



Ville de Genay

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

LIBERTÉ – ÉGALITÉ - FRATERNITÉ

**EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL DE LA COMMUNE DE GENAY**

DEL2024/60

Date d'envoi de la convocation : 7 novembre 2024

Date d'affichage de la convocation : 7 novembre 2024

Le Conseil Municipal s'est réuni en séance publique dans la salle des cérémonies, le jeudi 14 novembre 2024

Présents : Mme GIRAUD, M. CHOTARD, Mme LAMY, M. ROUVIER, Mme MAGAUD, M. HELOIRE, Mme SAVIN, M. MICHAUD, Mme LAURENT WILCZYNSKI, M. GRANDJEAN, M. SOTHIER, Mme PIN, M. SCHWOB, M. ANDRZEJEWSKI, M. LEGAL, Mme MONNIER, M. RANEBI, Mme PILLON, M. DURAND, Mme COHEN, M. LECLERC, M. TOUZOT, Mme KLINGELSCMITT, M. MAUGEIN.

Absents excusés ayant donné procuration : Mme BAILLON, pouvoir à M. CHOTARD ; M. GENESTIER, pouvoir à Mme LAMY ; M. MADER, pouvoir à M. LECLERC ; Mme PERRIN, pouvoir à Mme COHEN.

Absent excusé Aurélien FOUGERE

Nombre de membres en exercice : 29

Présents : 24

Représentés : 4

Votants : 28

Absents : 1

Les membres présents forment la majorité des membres en exercice et peuvent délibérer valablement en exécution de l'article L.2121-17 du Code général des collectivités territoriales.

Madame PIN est désignée comme secrétaire de séance.

Approbation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel,

Rapporteur : M. CHOTARD

Il est rappelé que le Décret n°2014-513 du 20 Mai 2014 avait instauré pour les fonctionnaires d'Etat, un nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP). En application du principe de parité entre les fonctions publiques prévu par les articles L714.4 et suivants du Code Général de la Fonction Publique, il appartenait à chaque collectivité, après avis du Comité Social Territorial, de transposer ce nouveau régime pour son personnel, dans le respect du principe de libre administration des collectivités territoriales.

Aussi, par délibération du 29 juin 2023, le Conseil Municipal avait approuvé la mise en place du RIFSEEP à compter du 1^{er} juillet 2023.

Le nouveau régime indemnitaire proposé repose sur les grands principes suivants :

- La valorisation des fonctions occupées et l'équité entre filières par une classification centrée sur les fonctions exercées. Seuls la catégorie (A, B, C) et le groupe de fonction

déterminent désormais le montant du régime indemnitaire grade et de la filière d'appartenance,

- Une harmonisation des rémunérations en cohérence avec l'organigramme,
- Un effort financier important de la collectivité pour valoriser les rémunérations les plus basses,
- Le maintien à titre individuel du régime indemnitaire mensuel antérieur si l'Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) est moins favorable,
- Respecter l'enveloppe budgétaire.

Le RIFSEEP est composé de deux volets :

- Une Indemnité liée aux Fonctions, aux Sujétions et à l'Expertise (IFSE) dont le montant est fixé, par catégorie A B C, selon le niveau de responsabilité et d'expertise des fonctions exercées par chaque agent et son expérience professionnelle ;
- Un Complément Indemnitaire Annuel (CIA) tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent, basé sur l'entretien professionnel annuel.

La délibération du 29 juin 2023 renvoyait à une délibération ultérieure pour la définition des critères d'attribution du CIA, celui-ci étant lié aux résultats de l'entretien annuel d'évaluation des agents. Il convenait, au préalable de revoir, les critères de la fiche d'entretien pour les mettre en cohérence.

La définition des critères d'attribution du CIA a fait l'objet d'un travail concerté et approfondi entre la Direction Générale, les encadrants et l'ensemble des représentants du personnel. Ces critères ont été validés en réunion du Comité Social Territorial le 10 octobre 2024.

Vu le Code Général de la Fonction Publique et, notamment, les articles L.712-1, L.714-1, L.714-4 à -6 et L.714-8,

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,

Vu 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 27 août 2015 fixant les primes et indemnités cumulables avec le RIFSEEP,

Vu l'Arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 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 ministériel du 20 mai 2014 pris pour l'application au corps des corps d'adjoints administratifs des administrations de l'État des dispositions du Décret du 20 mai 2014,

Vu l'Arrêté ministériel du 28 avril 2015 pris pour l'application au corps des adjoints techniques des administrations de l'État des dispositions du Décret du 20 mai 2014,

Vu l'Arrêté ministériel du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration des dispositions du Décret du 20 mai 2014,

Vu l'Arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application au corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques 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 14 février 2019 pris pour l'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'État,

Vu l'Arrêté du 23 décembre 2019 pris pour l'application au corps des assistants de service social 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'avis du Comité Social Territorial en date du 10 octobre 2024,

Pour une meilleure lisibilité et pour répondre aux recommandations formulées par la Chambre Régionale des Comptes dans son rapport présenté lors du Conseil Municipal du 21 mars 2024, il est proposé de supprimer la délibération n°2023/28 du 29 juin 2023 instaurant le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) et de la remplacer par la présente délibération.

1/ Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué :

- Aux agents titulaires, stagiaires,
- Si le contrat d'engagement (ou l'arrêté) le mentionne expressément, aux contractuels sur emplois permanents et relevant du Code Général de la Fonction Publique dont les contractuels en CDI,
- Si le contrat d'engagement (ou l'arrêté) le mentionne expressément, aux contractuels sur emplois non permanents et relevant du Code Général de la Fonction Publique.

Sont exclus du RIFSEEP :

- Les contrats de droit privé,
- Les vacataires.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont :

Les attachés
Les rédacteurs
Les adjoints administratifs
Les ingénieurs
Les techniciens
Les adjoints techniques
Les agents de maîtrise
Les animateurs
Les adjoints d'animation
Les conseillers des APS
Les éducateurs des APS
Les opérateurs des APS
Les conseillers socio-éducatifs
Les assistants socio-éducatifs
Les agents sociaux
Les ATSEM
Les attachés de conservation du patrimoine
Les bibliothécaires
Les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques
Les adjoints du patrimoine

Certains cadres d'emplois tels que Professeur et Assistant d'enseignement ne sont pas concernés par le RIFSEEP à ce jour.

A noter que pour le cadre d'emploi des agents de police municipale un nouveau dispositif national s'impose à compter du 1^{er} janvier 2025 et que le Conseil Municipal sera invité à délibérer sur ce nouveau régime indemnitaire spécifique d'ici la fin de l'année 2024.

2/ L'Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)

2.1/ Répartition des postes

L'IFSE est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Pour rappel, chaque poste doit être réparti au sein de groupes de fonctions selon des critères professionnels qui avaient déjà été déterminés en 2023 et qui sont maintenus à l'identique. Ils tiennent compte :

- Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :

Ce critère est lui-même apprécié au vu :

- Niveau hiérarchique
- Niveau encadrement
- Conduite de projet, d'opérations, responsabilité liée aux missions
- Conseil aux élus

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
 - Complexité, niveau de technicité exigé pour occuper le poste, utilisation outil métier
 - Niveau de qualification ou certification exigé pour le poste
 - Diversité des tâches, des dossiers ou des projets

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
 - Exposition aux risques d'accident, blessure ou maladie contagieuse
 - Responsabilité financière
 - Relations internes/externes
 - Risques d'agressions physiques ou verbales
 - Contraintes temps de travail
 - Contraintes météorologiques

Chaque poste est réparti au sein de six groupes de fonctions conformément au cadre réglementaire, à raison de :

- 2 groupes de fonction en catégorie A
- 2 groupes de fonction en catégorie B
- 2 groupes de fonction en catégorie C

et de retenir les montants minimum et maximum annuels suivants (montants maximum correspondant à ceux fixés par l'Etat).

FILIERE ADMINISTRATIVE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants plafond annuels en Euros		
		Minimum	Maximum Agent non logé	Maximum Agent logé
Cadre d'emploi des Attachés				

A1	Direction générale	300 €		
A2	Responsable de Pôle	300 €	32 130 €	17 205 €
Cadre d'emploi des Rédacteurs				
B1	Responsable de service	300 €	17 480 €	8 030 €
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	16 015 €	7 220 €
Cadre d'emploi des Adjoints administratifs				
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	11 340 €	7 090 €
C2	Agent d'exécution	300 €	10 800 €	6 750 €

FILIERE TECHNIQUE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants plafond annuels en Euros		
		Minimum	Maximum Agent non logé	Maximum Agent logé
Cadre d'emploi des Ingénieurs				
A1	Direction générale	300 €	46 920 €	32 850 €
A2	Responsable de Pôle	300 €	40 290 €	28 200 €
Cadre d'emploi des Techniciens				
B1	Responsable de service	300 €	19 660 €	13 760 €
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	18 580 €	13 005 €
Cadre d'emploi des Adjoints techniques, Agents de maitrise				
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	11 340 €	7 090 €
C2	Agent d'exécution	300 €	10 800 €	6 750 €

FILIERE ANIMATION

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants plafond annuels en Euros		
		Minimum	Maximum Agent non logé	Maximum Agent logé
Cadre d'emploi des animateurs				
B1	Responsable de service	300 €	17 480 €	8 030 €
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	16 015 €	7 220 €
Cadre d'emploi des Adjoints d'animation				
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	11 340 €	7 090 €
C2	Agent d'exécution	300 €	10 800 €	6 750 €

FILIERE CULTURELLE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants plafond annuels en Euros		
		Minimum	Maximum Agent non logé	Maximum Agent logé
Cadre d'emploi des Attachés de conservation du patrimoine, Bibliothécaires				
A1	Direction générale	300 €	29 750 €	29 750 €
A2	Responsable de Pôle	300 €	27 200 €	27 200 €
Cadre d'emploi des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques				
B1	Responsable de service	300 €	16 720 €	16 720 €
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	14 960 €	14 960 €
Cadre d'emploi des Adjoints du patrimoine				
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	11 340 €	7 090 €
C2	Agent d'exécution	300 €	10 800 €	6 750 €

FILIERE SOCIALE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants plafond annuels en Euros		
		Minimum	Maximum Agent non logé	Maximum Agent logé
Cadre d'emploi des Conseillers socio-éducatifs				
A1	Direction générale	300 €	25 500 €	25 500 €
A2	Responsable de Pôle	300 €	20 400 €	20 400 €
Cadre d'emploi des Assistants socio-éducatifs				
B1	Responsable de service	300 €	19 480 €	19 480 €
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	15 300 €	15 300 €
Cadre d'emploi des Agents sociaux, ATSEM				
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	11 340 €	7 090 €
C2	Agent d'exécution	300 €	10 800 €	6 750 €

FILIERE SPORTIVE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants plafond annuels en Euros		
		Minimum	Maximum Agent non logé	Maximum Agent logé
Cadre d'emploi des Conseillers des activités physiques et sportives				
A1	Direction générale	300 €	28 800 €	28 800 €
A2	Responsable de Pôle	300 €	23 000 €	23 000 €
Cadre d'emploi des Educateurs des activités physiques et sportives				

B1	Responsable de service	300 €	17 480 €	8 030 €
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	300 €	16 015 €	7 220 €
Cadre d'emploi des Opérateurs des activités physiques et sportives				
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	300 €	11 340 €	7 090 €
C2	Agent d'exécution	300 €	10 800 €	6 750 €

Les agents dont le montant actuel de primes et indemnités mensuelles est inférieur au montant minimum défini pour leur groupe de fonction perçoivent, au moment de la mise en œuvre du RIFSEEP, ce montant minimum pour l'IFSE.

2.2/ Prise en compte de l'expérience professionnelle

L'IFSE peut être modulée en fonction de l'expérience professionnelle. Il est donc proposé de retenir les critères suivants :

- Connaissance du poste et des procédures, de l'environnement professionnel, les formations suivies
- Expérience acquise avant et depuis affectation sur le poste, Diversité du parcours professionnel secteur privé/public, Mobilité
- Réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un évènement exceptionnel

Ce montant fait l'objet d'un réexamen au regard de l'expérience professionnelle :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

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.

2.3/ Périodicité du versement

L'IFSE est versée mensuellement.

2.4/ Modalités de versement

Le montant de l'IFSE est proratisé en fonction du temps de travail effectué par l'agent.

2.5/ Les absences

Les bénéficiaires concernés par le RIFSEEP se verront appliquer les dispositions fixées par le Décret 2010/997 du 26 août 2010 modifié par le Décret 2024/641 du 27 juin 2024 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.

Le régime établi par le Décret précité repose sur les principes suivants :

- Pendant les congés de maladie ordinaire, les primes suivent le sort du traitement (maintien intégral pendant les trois premiers mois, réduction de moitié pendant les 9 mois suivants),
- Lorsque le fonctionnaire est placé en congé de longue maladie ou de longue durée à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé accordé antérieurement au titre

de la maladie ordinaire, les primes et indemnités qui, en cas de congé de maladie ordinaire lui demeurent acquises,

- Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption, les primes sont maintenues intégralement,
- En cas d'arrêt suite à un accident du travail, les primes sont également maintenues,
- En cas de placement en Congé de Longue Maladie (CLM) pour les agents CNRACL, en Congé de Grave Maladie (CGM) pour les agents IRCANTEC, le régime indemnitaire est maintenu à hauteur de 33% la 1ère année, 60% les 2ème et 3ème années.

En revanche, les primes resteront suspendues en cas de placement en Congé Longue Durée (CLD).

2.6/ Exclusivité

L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions.

En revanche, le versement de l'IFSE est cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement par exemple...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures complémentaires, supplémentaires, astreintes...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel,
- La gratification de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

2.7/ Attribution

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et les textes applicables à la fonction publique d'Etat.

3/ Le complément indemnitaire annuel (CIA)

3.1/ Critères de versement

Le Complément Indemnitaire Annuel est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Le CIA sera attribué :

- Aux agents titulaires et stagiaires,
- Si le contrat d'engagement (ou l'arrêté) le mentionne expressément et s'ils ont fait l'objet d'un entretien annuel d'évaluation, aux contractuels sur emplois permanents relevant du Code Général de la Fonction Publique, dont les contractuels en CDI,
- Si le contrat d'engagement (ou l'arrêté) le mentionne expressément et s'ils ont fait l'objet d'un entretien annuel d'évaluation, aux contractuels sur emplois non permanents relevant du Code Général de la Fonction Publique, dont les contractuels en CDI.

L'entretien annuel d'évaluation constitue le support obligatoire permettant d'apprécier l'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent. L'autorité territoriale arrête les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation afférents à l'entretien professionnel soit :

1. Résultats professionnels obtenus par l'agent et réalisation des objectifs
2. Compétences professionnelles et techniques
3. Manière de servir et qualités relationnelles
4. Capacité d'encadrement ou d'expertise ou le cas échéant capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur

Ces critères sont appréciés au regard des indicateurs définis dans la grille de l'entretien annuel d'évaluation. Cette dernière a été validée lors de la réunion du CST du 10 octobre 2024.

Les montant du Complément Indemnitare Annuel (CIA) reconductibles automatiquement d'une année sur l'autre, ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal.

Vu la détermination des groupes relatifs au versement de l'IFSE, les plafonds annuels du Complément Indemnitare Annuel (CIA) sont fixés dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat :

FILIERE ADMINISTRATIVE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
Cadre d'emploi des Attachés			
A1	Direction générale	6 390 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
A2	Responsable de Pôle	5 670 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Rédacteurs			
B1	Responsable de service	2 380 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	2 185 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Adjointes administratifs			
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	1 260 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent d'exécution	1 200 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

FILIERE TECHNIQUE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
Cadre d'emploi des Ingénieurs			
A1	Direction générale	8 280 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
A2	Responsable de Pôle	7 110 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Techniciens			
B1	Responsable de service	2 680 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	2 535 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Adjointes techniques			
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	1 260 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent d'exécution	1 200 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

FILIERE ANIMATION

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
Cadre d'emploi des animateurs			
B1	Responsable de service	2 380 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	2 185 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'Adjoints d'animation			
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	1 260 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent d'exécution	1 200 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

FILIERE CULTURELLE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
Cadre d'emploi Attachés de conservation du patrimoine, Bibliothécaires			
A1	Direction générale	5 250 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
A2	Responsable de Pôle	4 800 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques			
B1	Responsable de service	2 280 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	2 040 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Adjoints du patrimoine			
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	1 260 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent d'exécution	1 200 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

FILIERE SOCIALE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
Cadre d'emploi des Conseillers socio-éducatifs			
A1	Direction générale	4 500 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
A2	Responsable de Pôle	3 600 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Assistants socio-éducatifs			
B1	Responsable de service	3 440 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	2 700 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

Cadre d'emploi des Agents sociaux, ATSEM			
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	1 260 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent d'exécution	1 200 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

FILIERE SPORTIVE

Groupes de fonctions	Fonctions concernées	Montants annuels maximum	Pourcentage de variation
Cadre d'emploi des Conseillers des activités physiques et sportives			
A1	Direction générale	5 082 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
A2	Responsable de Pôle	4 058 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Educateurs des activités physiques et sportives			
B1	Responsable de service	2 380 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
B2	Chargé de mission, Coordonnateur	2 185 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
Cadre d'emploi des Opérateurs des activités physiques et sportives			
C1	Agent de gestion ou d'instruction avec technicité particulière	1 260 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum
C2	Agent d'exécution	1 200 €	Entre 0% et 100 % du montant annuel maximum

3.2/ Périodicité du versement

Le CIA est versé annuellement au vu de l'évaluation de l'année N-1.

3.3/ Modalités de versement

Le montant du CIA est proratisé en fonction du temps de travail.

3.4/ Les absences

En cas d'absence de l'agent au cours de l'année civile écoulée (12 mois consécutifs) ne permettant pas d'évaluation annuelle, le CIA ne pourra être versé.

3.5/ Exclusivité

Le CIA est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

3.6/ Attribution

Le montant individuel attribué au titre de du CIA sera défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération et les textes applicables à la Fonction Publique d'Etat.

4/ Maintien à titre individuel

Le principe du maintien à titre individuel du montant des primes perçues par les agents avant l'instauration du RIFSEEP devra être respecté conformément à la réglementation.



Après exposé et en avoir délibéré, le Conseil Municipal :

- **SUPPRIME** la délibération n°2023/28 du 29 juin 2023,
- **CONFIRME** l'instauration de l'IFSE dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **INSTAURE** le CIA dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **PREVOIT** la possibilité du maintien à titre individuel dans les conditions indiquées ci-dessus,
- **AUTORISE** l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **PREVOIT** les crédits correspondants aux budgets 2024 et suivants.

VOTE	Pour	21	Mme KLINGELSCHMITT, M. TOUZOT, M. MAUGEIN, Mme COHEN, Mme PERRIN, M. MADER, M. LECLERC
	Abstention	7	
	Contre	0	
<i>Adopté à la majorité</i>			

La Secrétaire, Nadine PIN

Acte certifié exécutoire après
 - transmission en Préfecture le 15 novembre 2024
 - publication sur le site internet de la Ville le 15 novembre 2024

**Pour Extrait Conforme,
 Le Maire, Valérie GIRAUD**

