



VILLE DE CHAMPIGNY-SUR-MARNE

PREFECTURE DU VAL-DE-MARNE

CCAS



20 FEV. 2023

■ DIRECTION DE LA SOLIDARITÉ
CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

DU CENTRE COMMUNAL D'ACTION SOCIALE

SEANCE DU 16 FEVRIER 2023

Point n°5 : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du CCAS de la Ville de Champigny Sur Marne.

L'an deux mille vingt-trois, le seize du mois de février à quatorze heures trente.

Le Conseil d'Administration du Centre Communal d'Action Sociale de la commune de Champigny sur Marne, légalement convoqué le 9 février 2023, s'est assemblé au lieu ordinaire de ses séances et a valablement délibéré sous la présidence de Monsieur Laurent JEANNE, Maire et Président du Centre Communal d'Action Sociale.

Présents :

Monsieur Laurent JEANNE, Maire et Président du CCAS
Madame Catherine MUSSOTTE GUEDJ, Vice-Présidente du CCAS
Madame Geneviève CARPE
Madame Mylène BENOLIEL
Madame Sophie AMAR
Madame Josiane ALIX
Madame Marie-Hélène FORHAN
Madame Asma ASHRAF
Monsieur Jean-Pierre MEUNIER

Excusé(s) :

Madame Sabrina ABCHICHE
Monsieur Gheorghe NUNU
Madame Nicole LEANDRI

Absent(e)s :

Monsieur Mamadou SY

Convoqué le 9 février 2023

20 FEV. 2023

Délibération N°2023-11

OBJET : Mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) applicable aux agents du CCAS de la Ville de Champigny Sur Marne.

LE CONSEIL D'ADMINISTRATION,

Vu le Code général des collectivités territoriales ;

Vu le Code de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1 et suivants et L 714-4 à L 714-13 du Code général de la Fonction Publique ;

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 ;

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

Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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'État ;

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° 2018-1119 du 10 décembre 2018 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu le décret 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire de la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 2020-771 du 24 juin 2020 modifiant le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État 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'État ;

Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'État 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'État ;

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 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 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 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 2 novembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des établissements d'enseignement agricole publics 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 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 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 4 juillet 2017 portant application au corps des infirmières et infirmiers des services médicaux des administrations de l'Etat relevant du ministre chargé de la santé 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 7 novembre 2017 pris pour l'application au corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 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 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication 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 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 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 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 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique 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, Arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts 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, Arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire 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 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 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 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 8 mars 2022 portant application au corps des psychologues du ministère de la justice 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 novembre 2022 pris pour l'application au corps des administrateurs 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 la circulaire 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 l'avis du Comité Social Territorial en date du 27 janvier 2023 ;

Vu la délibération N°2023-du Conseil Municipal en date du 15 février 2023

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités applicables aux agents de la Ville de Champigny Sur Marne, il est proposé au Conseil d'Administration du CCAS d'instituer comme suit la mise en œuvre du RIFSEEP.

après en avoir délibéré,

ARTICLE 1 : DIT que les bénéficiaires sont les suivants :

- les agents recrutés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel sur un emploi permanent, titulaires et stagiaires ainsi que les contractuels sur poste permanent vacant, les agents contractuels recrutés par un contrat de projet pour la conduite d'opérations spécifiques sur un emploi non permanent de catégorie A, B ou C ;
- les agents titulaires détachés au sein des services municipaux dans le respect des règles applicables à l'emploi d'accueil ;
- les agents bénéficiant d'une intégration directe dans le respect de la nature du métier occupé ;
- les agents contractuels en contrat à durée indéterminée ;
- les agents mis à disposition d'autres structures dans le respect de la nature du métier occupé et tel que figurant dans la convention signée ;
- les agents contractuels recrutés à temps complet, à temps non complet et à temps partiel en remplacement d'un agent sur emploi permanent absent ou absente ou indisponible, dès lors qu'ils ou elles justifient de 6 mois consécutifs d'ancienneté au sein de la collectivité.

Les agents suivants sont exclus du dispositif :

- les agents contractuels non permanents recrutés pour un besoin saisonnier ou renfort ;
- les agents relevant du droit privé (apprentis, agents de droit privé) ;

ARTICLE 2 : DIT que le RIFSEEP est composé des éléments suivants :

Le RIFSEEP tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, est composé de deux parties :

- l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I. F. S. E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire. Cette indemnité repose, d'une part, sur une formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle ;
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel tant individuel que collectif.

ARTICLE 3 : DIT que l'IFSE est mis en place selon les modalités suivantes :

Le montant de l'IFSE est fixé « *selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions. Les fonctions occupées par les fonctionnaires d'un même corps ou statut d'emploi sont réparties au sein de différents groupes au regard des critères professionnels suivants :*

- *fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception ;*
- *technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;*
- *sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel. »*

A Champigny sur Marne, ces critères généraux ont été repris et spécifiés grâce à une grille de cotation (cf annexe 1). Grâce à cette grille, ces postes ont été cotés et ont été ventilés dans des groupes de fonction. Ces groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie (A/B/C).

La catégorie A comprend 4 groupes de fonctions, la catégorie B et la catégorie C comprennent 3 groupes de fonction.

Ces groupes de fonctions sont constitués par le regroupement de postes de même catégorie correspondant à un niveau similaire de responsabilité, de technicité et de sujétion (cf annexe 2).

Il revient à l'organe délibérant de déterminer pour chaque groupe de fonctions, un montant maximal en respectant les montants arrêtés par groupe de fonctions pour la fonction publique de l'État

(cf annexe 3).

Chaque poste correspond donc au montant d'IFSE du groupe de fonctions auquel il appartient.

Le montant d'IFSE au sein de chaque groupe de fonction est fixe.

Le montant d'IFSE, versé mensuellement, correspondant à la part fixe du régime indemnitaire attachée au poste de référence de l'agent.

1/ Les critères (cf annexe 1)

- La grille de critères 1, 2, 3 liés au poste occupé et en tenant compte des 3 critères généraux fixés par le législateur, à savoir :

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

Cette grille de critères a permis de définir les groupes de fonctions hiérarchisés, les groupes supérieurs étant réservés aux postes les plus lourds ou les plus exigeants. Ces groupes de fonctions sont hiérarchisés à l'intérieur de chaque catégorie (A, B, C) et deux groupes de filières (filières hors technique et filière technique).

- La grille de critère 4 : l'expérience professionnelle de l'agent

L'IFSE est réexaminé tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

Ainsi, dès la 4ème année d'ancienneté sur le poste occupé, l'agent pourra prétendre à un réexamen de son montant d'IFSE (valorisation de l'évolution de l'expérience acquise selon la grille de critères précisée dans l'annexe 1).

- La valorisation de missions spécifiques exercées en dehors de la fiche de poste

Il s'agit dans ce cadre de valoriser les agents qui :

- contribuent à l'amélioration du service municipal rendu à la population, en plus de leurs activités principales, en dehors de leurs temps de travail et selon les règles fixées dans le règlement du temps de travail en vigueur à la Mairie de Champigny sur Marne (à titre d'exemple : mission d'encadrement des enfants durant le temps méridien);
- contribuent au pilotage ou à l'exercice d'une fonction support du CCAS à la condition que le CCAS ne soit pas l'employeur de l'agent concerné et que la mission ne figure pas dans le profil de poste initial;
- pilotent, de la conception jusqu'à la réalisation, un projet, une mission, ou une opération d'envergure confiée par la direction générale à la condition que ce projet, mission ou opération ne figure pas sur la fiche de poste, qu'elle soit exercée en dehors du temps de travail et selon les règles fixées dans le règlement du temps de travail en vigueur à la Mairie de Champigny sur Marne;

2/ Les règles d'évolution de l'IFSE

- La mise en place du nouveau IFSE

Lorsqu'un agent est positionné sur un poste dont le montant IFSE est inférieur au montant qu'il percevait avant la mise en place du nouveau RIFSEEP, il garde à titre individuel le bénéfice de son régime indemnitaire initial jusqu'à un prochain changement de poste.

- Le complément IFSE - critère 4 peut être attribué au moment du recrutement

Un complément d'IFSE - critère 4 peut être proposé aux candidats retenus au regard des qualifications et/ou du parcours professionnel ainsi que de l'expérience professionnelle.

- La mobilité interne

A l'issue d'une mobilité interne, l'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant à son nouveau poste. Cependant, des règles d'ajustement du maintien de régime indemnitaire et de l'IFSE s'appliquent, selon que le montant d'IFSE est égal, inférieur ou supérieur à celui initialement perçu par l'agent.

- **Le changement de l'IFSE dans le cadre d'une mobilité à l'initiative de l'agent**

L'agent qui du fait d'une mobilité interne, à son initiative, perçoit sur son nouveau poste un montant d'IFSE inférieur, il bénéficie du nouveau montant d'IFSE à compter de sa prise de fonctions.

- **Le maintien de l'IFSE dans le cadre d'une réorganisation de service**

Lorsque du fait d'une réorganisation de service, l'agent est affecté sur un poste dont le montant d'IFSE est inférieur à celui initialement perçu, l'agent bénéficie d'un maintien d'IFSE mobilité pendant 12 mois, à compter de sa prise de fonctions.

L'agent aura été préalablement informé de ces dispositions par écrit, par l'autorité territoriale.

- **Le maintien d'IFSE dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude préconisé par une instance médicale**

Les dispositions prévues en cas de réorganisation de service s'appliquent à l'identique dans le cadre d'un reclassement pour inaptitude physique.

- L'affectation au sein de l'équipe du pôle compétences

Dans le cadre de la période préparatoire au reclassement (PPR), les agents de l'équipe du pôle compétences sont susceptibles d'être affectés au gré des missions confiées sur des postes différents avec, par conséquent, des montants d'IFSE différents.

En apprentissage d'un nouveau métier, l'agent perçoit le montant d'IFSE correspondant à son poste d'affectation d'origine et ce jusqu'à la fin de sa PPR.

A l'issue de sa PPR et en cas d'affectation définitive sur un poste permanent, l'agent préalablement informé par écrit, par l'autorité territoriale percevra le montant de l'IFSE lié à son nouveau poste.

- L'intérim

- **Sur emploi vacant en attente de recrutement**

L'agent qui assure pendant plus d'un mois, après décision de l'autorité territoriale, les missions d'un poste vacant, en attente de recrutement, et dont l'IFSE est supérieure à la sienne se voit attribuer l'IFSE correspondante, qui se substitue à celle qu'il perçoit sur son poste d'origine.

- **Sur emploi vacant du fait d'un agent en CLM, CLD**

L'agent qui assure l'intérim d'un agent placé en congé de longue maladie, congé de longue durée, se voit attribuer l'IFSE liée au poste, après décision de l'autorité territoriale, dès que celle-ci n'est plus versée à l'agent absent, soit le 1^{er} du mois qui suit l'avis du Conseil Médical, et uniquement si le montant de l'IFSE est supérieur à celle qu'il perçoit sur son poste d'origine.

L'IFSE du poste d'origine de l'agent et l'IFSE du poste occupé par intérim ne sont pas cumulables.

A l'issue de la période d'intérim, l'agent perçoit le montant de l'IFSE correspondant à son poste d'origine.

ARTICLE 4 : DIT que le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) est mis en place selon les modalités suivantes :

Le CIA pourra être octroyé aux agents afin de reconnaître un engagement professionnel individuel mais également un engagement professionnel collectif.

Il sera donc versé aux agents bénéficiaires en une seule fois au terme d'une campagne d'évaluation sur l'engagement professionnel et au regard des éléments liés notamment à la valeur professionnelle, l'investissement dans l'exercice des fonctions, le sens du service public, la capacité à travailler en équipe, la contribution au collectif de travail, la connaissance du domaine d'intervention, la capacité à s'adapter aux exigences du poste et à coopérer avec des partenaires internes /externes, l'implication dans les projets de service, et à la réalisation des missions rattachées à l'environnement professionnel.

En revanche, pour pouvoir bénéficier du CIA, tout nouveau recruté devra justifier d'un minimum de 6 mois de présence au sein de la collectivité à la date du lancement de la campagne d'attribution du CIA de l'année de référence. Cette disposition est nécessaire afin d'établir une réelle équité entre tous les bénéficiaires de cette part variable liée à l'engagement professionnel. Ce CIA sera proratisé pour tenir compte des mois de présence.

Le CIA ne sera donc pas automatiquement attribué à un agent chaque année.

Un agent qui a fait l'objet d'une sanction disciplinaire au cours de l'année de référence de versement du CIA ne pourra pas en bénéficier.

Par ailleurs, une part du CIA pourra être versée pour valoriser un engagement collectif sur un projet ville. C'est dans ce cadre que chaque année les directions, au moment des revues de gestion budgétaire pourront présenter des projets novateurs, dont l'ampleur exige l'implication de plusieurs équipes et/ou directions de la Ville au cours de l'année N+1. Pour être éligible, ces projets devront être sélectionnés par l'équipe municipale.

Le montant de l'enveloppe budgétaire dédiée au CIA sera fixée chaque année est inscrite au budget primitif.

ARTICLE 5 : DIT que l'IFSE est cumulable avec :

- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit (décret n°61-467 du 10 mai 1961 et n°88-1084 du 30 novembre 1988) ;
- l'indemnité pour travail dominical régulier (décret n°2002-857 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité pour service de jour férié (décret n°2002-856 du 3 mai 2002) ;
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jours fériés (arrêté ministériel du 19 août 1975) ;
- la prime d'encadrement éducatif de nuit (décret n°2008-1205 du 20 novembre 2008) ;
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale (décret n°92-7 du 2 janvier 1992) ;
- l'indemnité d'astreinte (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité de permanence (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité d'intervention (décret n°2001-623 du 12 juillet 2001) ;
- l'indemnité horaire pour travail supplémentaire (décret n°2002-60 du 14 janvier 2002) ;

Ainsi que :

- les primes régies par l'article 714-11 du code général de la fonction publique (prime annuelle, 13^{ème} mois) ;
- la prime d'intéressement à la performance collective des services (décrets n°2012-624 et n°2012-625 du 3 mai 2012) ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié par le décret du 26 octobre 2022) ;
- l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (décret n°86-252 du 20 février 1986)

ARTICLE 6 : DIT que le régime indemnitaire des agents est versé selon les modalités suivantes :

La part fixe est versée mensuellement.

Elle est proratisée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire notamment pour les agents à temps partiel, temps non complet, demi-traitement...

ARTICLE 7 : DIT que les modalités de maintien ou de suppression du RIFSEEP sont les suivantes :

1/ Les règles régissant l'IFSE

Le versement du montant mensuel d'IFSE correspondant au métier de l'agent, est subordonné à l'exercice effectif des fonctions du poste occupé.

La situation statutaire ou des événements qui surviennent peuvent maintenir l'agent momentanément éloigné du service et peuvent donc occasionner un abattement du montant d'IFSE versé.

2/ Les abattements liés au temps de travail

- Situation des agents travaillant à temps partiel

L'IFSE et le CIA éventuels suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, au prorata de leur quotité de rémunération.

- Situation des agents travaillant à temps non complet

L'IFSE et le CIA éventuels suivent le sort du traitement et sont versés aux agents qui exercent leurs fonctions à temps non complet, au prorata de leur quotité de rémunération.

- Situation des agents arrivés au sein de la collectivité ou la quittant en cours de mois

L'IFSE suit le sort du traitement et est versé au prorata du temps de présence de l'agent qui arrive ou quitte la collectivité en cours de mois.

3/ Les abattements pour absences liées à l'inaptitude physique

En cas de congé de maladie ordinaire, de congé de longue maladie (CLM), de congé de longue durée (CLD) ou de congé de grave maladie, l'IFSE suivra le sort du traitement indiciaire mais en cas d'arrêt de travail suite à accident ou maladie professionnelle, l'IFSE sera maintenue.

L'IFSE sera également maintenue dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

4/ Les autres causes de suspension de l'IFSE

- Les positions statutaires sans traitement

L'IFSE est suspendue à compter du 1^{er} jour de la période pendant laquelle l'agent est placé dans l'une des positions suivantes :

- Détachement externe
- Disponibilité de droit ou sur demande
- Disponibilité d'office pour raison médicale
- Congé parental
- Congé spécial
- Congé de présence parental
- Congé Individuel de Formation

- Accomplissement du service national
- Envoi tardif de l'arrêt maladie

Lorsqu'une retenue est opérée sur le salaire de l'agent ou agente ayant méconnu les règles de transmission de justificatif d'arrêt de travail, l'IFSE subit un abattement équivalent à celui opéré sur le traitement de base : chaque jour de retard entraîne la suppression de 50% d'1/30ème du traitement (1 jour de retard = retenue d'une demi-journée de salaire).

- L'absence injustifiée

Lorsqu'une retenue est appliquée à l'agent pour absence injustifiée, l'IFSE suit le sort du traitement. Il subit un abattement d'1/30ème pour journée d'absence injustifiée.

- Les absences de service fait pour grève

L'absence pour fait de grève donne lieu à retenue sur salaire à due à l'absence relevée pour ce motif.

L'IFSE subit un abattement dans les mêmes proportions.

- La discipline
- **La suspension à titre conservatoire**

La suspension à titre conservatoire dans l'attente de la réunion du Conseil de Discipline entraîne la suspension du traitement et l'IFSE qui suit le sort du traitement indiciaire est également suspendue.

- **L'exclusion temporaire de fonctions**

L'agent exclu temporairement de ses fonctions ne perçoit aucun traitement pendant la période d'exclusion prononcée et l'IFSE qui suit le même sort que le traitement indiciaire est suspendue pendant la durée de l'exclusion.

- **Les autres sanctions disciplinaires**

Le CIA ne sera pas versé aux agents sanctionnées l'année de la sanction.

- Les absences sans conséquences sur le régime indemnitaire
- **Le congé maternité, paternité et d'adoption**

En application de l'article L. 714-6 du CGFP (ancien article 88 de la loi n° 84-53 du 26/01/1984) l'IFSE sera maintenue dans les mêmes proportions que le traitement durant le congé de maternité, le congé de naissance, le congé pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption, le congé d'adoption et le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, sans préjudice de sa modulation en fonction de l'engagement professionnel de l'agent et des résultats collectifs du service.

Cette règle s'applique également au congé pathologie en rapport avec une grossesse.

- **L'accident du travail, l'accident de trajet**

L'agent placé en arrêt au titre d'un accident de travail ou de trajet imputable au service ne subit aucune perte de rémunération. L'IFSE suit le sort du traitement dans ce cas et continue d'être versée en totalité à l'agent pendant cette période.

- **La maladie professionnelle**

L'agent en congé de maladie professionnelle perçoit l'intégralité de son traitement pendant toute la période

d'arrêt. L'IFSE suit le sort du traitement pendant cette période et ne subit aucun abattement.

- **Temps partiel thérapeutique**

L'agent qui exerce ses fonctions à temps partiel thérapeutique continue de percevoir la totalité de son traitement, quelle que soit la durée de cet aménagement et la quotité de temps de travail autorisées. L'IFSE suit le sort du traitement pendant cette période et ne subit aucun abattement.

ARTICLE 8 : DIT que le régime indemnitaire est maintenu à titre personnel dans les cas suivants :

Comme indiqué ci-dessus, le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué suite à la mise en place du RIFSEEP.

Les agents placés en congé de longue maladie ou en congé de longue durée antérieurement à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération voient leur régime indemnitaire maintenu à titre individuel jusqu'à la fin du congé en cours.

Les nouvelles modalités d'application du RIFSEEP s'appliquent aux agents placés en congé longue maladie ou congé longue durée à compter du 1^{er} mars 2023.

ARTICLE 9 : DIT que la présente délibération abroge les délibérations antérieures relatives au régime indemnitaire sauf pour agents positionnés sur les grades de professeurs et assistant d'enseignement artistique ainsi que les agents positionnés sur la filière de la police municipale.

ARTICLE 10 : DECIDE d'adopter le régime indemnitaire ainsi proposé à compter du 1^{er} mars 2023.

ARTICLE 11 : AUTORISE Le Maire à fixer par arrêté individuel, le montant perçu par chaque agent au titre de l'I.F.S.E, dans le respect des principes définis ci-dessus, et de l'enveloppe globale annuelle afférente au régime indemnitaire prévue au budget primitif de chaque année ;

ARTICLE 12 : PRECISE que les crédits correspondant à l'ensemble des dispositions ci-dessus mentionnées sont inscrits au budget de la collectivité.

Le Maire,
Président du Centre Communal d'Action Sociale

Adopté à l'unanimité

Laurent JEANNE

