

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL

SEANCE DU 13 DECEMBRE 2017

L'an deux mille dix-sept, le treize décembre, à vingt heures, le Conseil Municipal légalement convoqué, s'est réuni à la mairie, en séance publique, suivant une convocation en date du 1^{er} décembre 2017 dont un exemplaire a été affiché à la porte de la mairie.

Etaient présents : A. LOGIÉ, Maire, M.F. TRIQUET, J. GUYOT, H. TIERTANT, R. CALON, J.P. CAPPELLE, Adjoint, B. LEMAIRE, S. PERARD, G. FACHON, L. CORRUE, P. DEVYNCK, J. BRUNET, S. MILLE, E. BOULANGER, P. LE BIDEAU, N. BRANCOURT, M. LEFEBVRE, P. LEFRANC, L. SCALA,

Formant la majorité des membres en exercice, soit 19/27

Etaient absents excusés avec procuration : S. NICOSTRATE (procuration à A. LOGIE), V. BEUTIN (procuration à P. DEVYNCK), M. LAMIRAND (procuration à R. CALON),

Soit 3/27

Etaient absents excusés : Y. DUBRULLE, J. DELATTRE,

Soit 2/27

Etaient absents : C. DUPUIS-CUNY, J.P. DURIEZ, J.M. CERRUTI,

Soit 3/27

Président de séance : Monsieur Antoine LOGIÉ, Maire.

Secrétaire de séance : Madame Pascale LEFRANC, Conseillère Municipale.

N°2017/92

OBJET : Mise en place du régime indemnitaire tenant comptes des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Institution de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le régime indemnitaire est une des composantes de la rémunération des agents territoriaux.

Face aux nombreuses primes existantes au sein de la fonction publique, il est apparu nécessaire de simplifier et d'harmoniser le paysage indemnitaire des fonctionnaires.

Jusqu'à ce jour les primes étaient plus souvent liées aux grades qu'aux fonctions et sujétions particulières du poste.

Désormais, les textes organisant le nouveau régime indemnitaire incluent les fonctions, les sujétions, l'expertise et l'engagement professionnel et devient l'outil indemnitaire de référence.

A l'exception des agents de la filière police municipale et les sapeurs-pompiers professionnels, la construction du régime indemnitaire dans la fonction publique territoriale résulte de l'article 88 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et du décret du 6 septembre 1991 modifié, qui crée un système de référence à certains services extérieurs de l'Etat, et non un système propre aux fonctionnaires territoriaux.

Il se fonde sur l'égalité des avantages attribués et sur leur parité avec ceux consentis aux agents de l'Etat.

Par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014, l'Etat a institué un nouveau régime indemnitaire organisé autour :

- d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (I.F.S.E.),
- à laquelle peut s'ajouter un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (C.I.A.).

Une circulaire du 5 décembre 2014 en détaille les modalités d'application pour les services de l'Etat. Ce nouveau régime indemnitaire a donc vocation à se substituer à l'ensemble des régimes indemnitaires, et est transposable à la fonction publique territoriale en application du principe de parité.

Les objectifs de ce nouveau régime indemnitaire sont :

- d'harmoniser l'architecture indemnitaire en la rendant plus souple, plus cohérente et transparente,
- de le simplifier en réduisant le nombre de régime indemnitaire applicable à chaque grade,
- de valoriser les fonctions des agents,
- d'individualiser le montant des primes,
- de favoriser une équité de rémunération entre filière,
- de reconnaître les parcours professionnels et les acquis de l'expérience,

I.- MISE EN PLACE DE L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE (I.F.S.E.)

Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions et repose sur la nature des fonctions exercées par les agents, ainsi que sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice de leurs fonctions. Elle est à ce jour l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

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

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

Pour chacun de ces critères, les postes de tous les agents sont analysés et côtés, afin de déterminer pour chacun d'eux, le niveau global de présence des critères dans le poste.

A.- Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) sont :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés pour une période minimale de 12 mois consécutifs à l'exception des agents en contrat aidés ou en contrat d'insertion, intervenants extérieurs.

Le RIFSEEP est applicable aux cadres d'emplois suivants :

- attachés territoriaux ;
- rédacteurs territoriaux ;
- animateurs territoriaux ;
- adjoints administratifs territoriaux ;
- adjoints d'animation territoriaux ;
- agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles ;
- adjoints techniques territoriaux ;
- agents de maîtrise ;
- adjoints territoriaux du patrimoine.

Dans la mesure où l'ensemble des arrêtés fixant les montants d'IF.S.E. et du C.I.A. applicables aux différents cadres d'emplois ne sont pas tous parus à la date de la présente délibération, les indemnités qui demeurent en vigueur pour les cadres d'emplois concernés continueront d'être versées, selon les conditions indiquées ci-après, et ce jusqu'à parution des textes attendus qui permettront d'attribuer le RIFSEEP à tous les cadres d'emplois.

A ce jour il 's'agit des cadres d'emplois suivants :

FILIÈRE	CADRES D'EMPLOIS	INDEMNITÉS EN VIGUEUR VERSÉES DANS L'ATTENTE DES NOUVEAUX TEXTES
TECHNIQUE	Ingénieur	La prime de services et de rendement et l'indemnité spécifique de service.
	Technicien	La prime de services et de rendement et l'indemnité spécifique de service.
CULTURELLE	Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	La prime de technicité forfaitaire et l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaire

La filière police municipale n'est pas concernée par le RIFSEEP, les agents continueront donc de percevoir l'indemnité spéciale de fonctions des agents de police municipale, ainsi que l'indemnité d'administration et de technicité.

B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima :

Le montant de l'I.F.S.E. est fixé selon le niveau de responsabilité et

d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les agents relevant d'un même cadre d'emplois.

Chaque cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions selon les critères professionnels suivants :

Critère 1 : Fonctions d'encadrement de coordination de pilotage ou de conception :

- le niveau hiérarchique,
- le nombre de collaborateurs encadrés,
- l'organisation du travail des agents et la gestion des plannings,
- la supervision, l'accompagnement d'autrui, le tutorat,
- le niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, technique),
- la conduite de projet,
- la préparation ou l'animation de réunion.

Critère 2 : La technicité, les qualifications et l'expertise :

- la technicité et le niveau de difficulté du poste,
- la pratique et la maîtrise d'un outil métier (logiciel, langue étrangère, matériel spécifique),
- la nécessité d'actualiser les connaissances,
- les connaissances requises pour tenir le poste.

Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- la typologie des différents interlocuteurs, (relations externes/internes),
- le risque d'agression verbale,
- le risque de blessure et/ou de contagions,
- la variabilité des horaires,
- l'obligation d'assister aux différentes instances,
- l'engagement de la responsabilité financière,
- l'engagement de la responsabilité juridique,

Les postes sont ensuite répartis selon les critères professionnels évoqués ci-dessus en :

- 4 groupes de fonctions pour les agents relevant de la **catégorie A**

A1 : Direction d'une collectivité

A2 : Direction adjointe d'une collectivité,

A3 : Responsable d'un service, de plusieurs services ou d'un groupe de services,

A4 : Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission ou d'études nécessitant l'exécution de tâches complexes et/ou exposées.

- 3 groupes de fonctions pour les agents relevant de la **catégorie B**

B1 : Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services,

B2 : Coordination d'un service, encadrement ou coordination d'une petite équipe, adjoint d'un service relevant du groupe B1

B3 : Chargé de gestion sans encadrement, assistant ou poste d'instruction nécessitant une expertise ou la maîtrise d'une compétence rare.

- 2 groupes de fonctions pour les agents relevant de la **catégorie C**

C1 : Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières,

C2 : Fonctions opérationnelles d'exécution.

• **Catégories A**

- 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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL IFSE PROPOSE
Groupe A1	Direction d'une collectivité	36 210 €	19 916 €
Groupe A2	Direction adjointe d'une collectivité	32 130 €	19 278 €
Groupe A3	Responsable d'un service ou de plusieurs services,	25 500 €	17 850 €
Groupe A4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission ou d'études nécessitant l'exécution de tâches complexes et/ou exposées.	20 400 €	14 280 €

• **Catégories B**

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL IFSE PROPOSE
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, fonctions administratives complexes et/ou exposées	17 480 €	13 110 €
Groupe B2	Coordination d'un service, encadrement ou coordination d'une petite équipe, adjoint d'un service relevant du groupe B1	16 015 €	12 812 €
Groupe B3	Chargé de gestion sans encadrement, assistant ou poste d'instruction nécessitant une expertise ou la maîtrise d'une compétence rare.	14 650 €	11 720 €

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL IFSE PROPOSE
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, fonctions administratives complexes et/ou exposées	17 480 €	13 110 €
Groupe B2	Coordination d'un service, encadrement ou coordination d'une petite équipe, adjoint d'un service relevant du groupe B1	16 015 €	12 812 €
Groupe B3	Chargé de gestion sans encadrement, assistant ou poste d'instruction nécessitant une expertise ou la maîtrise d'une compétence rare.	14 650 €	11 720 €

• **Catégories C**

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL IFSE PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	11 340 €	10 206 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	10 800 €	9 720 €

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL IFSE PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	11 340 €	10 206 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	10 800 €	9 720 €

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposable aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUELS IFSE PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	11 340 €	10 206 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	10 800 €	9 720 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat transposable aux adjoints techniques territoriaux de la filière technique

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL IFSE PROPOSE

Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	11 340 €	10 206 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	10 800 €	9 720 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat transposable aux adjoints techniques territoriaux de la filière technique

AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL FSE PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	11 340 €	10 206 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	10 800 €	9 720 €

- Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des administrations d'Etat transposable aux adjoints territoriaux du patrimoine de la filière culturelle.

ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	PLAFOND ANNUEL IFSE	MONTANT ANNUEL IFSE PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	11 340 €	10 206 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	10 800 €	9 720 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

- C.- Attribution individuelle de l'I.F.S.E.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet

d'un arrêté individuel.

Au regard de sa fiche de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement de l'agent à un groupe de fonctions selon l'emploi qu'il occupe conformément à la répartition des groupes de fonctions pour chaque cadre d'emplois définie ci-dessus.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'I.F.S.E. à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel figurant dans la présente délibération, et en tenant compte des critères suivants :

- le niveau de responsabilité (niveau hiérarchique, nombre de collaborateurs encadrés, l'organisation du travail des agents et gestion des plannings, la supervision, l'accompagnement d'autrui et le tutorat, niveau de responsabilités lié aux missions, conduite de projet, préparation ou l'animation de réunion)
- le niveau de qualification et d'expertise (technicité et niveau de difficulté du poste, pratique et maîtrise d'un outil métier ou de matériel spécifique, nécessité d'actualiser les connaissances, connaissances requises pour tenir le poste),
- les sujétions particulières ou le degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (relations externes/internes, risque d'agression verbale, risque de blessure et/ou de contagions, variabilité des horaires, obligation d'assister aux différentes instances, engagement de la responsabilité financière, l'engagement de la responsabilité juridique),
- l'expérience professionnelle de l'agent (expérience dans la fonction, expérience dans d'autres domaines, connaissance de l'environnement territorial, capacité à exploiter les acquis de l'expérience, capacité à mobiliser les acquis des formations suivies).

- D.- Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

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

- en cas de changement de fonctions,
- tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent,
- pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

- E.- Maintien du montant du régime antérieur à titre individuel

Conformément à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 « lors de la première application des dispositions du présent décret, le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, 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 ».

Les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus conserveront donc, au moins, le montant indemnitaire qu'ils percevaient mensuellement avant la mise en place du R.I.F.S.E.E.P. au titre de l'I.F.S.E.

Ce maintien indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Cette garantie ne fait pas obstacle, le cas échéant, à une revalorisation du montant de l'I.F.S.E. perçu par l'intéressé.

- F.- L'incidence des absences sur le versement du montant de l'I.F.S.E.

Un abattement de 1/30^{ème} par jour non œuvré sera opéré sur l'I.F.S.E. au-delà de 5 jours d'absence par période annuelle du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année.

Cette disposition s'applique :

- aux congés de maladie ordinaire,
- aux congés de maternité, la paternité ou adoption,
- aux jours de grève,
- aux congés pour formation syndicale.

Le versement de l'I.F.S.E. est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement en cas de :

- congé de longue maladie
- congé de maladie longue durée
- congé de grave maladie

- G.- Périodicité de versement

L'indemnité est versée mensuellement.

Les agents admis à exercer leur fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année ou mois sont admis au bénéfice de l'I.F.S.E. au prorata de leur temps de service.

- H.- Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

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

II.- MISE EN PLACE DU COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

Le complément indemnitaire annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le versement de ce complément est facultatif.

- A.- Les bénéficiaires du CIA

Les bénéficiaires du complément indemnitaire annuel sont :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel recrutés pour une période minimale de 12 mois consécutifs à l'exception des agents en contrat aidés ou en contrat d'insertion, intervenants extérieurs.

- B.- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du CIA

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat et dans la limite des crédits alloués au budget de l'exercice.

Le montant maximal annuel du CIA ne peut pas être supérieur à :

- 15 % du montant de l'IFSE pour les catégories A
- 12 % du montant de l'IFSE pour les catégories B
- 10 % du montant de l'IFSE pour les catégories C

• **Catégories A**

- 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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux et les secrétaires de mairie de catégorie A.

ATTACHES TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe A1	Direction d'une collectivité	3 802.05 €	1 200 €
Groupe A2	Direction adjointe d'une collectivité	3 373.65 €	1 100 €
Groupe A3	Responsable d'un service ou de plusieurs services	2 677.50 €	1 000 €
Groupe A4	Adjoint au responsable de service, expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission ou d'études nécessitant l'exécution de tâches complexes et/ou exposées	2 142.00 €	900 €

• **Catégories B**

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

REDACTEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, fonctions administratives complexes	1 468.32 €	900 €

	et/ou exposées		
Groupe B2	Coordination d'un service, encadrement ou coordination d'une petite équipe, adjoint d'un service relevant du groupe B1	1 343.26 €	800 €
Groupe B3	Chargé de gestion sans encadrement, assistant ou poste d'instruction nécessitant une expertise ou la maîtrise d'une compétence rare.	1 230.60 €	700 €

- Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les animateurs territoriaux.

ANIMATEURS TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe B1	Direction d'une structure, responsable d'un ou plusieurs services, fonctions administratives complexes et/ou exposées	1 468.32 €	900 €
Groupe B2	Coordination d'un service, encadrement ou coordination d'une petite équipe, adjoint d'un service relevant du groupe B1	1 343.26 €	800 €
Groupe B3	Chargé de gestion sans encadrement, assistant ou poste d'instruction nécessitant une expertise ou la maîtrise d'une compétence rare.	1 230.60 €	700 €

• **Catégories C**

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs territoriaux.

ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	1 020.60 €	700 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	972 €	600 €

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	1 020.60 €	700 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	972 €	600 €

- Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations d'Etat transposable aux adjoints territoriaux d'animation de la filière animation.

ADJOINTS TERRITORIAUX D'ANIMATION			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique,	1 020.60 €	700 €

	poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières		
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	972 €	600 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat transposable aux adjoints techniques territoriaux de la filière technique

ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	1 020.60 €	700 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	972 €	600 €

- Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat transposable aux adjoints techniques territoriaux de la filière technique

AGENTS DE MAÎTRISE TERRITORIAUX			
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	1 020.60 €	700 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	972 €	600 €

- Arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application du décret n° 2014-513 aux corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des administrations d'Etat transposables aux adjoints territoriaux du patrimoine de la filière culturelle.

ADJOINTS TERRITORIAUX DU PATRIMOINE
--

GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	MONTANT MAXIMAL POSSIBLE CIA ANNUEL	MONTANT ANNUEL CIA PROPOSE
Groupe C1	Chef d'équipe, coordination d'une petite équipe, maîtrise d'une compétence spécifique, poste induisant des sujétions ou des responsabilités particulières	1 020.60 €	700 €
Groupe C2	Fonctions opérationnelles d'exécution	972 €	600 €

- C.- Attribution individuelle du C.I.A.

L'attribution individuelle sera décidée par l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel.

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en lien avec l'entretien annuel d'évaluation, et au moyen d'une grille d'appréciation, en tenant compte des critères suivants :

- les résultats professionnels compte tenu des objectifs : l'appréciation des résultats se décline en fonction de l'atteinte ou non des objectifs et en l'attribution d'un nombre de points allant de 0 à 4,
- les compétences professionnelles et techniques : l'appréciation donne lieu à l'attribution de points allant de 3 points (expertise) à – 2 points très insuffisant,
- l'investissement professionnel : l'appréciation donne lieu à l'attribution de points allant de 3 points (expertise) à – 2 points très insuffisant,
- la qualité d'encadrement pour le personnel encadrant : l'appréciation donne lieu à l'attribution de points allant de 3 points (expertise) à – 2 points très insuffisant.

Enfin, le total des 3 ou 4 critères donne une note globale qui est ensuite exprimée en pourcentage. Si l'agent totalise au minimum 60%, il bénéficiera d'une part du CIA à la hauteur du pourcentage obtenu.

Ces montants ne sont pas reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre.

- D.- Les modalités de maintien ou de suppression du CIA

Conformément au décret n °2010-997 du 26 août 2010, le CIA sera maintenu dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- congés de maladie ordinaire (traitement maintenu pendant les 3 premiers mois puis réduit de moitié pour les 9 mois suivants) ;
- congés de maternité, la paternité ou adoption (plein traitement) ;
- congés pour accident de service ou maladie professionnelle (plein traitement) ;
- congés annuels (plein traitement).

En revanche, il sera suspendu en cas de congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie.

- E.- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le complément indemnitaire annuel fera l'objet d'un versement annuel à l'issue des entretiens annuels d'évaluation, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les agents admis à exercer leur fonctions à temps partiel, les agents occupant un emploi à temps non complet ainsi que les agents quittant ou étant recrutés dans la structure publique territoriale en cours d'année ou mois sont admis au bénéfice du C.I.A. au prorata de leur temps de service.

- F.- Clause de revalorisation du CIA

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

III. LES RÉGLES DE CUMUL

L'I.F.S.E. et le C.I.A. sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

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

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- 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.),
- la prime de fonction informatique
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes.

Le R.I.F.S.E.E.P. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnité horaire pour travail de nuit,
- L'indemnité horaire pour travail de dimanches et jours fériés ;
- L'indemnité d'astreinte,
- L'indemnité d'intervention ;
- L'indemnité horaire pour travail supplémentaire ;
- La prime de responsabilité des emplois administratifs de direction ;
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;

Invité à délibérer,
le Conseil Municipal,
à l'unanimité des membres présents ou représentés

ADOpte les dispositions relatives au RIFSEEP dans les conditions reprises ci-dessus.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1^{er} janvier 2018

La ou les délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieurement sont modifiées ou abrogées en conséquence, hormis celles concernant les primes des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Fait et délibéré en séance publique
les jour, mois et an susdits.

Le Maire,

Antoine LOGIÉ.

CERTIFICAT D’AFFICHAGE ET DE PUBLICITE

Le Maire de WIMILLE certifie que la présente délibération a été affichée à la porte de la mairie le 20 décembre 2017; qu'elle a été déposée en Sous-Préfecture de BOULOGNE SUR MER au titre du contrôle de la légalité le

Le Maire,

Antoine LOGIÉ.

La présente délibération peut faire l'objet dans un délai de deux mois à compter de sa notification ou de sa publication d'un recours contentieux auprès du Tribunal administratif de Lille ou d'un recours gracieux auprès de la commune de WIMILLE, étant précisé que celle-ci dispose alors d'un délai de 2 mois pour répondre. (Article 421-1 et suivant du Code de Justice Administrative).