualitatifs) lors de l'entretien professionnel et selon la manière de servir à savoir :

- La réalisation des objectifs
- Les résultats professionnels obtenus par l'agent
- Les compétences professionnelles et techniques
- L'investissement personnel dans l'exercice des fonctions (sens de l'initiative, implication, ponctualité, assiduité)
- Les qualités relationnelles et la capacité à travailler en équipe
- La capacité d'encadrement

La 2^{ème} fraction du CIA sera versée en une seule fois au mois de mars suite aux entretiens professionnels.

L'attribution individuelle du CIA est décidée par l'autorité territoriale dans la limite du plafond individuel annuel conformément à la répartition des cadres d'emplois en groupes de fonctions (annexe 1) et fera l'objet d'un arrêté individuel.

Ces montants sont établis pour un agent exerçant ses fonctions à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant leurs fonctions à temps partiel ou occupant un emploi à temps non complet.

V. LES REGLES DE CUMUL DU RIFSEEP

L'I.F.S.E. et le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler avec :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

VI. LA PRIME DE RESPONSABILITE DES EMPLOIS ADMINISTRATIFS DE DIRECTION

Elle est attribuée à l'agent occupant l'emploi fonctionnel de direction de Directeur Général des Services.

Le taux maximum de cette prime est fixé à 15 % du traitement brut soumis à retenue pour pension et son versement est mensuel. L'autorité territoriale détermine le taux applicable par arrêté individuel.

VII. L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES

Les agents stagiaires et titulaires de catégorie C employés à temps complet appartenant aux catégories C et B et les agents contractuels peuvent percevoir des IHTS dès lors qu'ils exercent des fonctions ou appartiennent à des cadres d'emplois, grades ou emplois dont les missions impliquent la réalisation effective d'heures supplémentaires.

Sont considérées comme heures supplémentaires les heures réalisées à la demande de l'autorité territoriale ou du responsable de service dès qu'il y a dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail.

Les heures supplémentaires accomplies ne peuvent dépasser un contingent mensuel de 25 heures sauf lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une durée limitée. Les heures de dimanches, jours fériés ou de nuits sont prises en compte pour l'appréciation de ce plafond

VIII. L'INDEMNITE FORFAITAIRE COMPLEMENTAIRE POUR ELECTIONS

Elle est attribuée aux agents de catégorie A qui sont exclus du bénéfice des indemnités horaires

pour travaux supplémentaires et ayant accompli des travaux supplémentaires lors d'une consultation électorale – européenne, présidentielle, législative, régionale, départementale, municipale, référendum et prud'homales.

Le crédit global pour chaque élection (un ou deux tours de scrutin) est égal au maximum prévu par les textes en vigueur au moment de la consultation par le nombre de bénéficiaires.

L'autorité territoriale détermine la répartition individuelle du crédit global en fonction du travail effectué le jour des élections et des sommes individuelles maximum définies par les textes en vigueur le jour de la consultation.

Vu l'avis favorable de la Commission Ressources en date du 19 septembre 2022 ;

Après avoir entendu le rapport de présentation de Madame Brigitte NABET-GIRARD, 1^{ère} Adjointe au Maire et en avoir délibéré, le Conseil Municipal,

A l'unanimité des suffrages exprimés, 29 Pour, 0 contre, 0 Abstention

- **DECIDE** de mettre à jour comme suit le tableau de répartition des groupes de fonction par emploi et par cadre d'emplois de la collectivité dans le cadre du R.I.F.S.E.E.P.
- **PRECISE** que les délibérations N°2008.35 portant sur l'ancien régime indemnitaire (indemnité spécifique de service – filière technique) et N°2010.24 (prime de service et de rendement – filière technique) sont abrogées du fait de la parution des décrets relatifs à la filière technique, cadres d'emplois des ingénieurs et des techniciens).
- **DIT** que les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget primitif.

Publiée le
Le Secrétaire de séance,



Clément MEZERGUE

Fait à Izon, le 6 décembre 2022
Le Maire,



Laurent de LAUNAY.

Le Maire,

- certifie sous sa responsabilité le caractère exécutoire de cet acte qui sera affiché sur les panneaux extérieurs des mairies des communes membres ;
- informe que la présente délibération peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal administratif de Bordeaux dans un délai de deux mois à compter de sa publication et de sa réception par le représentant de l'Etat.

ANNEXE 1
RÉPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI ET PAR CADRE D'EMPLOIS
DECEMBRE 2022

GROUPES DE FONCTIONS PAR CADRE D'EMPLOIS	EMPLOIS	MONTANTS MAXIMA ANNUELS EN EUROS DE L'I.F.S.E. (plafonds)	MONTANTS MAXIMA ANNUELS EN EUROS DU C.I.A. (plafonds)	TOTAL
CATÉGORIE A				
• Attachés territoriaux				
Groupe A1	Directeur Général des services	36 210 €	6 390 €	42 600 €
Groupe A2	Directeur des ressources humaines	32 130 €	5 670 €	37 800 €
Groupe A2	Responsable affaires juridiques – commande publique-aménagement urbain	32 130 €	5 670 €	37 800 €
• Bibliothécaires territoriaux				
Groupe A2	Responsable culture et médiathèque	29 750 €	5 250 €	35 000 €
CATÉGORIE B				
• Animateurs territoriaux				
Groupe B1	Responsable service enfance éducation	17 480 €	2 380 €	19 860 €
• Rédacteurs territoriaux				
Groupe B1	Responsable état civil-élections	17 480 €	2 380 €	19 860 €
• Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques				
Groupe B1	Responsable culture et médiathèque – Responsable numérique et informatique	16 720 €	2 280 €	19 000 €
CATÉGORIE C				
• Adjoints d'animation territoriaux				
Groupe C1	Responsable service enfance éducation	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe C3	Adjointe de direction des accueils périscolaires-extrascolaires, responsable CLAS-Activacances	10 800 €	1 200 €	12 000 €
• Adjoints administratifs territoriaux				
Groupe C2	Agents d'accueil – Assistants administratifs	11 340€	1 260 €	12 600 €
Groupe C3	Assistant gestion financière, assistant RH	10 800€	1 200 €	12 000 €
• Agents de maîtrise				
Groupe C1	Responsable pôle espaces verts	11 340€	1 260 €	12 600 €
• Adjoints techniques territoriaux				
Groupe C1	Responsables pôle, responsables de service,	11 340 €	1 260 €	12 600 €

Envoyé en préfecture le 08/12/2022

Reçu en préfecture le 08/12/2022

Publié le 08 DEC. 2022 

ID : 033-213302078-20221206-D202281-DE

Groupe C3	Agent d'entretien, agent de restauration scolaire, ATSEM, agent de production cuisine, animateur périscolaire, agent entretien des bâtiments, agent de voirie, agent d'entretien des espaces verts, agent de propreté	10 800 €	1 200 €	12 000 €
• Adjoints du patrimoine				
Groupe C1	Responsable bibliothèque	11 340 €	1 260 €	12 600 €
Groupe C3	Agents de médiathèque	10 800 €	1 200 €	12 000 €
• ATSEM				
Groupe C1	Responsable du service ATSEM	11 350 €	1 260 €	12 600 €
Groupe C3	ATSEM	10 800 €	1 200 €	12 000 €