

CONSEIL MUNICIPAL DU 30 NOVEMBRE OCTOBRE – 9H30

Projets de délibération – notes explicatives

Ordre du jour

1. RESSOURCES HUMAINES

- Adoption de l'organigramme de la commune
- Création d'emploi (avancement de grade) au 1^{er} janvier 2025 (2 Adjoints Administratifs PI 2^{ème} classe ; 1 Adjoint Technique Principal 1^{ère} classe ; 1 Adjoint technique principal 2^{ème} classe ; 1 Adjoint d'Animation Principal 2^{ème} classe ; 1 Agent de maîtrise Principal)
- Tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2025
- Régime indemnitaire – modification pour tenir compte des évolutions statutaires et des effectifs
- Mise en place d'une charte informatique et télécommunication

2. FINANCES

Financement des investissements 2024 – réalisation d'un emprunt 187 200€

3. Questions diverses

Nota : Les délibérations indiquées ci-après n'ont pas encore été votées par le Conseil municipal.

Les projets ou notes explicatives ne sont donnés qu'à titre indicatif dans un souci de faciliter le suivi de la séance du Conseil municipal.

L'an deux mil vingt-quatre, le 30 NOVEMBRE, le Conseil Municipal de la Commune du BUISSON DE CADOVIN, dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire à la Mairie, salle du conseil, sous la présidence de la Maire, Madame Marie-Lise MARSAT.

Date de convocation du conseil municipal : 22 NOVEMBRE 2024

Nombre de conseillers municipaux en exercice : 19

Nombre de membres présents :

	Présents	Excusé	Pouvoir à
MARSAT MARIE-LISE			
GOUIN JEAN-MARC			
KOEGLER Maryline			
LAFORCE Jean-Marc			
FAUGERES David			
FLORES Eva			
BEYNE Marianne			
VAN DUIJN Danielle			
LECLERCQ Jean-Michel			
FOURTEAUX Michèle			
PRADERIE Matthieu			
MOTTIEZ Valérie			
VEYSSIERE Patricia			
LABROUSSE Stéphane			
CREMONINI Michel			
DESCHEEMAEEKERE Raymonde			
HAUW Christophe			
VERDIER-MATAYRON Nathalie			
ZELLNER Jean			

SECRETAIRE DE SEANCE :

Utilisation de la délégation de pouvoirs au maire

Madame La Maire informe le conseil qu'elle a utilisé la délégation de pouvoir accordée par le conseil municipal dans sa séance du 07 septembre 2024 pour :

- Fixer les tarifs de vente des affiches de cinéma stockées aux archives de l'établissement sous la forme d'un solde promotionnel à 2€ (petit format) et 5€ (grand format) (DM241101 du 21 novembre 2024)

241101 – Adoption de l'organigramme de la commune

Madame la Maire rappelle au Conseil que l'un organigramme est le schéma des relations hiérarchiques et fonctionnelles d'une organisation. L'organigramme est donc une image qui permet de voir d'un seul coup d'œil le rôle de chacun.

Il est voué à changer et doit être mis à jour régulièrement. L'organigramme est utile pour présenter en interne (aux agents) comme en externe (partenaires, administrés) l'organisation de la collectivité.

De même, son élaboration aide à la mise en place ou à l'actualisation du régime indemnitaire.

L'autorité territoriale (Maire) exerce le pouvoir hiérarchique sur les agents. Elle dispose d'un pouvoir général d'organisation des services.

Le Comité Social Territorial (CST) consulté, a émis dans sa séance du 15 novembre, un avis favorable à l'unanimité sur le projet d'organigramme joint.

ADOpte A :	
Voix pour :	
Abstentions :	
Voix contre :	

La présente délibération est rendue exécutoire dès sa transmission au Représentant de l'Etat dans le Département, conformément aux dispositions des articles R421-1 et R421-5 du Code de Justice Administrative. Le Tribunal Administratif de BORDEAUX peut être saisi par voie de recours formée contre la présente délibération dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Pour extrait conforme, **La Maire, Marie-Lise MARSAT**

La (le) secrétaire de séance,

241102 - Création d'emploi (avancement de grade) au 1^{er} janvier 2025 (2 Adjoints Administratifs PI 2^{ème} classe ; 1 Adjoint Technique Principal 1^{ère} classe ; 1 Adjoint technique principal 2^{ème} classe ; 1 Adjoint d'Animation Principal 2^{ème} classe ; 1 Agent de maîtrise Principal)

Madame la Maire rappelle au Conseil que la procédure d'avancement de grade permet à un fonctionnaire titulaire d'accéder à un grade supérieur à l'intérieur d'un même cadre d'emplois. Il ne doit pas être confondu avec une promotion dans un cadre d'emplois supérieur résultant soit d'un concours, soit de la promotion interne.

Au 1^{er} janvier 2021 et en application de l'article 79 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, l'avancement de grade a lieu suivant l'une des deux modalités ci-après :

- Soit au choix par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, au regard des lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale,
- Soit par voie d'inscription à un tableau annuel d'avancement, établi après une sélection par voie d'examen professionnel

Vu la délibération N°231205 du 16 décembre fixant les ratios d'avancement de grade applicables à la commune,
Vu l'arrêté N°90 du 20 novembre 2023 fixant les lignes directrices de gestion applicables à la commune

Vu la liste des fonctionnaires titulaires qui remplissent les conditions d'un avancement de grade,

Sur proposition de l'autorité territoriale,

DECIDE

Article 1^{er} : créer à compter du 1^{er} janvier 2025 les emplois permanents suivants :

Catégorie hiérarchique	Grade	Durée Hebdomadaire de l'emploi
C	Adjoint administratif Principal 2 ^{ème} classe	Temps complet
C	Adjoint administratif Principal 2 ^{ème} classe	Temps complet
C	Adjoint technique Principal 1 ^{ère} classe	Temps complet
C	Adjoint technique Principal 2 ^{ème} classe	Temps non complet (31/35è)
C	Adjoint d'animation Principal 2 ^{ème} classe	Temps complet
C	Agent de maîtrise principal	Temps complet

Dit que le tableau des effectifs est modifié en conséquence au 1^{er} janvier 2025.

Charge Madame la Maire ou son représentant de prendre toute mesures et signer tout acte nécessaire à l'application de la présente délibération.

Dit que les crédits nécessaires seront inscrits au budget primitif principal et annexe du cinéma 2025.

Voix pour :	
Abstentions :	
Voix contre :	

La présente délibération est rendue exécutoire dès sa transmission au Représentant de l'Etat dans le Département, conformément aux dispositions des articles R421-1 et R421-5 du Code de Justice Administrative. Le Tribunal Administratif de BORDEAUX peut être saisi par voie de recours formée contre la présente délibération dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Pour extrait conforme, **La Maire, Marie-Lise MARSAT**

La (le) secrétaire de séance,

241103 – Tableau des effectifs au 1^{er} janvier 2025

Madame la Maire rappelle au Conseil que le tableau des effectifs est un outil de gestion interne permettant à une collectivité de disposer d'un état général de son personnel notamment concernant le nombre d'emplois par grade, par cadre d'emplois et par filière.

Le tableau des effectifs est aussi un outil budgétaire qui permet d'évaluer les dépenses de personnel d'une collectivité et qui doit être annexé au budget prévisionnel.

Enfin, le tableau des effectifs est un élément indispensable pour savoir s'il existe un emploi vacant sur un grade donné notamment en cas de reclassement ou de réintégration d'un agent.

Il est donc essentiel que chaque collectivité mette en place un tableau des effectifs qui soit le plus complet possible. Ce dernier sera alors mis à jour régulièrement au gré des situations l'impactant telles que les créations et suppressions d'emplois.

Compte tenu des créations ou suppressions d'emploi intervenues précédemment ou à intervenir au 1^{er} janvier 2025, le tableau des effectifs permanents de la commune,

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

GRADE DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
COMMUNE	coordination et ressources	30	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	coordination et ressources	35	OUI	en attente de suppression de l'emploi (avis CST requis)
COMMUNE	coordination et ressources	35	OUI	en attente de suppression de l'emploi (avis CST requis)

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

GRADE DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS PRINCIPAUX 2EME CLASSE

		Nombre d'emplois		
COMMUNE	coordination et ressources	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	coordination et ressources	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS

GRADE DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS PRINCIPAUX 1ERE CLASSE

		Nombre d'emplois		
COMMUNE	coordination et ressources	21	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	coordination et ressources	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS

GRADE DES REDACTEURS

		Nombre d'emplois		
COMMUNE	coordination et ressources	1	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES

GRADE DES ATTACHES PRINCIPAUX

		Nombre d'emplois		
COMMUNE	coordination et ressources	1	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES

GRADE DES ADJOINTS TECHNIQUES

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
CINEMA	Pôle culturel - Cinéma	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Citoyenneté et population	31	OUI	en attente de suppression de l'emploi (avis CST requis)
COMMUNE	Citoyenneté et population	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Aménagement et Patrimoine	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Citoyenneté et population	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Aménagement et Patrimoine	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Citoyenneté et population	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES

GRADE DES ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 2EME CLASSE

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
COMMUNE	Citoyenneté et population	31	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Aménagement et Patrimoine	35	OUI	en attente de suppression de l'emploi (avis CST requis)
COMMUNE	Aménagement et Patrimoine	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES

GRADE DES ADJOINTS TECHNIQUES PRINCIPAUX 1ERE CLASSE

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
COMMUNE	Citoyenneté et population	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Citoyenneté et population	35	NON	FONCTIONNAIRE
COMMUNE	Citoyenneté et population	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE

GRADE DES AGENTS DE MAITRISE

		Nombre d'emplois		
COMMUNE	Aménagement et Patrimoine	35	OUI	en attente de suppression de l'emploi (avis CST requis)

FILIERE TECHNIQUE

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE

GRADE DES AGENTS DE MAITRISE PRINCIPAUX

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
COMMUNE	Aménagement et Patrimoine	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE CULTURELLE

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE

GRADE DES ASSISTANTS PRINCIPAUX 2EME CLASSE

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
CINEMA	Pôle culturel - Cinéma	35	NON	CONTRACTUEL (Contrat de Projet)

FILIERE CULTURELLE

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE

GRADE DES ASSISTANTS PRINCIPAUX 1ERE CLASSE

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
COMMUNE	Pôle culturel - Médiathèque	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE ANIMATION

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION

GRADE DES ADJOINTS D'ANIMATION

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
CINEMA	Pôle culturel - Cinéma	35	OUI	en attente de suppression de l'emploi (avis CST requis)

FILIERE ANIMATION

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION

GRADE DES ADJOINTS D'ANIMATION PRINCIPAUX 2EME CLASSE

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
CINEMA	Pôle culturel - Cinéma	35	NON	FONCTIONNAIRE

FILIERE POLICE MUNICIPALE

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE POLICE

GRADE DES BRIGADIER CHEF PRINCIPAL

BUDGET	Service	Nombre d'emplois		Statut agent
		Temps de travail	Vacant	
COMMUNE	Prévention et sécurité	35	NON	FONCTIONNAIRE

Pour mémoire, le tableau des emplois non permanents, créés par délibération du 25 octobre 2024 accroissement saisonnier d'activité est le suivant :

Cadre d'emploi/Grade de référence	Catégorie	Temps de travail	Nombre d'emploi
Adjoint technique	C	Temps complet	2
Adjoint technique	C	Temps Non Complet 17.5/35 ^{ème}	1
Adjoint d'animation	C	Temps complet	1
Adjoint d'animation	C	Temps non complet 17.5/35 ^{ème}	1

ADOpte A :	
Voix pour :	
Abstentions :	
Voix contre :	

La présente délibération est rendue exécutoire dès sa transmission au Représentant de l'Etat dans le Département, conformément aux dispositions des articles R421-1 et R421-5 du Code de Justice Administrative. Le Tribunal Administratif de BORDEAUX peut être saisi par voie de recours formée contre la présente délibération dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Pour extrait conforme, **La Maire, Marie-Lise MARSAT**

La (le) secrétaire de séance

241104 Régime indemnitaire – modification pour tenir compte des évolutions statutaires et des effectifs

Madame la Maire expose que le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'État est transposable à la fonction publique territoriale au nom du principe de parité découlant de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique. Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) tenant compte du niveau d'expertise et de responsabilité du poste occupé mais également de l'expérience professionnelle ; part fixe, elle constitue l'indemnité principale fixe du dispositif ;
- d'un complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA) (constituant la part variable du dispositif).

Une première délibération en date du 7 octobre 2017, modifié par décision du 3 octobre 2018, a institué le RIFSEEP pour les agents communaux.

Aujourd'hui, il importe d'amender le cadre du RIFSEEP pensé il y a 7 ans, :

- pour tenir compte des évolutions réglementaires,
- pour tenir compte de l'évolution des ressources humaines, de l'organisation des services, et de la structuration de son organigramme
- pour tenir compte de l'expérience tirée de ces sept années et mieux reconnaître la spécificité de certains postes et susciter l'engagement des agents
- pour renforcer l'attractivité de la collectivité et fidéliser ses collaborateurs
- pour favoriser une équité entre filières,

La rémunération versée aux agents constitue le poste des dépenses de fonctionnement le plus important (47% d'un budget 1.8M€).

A l'heure de la contraction des capacités budgétaires, une attention particulière est portée à l'évolution de la masse salariale et les marges de manœuvre des employeurs publics locaux se réduisent au gré des nombreuses

réformes gouvernementales (augmentation progressive des charges patronales, refonte des parcours professionnels, des carrières et des rémunérations...).

Pour autant, selon son poids dans la rémunération globale, le régime indemnitaire peut contribuer de façon significative à l'attractivité de la collectivité, au même titre que les autres compléments de salaire, telles les prestations d'action sociale, la participation à la complémentaire santé et prévoyance.

Les candidats possédant les compétences et les talents recherchés seront d'autant plus faciles à recruter et à conserver au sein de la collectivité que le régime indemnitaire sera attractif, contrairement au traitement de base qui est imposé par les textes, donc identique pour l'ensemble des collectivités.

Les choix en matière de rémunération et, en particulier de régime indemnitaire, sont également conditionnés par la recherche des meilleurs équilibres internes. Les agents sont attachés au sentiment de justice et d'équité, notamment sur le plan de la rémunération. La transparence des critères d'attribution et de modulation du régime indemnitaire y contribue fortement. La prise en compte de critères tels que les responsabilités exercées, les contraintes et les risques liés aux missions assurées, la contribution des agents dans leur travail, participe au ressenti d'équité.

Le régime indemnitaire doit également avoir un niveau et des possibilités de modulation suffisamment incitatives pour encourager la contribution individuelle tout en préservant l'indispensable implication collective.

I - LE CADRE JURIDIQUE

A. Le rappel des principes généraux

La rémunération des fonctionnaires territoriaux se compose de deux parties :

- Une partie principale, obligatoire, déterminée par la situation statutaire de l'agent, sur laquelle l'autorité territoriale ne peut intervenir (traitement indiciaire, supplément familial de traitement, nouvelle bonification indiciaire, indemnité de résidence...)

- Une autre partie, facultative, composée de primes et d'indemnités, appelée régime indemnitaire. Il constitue l'ensemble des sommes perçues par un agent en contrepartie de l'exercice des fonctions définies par le statut particulier dont il relève. Il est composé de primes et indemnités dont les modalités de calcul diffèrent selon le grade, l'emploi, les fonctions ou sujétions.

C'est cette composante de la rémunération qui est en cours d'évolution.

Les modalités de sa mise en œuvre dans la fonction publique s'inscrivent dans le respect de grands principes juridiques :

- la **légalité** des avantages attribués : seules les indemnités instituées par un texte législatif ou réglementaire peuvent potentiellement être octroyées par les collectivités territoriales. Une collectivité ne peut pas créer d'elle-même une indemnité.
- la **parité** entre les Fonction Publique Territoriale et Fonction Publique d'Etat : chaque collectivité fixe le régime indemnitaire dans la limite de celui dont bénéficient les différents services de l'Etat. Elle est ainsi contrainte par un montant plafond mais par aucun montant plancher.
- l'**égalité** de traitement : chaque individu placé dans une situation comparable doit être traité de façon identique.
- la **libre administration des collectivités territoriales** : chaque collectivité est entièrement libre dans le choix d'attribuer ou non des primes potentiellement allouables et d'en définir les contours. En vertu de ces principes, le montant du régime indemnitaire des agents territoriaux est fixé librement dans chaque collectivité mais il ne peut être supérieur à celui versé aux agents de

L'État. L'organe délibérant peut donc retenir des taux inférieurs, voire nuls, à ceux figurant dans les dispositions réglementaires.

Il appartient en effet à **l'organe délibérant de fixer le cadre général** en déterminant la nature, les conditions d'attribution, les critères de modulation individuelle et les taux applicables. Il peut prévoir des critères propres à condition de rester dans l'esprit du texte. Les **attributions individuelles relèvent de la compétence de l'autorité territoriale (maire)**, par arrêté, dans le respect des principes définis par le conseil municipal.

B. Les règles indemnitaires

Pour définir le montant du régime indemnitaire perçu par les agents, les réformes successives marquent le **passage d'une logique de grade à une logique dont les deux principales composantes sont d'une part le poste occupé et d'autre part la manière d'occuper le poste.**

Par conséquent, le nouveau régime indemnitaire est constitué de deux parts :

- 1 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle.
- 2 - Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent

1. *L'IFSE*

L'IFSE permet de valoriser l'ensemble des parcours professionnels, et non plus seulement ceux marqués par un accroissement significatif de responsabilités. Elle repose donc sur des critères permettant de coter le poids des fonctions exercées mais aussi le poids de l'expérience professionnelle accumulée par l'agent. En ce qui concerne les critères professionnels, le décret indique que le montant de l'IFSE est déterminé selon le niveau de responsabilité et de technicité requis pour l'exercice des missions. Chaque poste doit donc être réparti au sein de groupes de fonctions par catégorie d'emplois (A, B, C) selon les critères suivants, explicités par la circulaire.

- Critère 1 : Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception (responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement, de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets).
- Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions (valorisation de l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent).
- Critère 3 : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel (prise en compte de la dimension relationnelle, des conditions d'exercice)

En ce qui concerne l'expérience professionnelle, il s'agit de reconnaître l'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur le poste et non pas l'ancienneté.

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 mais également en cas de mobilité vers un poste relevant d'un même groupe de fonctions, de changement de grade suite à une promotion, et, a minima, tous les 4 ans en l'absence d'évolution professionnelle.

La prise en compte de l'expérience professionnelle constitue une nouveauté majeure dans ce dispositif indemnitaire car elle intègre dans l'IFSE une part liée à l'agent alors qu'elle doit être différenciée du CIA.

2. Le CIA

En plus de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, il est possible de verser aux agents un complément indemnitaire annuel tenant compte de leur manière de servir établie à la suite de la procédure d'évaluation individuelle. Les attributions individuelles varient de 0% à 100% du montant défini pour chaque groupe de fonctions.

Le complément indemnitaire attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales. Il convient de se référer aux critères utilisés dans le cadre de la procédure d'entretien professionnel pour évaluer la valeur des agents en fonction de la nature des tâches confiées et du niveau de responsabilité assumé.

II - L'INDEMNITÉ DE FONCTIONS, DE SUJÉTIONS ET D'EXPERTISE A LA COMMUNE

1. Les objectifs

S'agissant d'un élément facultatif dans le système de rémunération des agents territoriaux, la commune souhaite faire du régime indemnitaire un véritable outil de management.

Il vise avant tout à reconnaître et valoriser les parcours professionnels, les responsabilités, les compétences et les conditions d'exercice du service public quelle que soit la filière d'appartenance.

Il sert aussi à favoriser la modulation individuelle de manière transparente, équitable.

L'enjeu de ce dispositif est de trouver un juste équilibre entre l'incitation individuelle à progresser en reconnaissant notamment les particularités du poste et la mise en place d'une politique indemnitaire simple et lisible.

L'objectif est dans un premier temps de définir la philosophie, les fondements et les modalités pratiques de mise en œuvre de ce régime indemnitaire.

2. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire est attribué aux agents stagiaires et titulaires.

Les agents contractuels bénéficient également du régime indemnitaire, quels que soient le motif du contrat et la quotité de travail :

- dès le mois d'arrivée pour les contrats d'une durée minimale d'un an.
- à l'issue d'une période de carence de 6 mois pour les contrats conclus de manière successive auprès du même employeur.

Les personnels exclus de droit sont :

- les assistantes maternelles (qui bénéficient d'un régime de rémunération spécifique)
- les contrats de droit privé
- les contrats d'apprentissage
- les agents vacataires

3. Les cadres d'emplois concernés

Le RIFSEEP est applicable à tous les cadres d'emplois eu égard au décret du 27 février 2020.

Ce régime indemnitaire concerne donc tous les cadres d'emplois suivants :

- Filière administrative : attachés, rédacteurs, adjoints administratifs ;
- Filière technique : ingénieurs, techniciens, agents de maîtrise, adjoints techniques
- Filière sportive : conseillers des activités physiques et sportives (APS), éducateurs des APS, opérateurs des APS ;
- Filière animation : animateurs, adjoints d'animation ;
- Filière culturelle : bibliothécaires, attachés de conservation du patrimoine, assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques ; adjoints du patrimoine ;
- Filière sociale : conseillers socio-éducatifs, assistants socio-éducatifs, éducateurs de jeunes enfants, agents spécialisés des écoles maternelles ; agents sociaux,
- Filière médico-sociale : puéricultrices, auxiliaires de puériculture, aide-soignants et auxiliaires de soins.

4. Les critères retenus pour coter les postes

La définition d'une part du régime indemnitaire liée à la fonction exercée implique une classification exhaustive de chaque poste de la collectivité.

Pour ce faire, la commune décline des indicateurs par critères permettant de déterminer le niveau de responsabilité et d'expertise requis :

• **Indicateurs du critère n°1 - Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception :**

- Positionnement dans l'organigramme
- Management stratégique (décision à long terme) ou opérationnel (gestion courante) ou transversal (gestion de projets)
- Nombre de directions ou services encadrés de manière directe ou indirecte
- Nombre d'agents encadrés
- Niveau de pilotage des politiques (conception, coordination, instruction...)

• **Indicateurs du critère n°2 - Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions :**

- Niveau de qualification requis (diplômes CAP ... BAC ... BAC +5) ou expérience requise (1 an... 5 ans...)
- Temps d'adaptation requis pour satisfaire pleinement toutes les dimensions du poste (1 mois... 6 mois... 1 an...)
- Diversité et complexité des missions (exécution simple ou interprétation, tâches répétitives ou analytiques, mode opératoire prédéfini ou recherches de solutions, rédaction de courrier ou de rapport d'aide à la décision...)

Indicateurs du critère n°3 - Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel :

- Finalité relationnelle (communiquer, animer, coordonner, conseiller, négocier auprès des agents, des usagers ou des décideurs...)
- Degré de responsabilité et d'exposition du poste d'un point de vue politique, juridique, financier...

- Niveau d'impact pour la collectivité sur le fonctionnement du service public en cas de dysfonctionnement en interne et en externe (répercussion d'une erreur, d'une décision, d'un retard ...).

La commune s'appuie ensuite sur deux outils complémentaires, à savoir l'organigramme et les fiches de poste pour, d'une part, mesurer le niveau de responsabilité de chaque poste et, d'autre part, de comparer la hiérarchisation des postes de manière transverse.

Les postes sont enfin repartis dans les différents groupes de fonction. Ces derniers doivent regrouper, par catégorie hiérarchique (A, B, C), les postes dont le degré d'exigence est similaire, quels que soient le grade et la filière des agents.

5. Les groupes de fonctions

L'article 2 du décret du 20 mai 2014 pose le principe d'une reconnaissance indemnitaire axée sur l'appartenance à un groupe de fonctions. Pour chaque catégorie d'emplois est déterminé un nombre limité de groupes de fonctions formellement déconnectés du grade. Les groupes de fonctions sont hiérarchisés, le groupe 1 devant être réservé aux postes dont le niveau de responsabilité est plus important.

Pour tenir compte de la structure de ses effectifs et de ses emplois, la commune propose de répartir les postes en 7 groupes de fonctions (2 en catégorie A, 2 en catégorie B, 3 en catégorie C)

GROUPES			FONCTIONS
A1			Direction Générale des Services
A2	B1		Fonctions d'encadrement adjointe ou fonctions d'expertise et de conseil : direction adjointe, direction de pôle, responsable de service, chef de projet, chargé de mission, conseiller technique
	B2	C1	Fonctions d'encadrement de proximité : responsable de service, responsable technique, coordinateur, assistant de direction, chef d'équipe (>=5 agents), gestionnaire d'équipement, policier municipal
		C2	Fonctions opérationnelles avec technicité d'application ou forte technicité métier : Assistant administratif et/ou financier, assistant d'animation, assistant culturel, opérateur projectionniste, agent d'accompagnement à l'éducation de l'enfant, jardinier, agent chargé de réseaux (chaleur, irrigation...)
		C3	Fonctions opérationnelles : Agent technique polyvalent, gardien, agent d'entretien polyvalent, agents logistiques,

6. Les fourchettes indemnitaires

Le régime indemnitaire constitue l'un des volets de la politique salariale mise en place au Buisson de Cadouin.

La commune veille à offrir des conditions matérielles favorables à ses agents pour améliorer leur qualité de vie au travail et maintenir un bon climat social.

Le régime indemnitaire représente à lui seul près de 9% de la masse salariale.

En effet, bien que les marges de manœuvre budgétaires soient limitées au regard des sommes déjà engagées, il n'en demeure pas moins indispensable de prévoir un espace d'évolution professionnelle pour garantir la performance et l'attractivité de la collectivité.

A l'instar des personnels de l'Etat et conformément à sa politique de gestion des rémunérations précisée ci-dessus, la commune a la volonté de garantir par groupes de fonctions un montant plancher de régime indemnitaire, même si elle n'est soumise à aucune obligation en la matière, et un montant plafond dans un souci de maîtrise des charges de personnel.

Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont donc encadrés par des fourchettes indemnitaires propres à chaque groupe de fonctions, comprenant un socle minimal et un niveau maximal. Ce fonctionnement permet de prendre en compte les critères professionnels. Il est précisé que les montants indiqués ci-dessous sont annuels et bruts pour un temps complet.

Groupe de fonctions	Cadre d'emploi	IFSE Montant mini annuel	IFSE Montant maxi annuel	Plafond IFSE à la Fonction Publique d'Etat	CIA Plafond annuel	Plafond CIA à la Fonction Publique d'Etat	Plafond global annuel	Plafond à la Fonction Publique d'Etat
A1	Attachés	4 000	8 000	36 210	2 000	6 390	10 000	42 600
	Ingénieurs	4 000	8 000	46 920	2 000	8 280	10 000	55 200
A2	Attachés	3 000	7 000	32 130	1 500	5 670	8 500	37 800
	Ingénieurs	3 000	7 000	40 290	1 500	7 110	8 500	47 400
	Bibliothécaires	3 000	7 000	27 200	1 500	4 800	8 500	32 000
	Attachés de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 000	7 000	27 200	1 500	4 800	8 500	32 000
	Conseillers des activités physiques et sportives	3 000	7 000	23 000	1 500	4 058	8 500	27 058
	Educateurs de Jeunes enfants	3 000	7 000	13 500	1 500	1 620	8 500	15 120
B1	Rédacteurs,	3 000	7 000	17 480	1 500	2 380	8 500	19 860
	Techniciens	3 000	7 000	19 660	1 500	2 680	8 500	22 340
	Animateurs	3 000	7 000	17 480	1 500	2 380	8 500	19 860
	Educateurs des activités physiques et sportives	3 000	7 000	17 480	1 500	2 280	8 500	19 760
	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	3 000	7 000	16 720	1 500	2 280	8 500	19 000
	Auxiliaires de puériculture	3 000	7 000	9 000	1 500	1 230	8 500	10 230
	Aide-soignants	3 000	7 000	8 010	1 500	1 230	8 500	9 240
B2	Rédacteurs,	2 000	6 000	16 015	1 200	2 185	7 200	18 200
	Techniciens	2 000	6 000	18 580	1 200	2 535	7 200	21 115
	Animateurs	2 000	6 000	16 015	1 200	2 185	7 200	18 200
	Assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques	2 000	6 000	14 960	1 200	2 040	7 200	17 000
	Auxiliaires de puériculture	3 000	7 000	9 000	1 200	1 090	8 200	10 090
	Aide-soignants	3 000	7 000	8 010	1 200	1 090	8 200	9 100
C1	Adjoint administratif	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	Agents de maîtrise	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	Adjointes techniques	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	Adjointes d'animation	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	Opérateurs des APS	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	Adjointes du patrimoine	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	Agents sociaux	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	Auxiliaires de soins	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
	ATSEM	2 000	6 000	11 340	1 200	1 260	7 200	12 600
C2	Adjoint administratif	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	Agents de maîtrise	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	Adjointes techniques	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	Adjointes d'animation	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	Opérateurs des APS	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	Adjointes du patrimoine	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	Agents sociaux	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	Auxiliaires de soins	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
	ATSEM	1 200	3 600	10 800	1 000	1 200	4 600	12 000
C3	Adjoint administratif	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	Agents de maîtrise	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	Adjointes techniques	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	Adjointes d'animation	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	Opérateurs des APS	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	Adjointes du patrimoine	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	Agents sociaux	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	Auxiliaires de soins	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000
	ATSEM	700	2 100	10 800	800	1 200	2 900	12 000

*Plafonds du tableau : pour un agent à temps complet non logé gratuitement

7. L'absentéisme

Le décret 2010-997 du 26 août 2010 et le décret 2024-641 du 27 juin 2024 prévoient les conditions de maintien des indemnités aux agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés.

Dans la fonction publique territoriale, il appartient aux assemblées délibérantes de fixer le cadre de la déduction du régime indemnitaire liée à l'absentéisme dans le respect du principe de parité (ne pas instituer un système plus favorable qu'à l'Etat). Dans sa politique de lutte contre l'absentéisme, le levier indemnitaire constitue l'un des volets.

Il convient de conserver les abattements liés à l'absentéisme et calculés sur le montant mensuel de l'IFSE tel que défini dans l'arrêté individuel, de la façon suivante :

Type d'absence	Déduction applicable
Maladie Ordinaire	Suit le traitement
Congé de Grave Maladie	Maintien à hauteur de 33% la première année Et 66% les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années
Congé de Longue Maladie	Maintien à hauteur de 33% la première année Et 66% les 2 ^{ème} et 3 ^{ème} années
Congé de Longue Durée	Suspendu
Accident du travail	Maintien
Maladie Professionnelle	Maintien
Maternité (dont pathologique), naissance, arrivée d'un enfant en vue de son adoption, adoption, paternité et accueil de l'enfant	Maintien
Autres cas	En fonction du cadre juridique applicable

8. La périodicité et les modalités de versement

L'IFSE mensuelle est versée au prorata du temps de présence (agent entrant ou sortant de la collectivité en cours d'année) et du temps de travail de l'agent ; elle est soumise à déduction pour absentéisme comme ci-dessus précisé.

9. Le cumul avec les autres indemnités

L'IFSE est, par principe, exclusive de tout autre régime indemnitaire de même nature.

En revanche, l'IFSE est cumulable par nature avec les dépenses engagées au titre des fonctions exercées (les frais de déplacement), les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes), les dispositifs d'intéressement collectif, les dispositifs compensant la perte du pouvoir d'achat (GIPA, indemnité différentielle...) ...

Les délibérations prises à ces effets demeurent applicables.

III - LES CONTRAINTES PARTICULIÈRES

Au-delà de la démarche de cotation des postes qui a permis de constituer des groupes homogènes en fonction des niveaux de responsabilité et d'expertise, il apparaît important de différencier au sein d'un même groupe de fonctions, les postes qui présentent des contraintes particulières pour les reconnaître et majorer ainsi le montant de l'IFSE minimal du groupe de fonctions.

Ces contraintes ont été définies pour prendre en compte quatre éléments qui différencient de manière substantielle les conditions d'exercice d'une fonction.

En outre, l'accent a été mis sur la politique de santé et de sécurité au travail qui représente un enjeu majeur tant humain et économique qu'en termes de responsabilité.

En effet, les autorités territoriales sont chargées de veiller à la sécurité et à la protection de la santé de leur personnel.

Parmi les facteurs de risques professionnels et par analogie au code du travail, il est possible de distinguer trois types de contraintes professionnelles :

- celles physiques marquées par de la manutention, des postures pénibles, des vibrations mécaniques ;
- celles liées à un environnement de travail qui peut être bruyant ou pollué par l'utilisation de produits chimiques ;
- celles liées à un rythme de travail (public difficile, horaires atypiques).

C'est dans cette perspective qu'ont été retenues les contraintes particulières suivantes qui subsistent malgré les précautions et les mesures d'organisation du travail prises :

a) Contraintes horaires :

- Majorations horaires pour travail normal, c'est-à-dire compris dans les 35 heures, de nuit à 0,17 € de l'heure et de dimanches ou jours fériés à 0,74 €/h.
- Ces contraintes particulières liées à l'exercice des fonctions sont reconnues dans les fiches de poste et donc au niveau indemnitaire. Elles le sont également dans l'organisation des cycles de travail et en particulier dans la durée annuelle de travail.

b) Relation avec un public difficile

Il s'agit des postes qui ne remplissent pas les conditions pour bénéficier de la Nouvelle Bonification Indiciaire au titre de l'exercice principal des fonctions d'accueil ou en quartiers prioritaires politique de la Ville mais qui sont pour autant en contact régulier avec un public difficile.

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre **50 € bruts** par mois.

c) Pénibilité des tâches

Il s'agit des postes qui nécessitent l'exécution de travaux pouvant provoquer des troubles musculosquelettiques ou une usure physique :

- utilisation de machines vibrantes
- travaux de nettoyage
- port de charges lourdes

- environnement bruyant,

Ces postes sont répertoriés par référence au Document Unique.

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre **30 € bruts** par mois.

d) Travaux dangereux

Il s'agit des postes dont les conditions de travail présentent des risques d'accidents corporels, de lésions, d'intoxication :

- travaux en hauteur
- travaux d'élagage
- conduite d'engins
- manipulation de produits chimiques

Montant : selon les conditions d'exercice de chaque poste, la majoration peut atteindre **30 € bruts** par mois.

Parallèlement à ces contraintes qui relèvent de la politique de prévention de l'hygiène et la sécurité au travail, il convient de mettre en évidence la responsabilité technique attendue de certains postes.

e) Gestion d'une régie

Certaines fonctions peuvent bénéficier, en complément de leur traitement indiciaire, d'une Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI), qui a pour objet de "récompenser l'exercice d'une responsabilité ou d'une technicité particulière attachée à certains emplois".

Ces emplois sont définis par décret. Les fonctions de régisseurs sont concernées par cette bonification. Elle apparaît toutefois insuffisante, pour les régies de plus de 10 000 € mensuels, au regard de la responsabilité engagée dans la bonne gestion d'une régie. Il convient donc de prendre en compte cette contrainte particulière

Montant :

- régie supérieure à 10 000 € mensuels = la majoration peut atteindre 50 € bruts par mois.

Il est précisé que la majoration n'est pas due en cas d'absence du régisseur titulaire et est reversée au régisseur suppléant. A ce titre, un décompte sera opéré en fin d'année à raison de 1/30ème du montant de l'indemnité régie par jour d'absence.

f) Modalités particulières de versement :

Un agent contractuel qui assure les contraintes particulières ci-dessus énoncées peut bénéficier d'une majoration de l'IFSE à défaut de percevoir une Nouvelle Bonification Indiciaire. Si l'agent obtient le statut de fonctionnaire, sa situation sera régularisée en conséquence (versement de la NBI en lieu et place de la majoration attribuée).

Seuls les agents de catégorie C et B peuvent prétendre à une majoration de leur régime indemnitaire en vertu des contraintes particulières du poste.

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants.

IV – L'EXPÉRIENCE PROFESSIONNELLE

Ainsi qu'il a été précisé, le montant de l'IFSE contient deux parties. La première est liée à l'appartenance à un groupe de fonctions avec un niveau de responsabilité sensiblement comparable, auquel sont ajoutées les contraintes particulières du poste (IFSE minimale du poste).

La seconde repose sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle de l'agent. En ce qui concerne ce dernier point, le décret n'apporte pas de précision sur les modalités de prise en compte de ce critère individuel, qui se réfère à l'agent et non plus aux fonctions.

La circulaire indique que l'expérience professionnelle repose notamment sur :

- L'élargissement des compétences
- L'approfondissement des savoirs
- La consolidation des connaissances pratiques

L'expérience professionnelle se distingue de l'ancienneté qui se matérialise par des avancements d'échelon.

Elle doit également être différenciée de la manière de servir de l'agent qui relève du Complément Indemnitaire Annuel (CIA).

Chaque collectivité est libre de déterminer les critères d'appréciation dans le cadre de l'article 3 du décret 2014-513.

A la commune, le montant de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) fera l'objet d'un examen par l'autorité territoriale sur proposition de la Direction Générale des Services :

1° En cas de changement de groupe de fonctions à la suite ou non d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, pour prendre en compte l'évolution du niveau de responsabilité de technicité ou de sujétions. L'agent intègre alors une nouvelle fourchette indemnitaire.

2° En cas de changement de poste à l'intérieur du même groupe de fonctions au regard notamment des contraintes particulières du poste, en vue de prendre en compte la diversification des compétences et des savoirs.

3° En l'absence de changement de fonctions pour tenir compte des efforts de spécialisation dans un domaine de compétences particulier et le renforcement des connaissances du poste.

Les critères permettant d'acquérir une nouvelle expérience ou d'approfondir les acquis à l'occasion de ces événements sont :

- **la gestion d'un projet exceptionnel**, limité dans le temps et non reconductible, qui sort des prérogatives habituelles du poste.
Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 100 € bruts par mois.
- **La gestion d'un intérim**, en remplacement d'un agent absent de manière continue pendant au moins un mois (hors congés annuels) et qui appartient au même groupe de fonctions ou à un niveau supérieur.
Il s'agit d'un surcroît d'activité se traduisant par des tâches supplémentaires qui ne peuvent être différées et modifiant de manière substantielle l'organisation du travail habituel.
Plusieurs cas de figures peuvent se présenter pour lequel le montant attribué peut varier :
 - o L'intérim de direction : jusqu'à 200 €
 - o L'intérim d'un collègue - un agent assure seul l'intérim, jusqu'à 100 €

- Plusieurs agents assurent l'intérim avec ou sans renfort en personnel, jusqu'à 100 € à répartir proportionnellement à la charge déléguée
Montant : la majoration est versée mensuellement selon les conditions d'exercice et la durée. Les montants sont exprimés en brut mensuel.
- **La gestion d'un tutorat** d'une personne en situation d'insertion ou de reconversion professionnelle (handicap, reclassement, contrat aidé...)
Montant : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre 50 € bruts par mois.
- **La valorisation des actions de formation** dispensées par des formateurs internes (hors personnels d'encadrement). **Montant** : selon les conditions d'exercice et la durée, la majoration peut atteindre **50 €** bruts par mois

Si une évolution indemnitaire est possible, le principe d'un réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique même s'il est avéré que l'agent a enrichi son expérience professionnelle et l'exploite pour mener à bien ses missions.

Les critères sont cumulables entre eux et sont attribués dans la limite des plafonds applicables aux groupes de fonction correspondants sans pouvoir dépasser les montants applicables à l'État (cf. tableau *fourchettes indemnitaires*).

V - LE COMPLÉMENT INDEMNITAIRE ANNUEL

L'article 4 du décret relatif au RIFSEEP prévoit la possibilité de verser un complément indemnitaire annuel, en complément de la part liée au niveau de responsabilité et d'expertise, afin de tenir compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent appréciés à l'occasion de l'évaluation annuelle.

Comme pour les autres volets de ce régime indemnitaire, les critères de versement sont laissés à la libre appréciation des collectivités territoriales.

Le décret précise néanmoins que l'entretien professionnel constitue le support permettant de juger l'investissement de l'agent.

Pour mémoire, les indicateurs qui servent de base à l'entretien professionnel sont définis au regard de quatre critères règlementaires suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs
- Les compétences professionnelles et techniques
- Les qualités relationnelles
- La capacité d'encadrement ou d'expertise, ou le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Il faut reconnaître toutefois les difficultés soulevées dans l'application et ce pour plusieurs raisons :

- Les objectifs à atteindre sont très variables d'un service à l'autre, d'une catégorie hiérarchique à l'autre et au sein d'un même groupe de fonctions.
- Les attentes et les qualifications des évaluateurs sont très disparates car les métiers sont hétérogènes et les conditions d'emploi incomparables.

Or, l'entretien professionnel doit être un espace d'échange et de dialogue constructif entre un agent et son supérieur hiérarchique direct.

Introduire un impact indemnitaire dans l'entretien professionnel risque donc d'affaiblir l'exercice.

Ceci étant, l'introduction d'une part liée à l'agent, à son engagement professionnel et à sa manière de servir semble donc pertinent dans la continuité de la politique de gestion des ressources humaines menée. Dans cette perspective, le Complément Indemnitaire Annuel s'applique selon les modalités suivantes :

A l'issue des entretiens professionnels, la direction effectue la synthèse des évaluations.

Elle mettra en évidence, à la lueur des deux critères ci-dessous indiqués, les éléments de faits qui justifient le versement d'un Complément Indemnitaire Annuel :

- La contribution au collectif de travail
- L'implication dans les projets du service

Ces critères retenus font écho aux valeurs du service public : valoriser l'investissement personnel tout en garantissant la nécessaire cohésion d'équipe.

Le CIA a donc vocation à être attribué aux agents qui ont particulièrement été impactés, qui ont participé activement ou qui ont été à l'initiative, de la réalisation des missions ou des projets du service sur l'année écoulée.

Pour ce faire, l'autorité territoriale accompagnée de la direction générale établira, au premier trimestre de chaque année, les propositions d'attribution et rédigera, à l'issue, une note informative à destination des membres du comité technique. Le montant annuel individuel ne peut dépasser 1,5 fois le montant plancher de l'IFSE mensuel du groupe de fonctions. Dans tous les cas, le cumul des deux parts (IFSE + CIA) ne peut excéder les plafonds applicables aux agents de l'Etat. Le versement est annuel et non reconductible d'une année sur l'autre.

VI. LE CAS SPECIFIQUE DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

En raison de la spécificité de leurs fonctions, les agents publics de la filière police municipale ainsi que les gardes-champêtres ne sont pas concernés par le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Ils pouvaient bénéficier, jusqu'à présent, d'une indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF) et d'une indemnité d'administration et de technicité (IAT) en application de plusieurs textes réglementaires (*décrets n°97-702 du 31 mai 1997, n°2000-45 du 20 janvier 2000, n°2006-1397 du 17 novembre 2006*).

Le décret n°2024-614 du 26 juin 2024 acte la réforme du régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois suivants :

- Directeurs de police municipale (catégorie A),
- Chefs de service de police municipale (catégorie B),
- Agents de police municipale (catégorie C),
- Gardes-champêtres (catégorie C).

Il convient donc de prendre en compte les nouvelles dispositions introduites par le décret du 26 juin 2024, afin que les agents relevant de la filière « Police municipale » puissent bénéficier, **d'une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE)** composée d'une part fixe et d'une part variable.

La part fixe est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé par l'organe délibérant, dans la limite des taux suivants :

- 33 % pour les directeurs de police municipale ;
- 32 % pour les chefs de service de police municipale ;
- 30 % pour les agents de police municipale et les gardes champêtres.

Cette part fixe est versée mensuellement.

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon des critères définis par l'organe délibérant.

Les montants de cette part variable ne peuvent excéder les limites suivantes :

- 9 500 euros les directeurs de police municipale ;
- 7 000 euros pour les chefs de service de police municipale ;
- 5 000 euros les agents de police municipale et les gardes champêtres.

La part variable peut être versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini par l'organe délibérant. Elle peut être complétée d'un versement annuel sans que la somme des versements dépasse ce même plafond.

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS) ;
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail.

Compte tenu de ces éléments et des emplois de la collectivité, Les montants individuels susceptibles d'être alloués aux agents au titre de l'IFSE sont fixés comme suit :

a) Part fixe de l'IFSE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension un taux individuel fixé à :

- **20%** pour le cadre d'emplois des agents de police municipale ;

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement.

b) La part variable de l'IFSE

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement sera versée aux agents en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés dans les conditions de l'entretien professionnel.

Seront appréciés :

- Les aptitudes relationnelles
- Le sens du service public
- La réserve, la discrétion et le secret professionnel
- La capacité à travailler en équipe et en transversalité
- L'adaptabilité et l'ouverture au changement
- La ponctualité et l'assiduité
- Le travail en autonomie
- La rigueur et la fiabilité du travail effectué
- La réactivité face à une situation d'urgence
- La capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes
- La disponibilité
- L'esprit d'innovation et de créativité

Le plafond de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est fixé à :

2 000 € brut par an pour le cadre d'emplois des agents de police municipale

Les montants précités correspondent au montant pour un agent à temps complet.

Ces montants seront revalorisés en fonction de l'évolution de la réglementation afférente aux indemnités concernées.

c) Attribution individuelle

L'attribution individuelle de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement fera l'objet de deux arrêtés individuels de l'autorité territoriale.

L'autorité territoriale déterminera :

- les bénéficiaires au regard des modalités d'attribution définies par l'organe délibérant ;
- le montant alloué à chacun. Ce montant est individualisé et proratisé dans les mêmes proportions que le traitement pour les agents à temps non complet et à temps partiel.

L'arrêté portant attribution de la part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a une validité permanente tant qu'elle n'est pas rapportée ou modifiée.

L'arrêté portant attribution de la part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement a une validité limitée à l'année.

d) Modalité de maintien ou de suspension en cas d'absence

En ce qui concerne le cas des agents momentanément indisponibles, il sera fait application des dispositions applicables aux agents de l'État du décret n° 2010-997 du 26 août 2010. L'indemnité suivra le sort du traitement pendant :

- les congés annuels,
- les jours d'aménagement et de réduction du temps de travail,
- les congés de maladie ordinaire hors l'application du jour de carence,
- les congés pour accident de service ou maladie professionnelle,
- les congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou d'adoption,
- les périodes de temps partiel thérapeutique.

Durant le congé de longue maladie et le congé de grave maladie, l'indemnité est maintenue dans les proportions suivantes :

- 33% la première année
- 60% les deuxième et troisième années.

L'indemnité est suspendue durant le congé de longue durée.

Lorsque l'agent est placé en congé de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie à la suite d'une demande présentée au cours d'un congé antérieurement accordé au titre de la maladie ordinaire ou d'un congé pour accident du travail ou maladie professionnelle, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant ce premier congé de maladie lui demeurent acquises.

L'agent ne peut pas cumuler les indemnités acquises et maintenues pendant le premier congé de maladie avec celles dues au titre du congé de longue maladie ou de grave maladie.

Lorsque, le fonctionnaire est placé en congé de longue durée à la suite d'une période de congé de longue maladie rémunérée à plein traitement, les primes et indemnités qui lui ont été versées durant son congé de longue maladie lui demeurent acquises.

Le versement de l'indemnité sera maintenu dans les mêmes proportions que le traitement pendant les périodes :

- d'autorisations spéciales d'absence,
- de départ en formation (sauf congé de formation professionnelle).

Le versement de l'indemnité sera suspendu pendant les périodes :

- de congé de formation professionnelle,
- de suspension dans le cadre d'une procédure disciplinaire.

e) Cumuls

L'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- Des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret n° 2002-60 du 14 janvier 2002 ;
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n°2001-623 du 12 juillet 2001.

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, notamment ses articles L712-1, L714-1 et L714-4 à L714-13,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale ;

Vu le décret n° 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 du RIFSEEP 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 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 dans la fonction publique de l'État ;

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L. 714-13 et suivants,

Vu le Décret n°2011 - 558 du 20 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des **animateurs** territoriaux ;

Vu le Décret n° 2006-1693 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **adjoints territoriaux d'animation** ;

Vu le Décret n°91-843 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **attachés territoriaux de conservation du patrimoine** ;

Vu le Décret n°91-845 du 2 septembre 1991 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **bibliothécaires** territoriaux ;

Vu le Décret n°2011 - 1642 du 23 novembre 2011 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques** ;

Vu le Décret n° 2006-1692 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **adjoints territoriaux du patrimoine** ;

Vu le Décret n°2014-923 du 18 août 2014 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **puéricultrices** territoriale

Vu le - Décret n°2017-902 du 9 mai 2017 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **éducateurs territoriaux de jeunes enfants**

Vu le Décret n° 2021-1882 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des **auxiliaires de puériculture** territoriaux ;

Vu le Décret n° 2021-1881 du 29 décembre 2021 portant statut particulier du cadre d'emplois des **aides-soignants territoriaux** ;

Vu le Décret n° 92-850 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles** ;

Vu le Décret n° 92-849 du 28 août 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **agents sociaux territoriaux** ;

Vu le décret n°2006-1391 du 17 novembre 2006 portant statut particulier du cadre d'emplois des **agents de police municipale**,

Vu le Décret n°92-364 du 1er avril 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **conseillers territoriaux des activités physiques et sportives** ;

Vu le Décret n°2011 - 605 du 30 mai 2011 portant statut particulier du cadre d'emplois des **éducateurs territoriaux des activités physiques et sportives** ;

Vu le Décret n° 92-368 du 1er avril 1992 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives** ;

Vu le Décret n° 2016-201 du 26 février 2016 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **ingénieurs territoriaux** ;

Vu le Décret n°2010 - 1357 du 9 novembre 2010 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **techniciens territoriaux** ;

Vu le Décret n° 88-547 du 6 mai 1988 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **agents de maîtrise territoriaux**

Vu le Décret n° 2006-1691 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **adjoints techniques territoriaux**

Vu le Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **attachés territoriaux** ;

Vu le Décret n°2012 - 924 du 30 juillet 2012 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **rédacteurs territoriaux** ;

Vu le Décret n° 2006-1690 du 22 décembre 2006 modifié portant statut particulier du cadre d'emplois des **adjoints administratifs territoriaux** ;

Vu le décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des fonctionnaires relevant du cadre d'emplois des gardes champêtres,

Vu la délibération en date du 7 octobre 2017, modifié par décision du 3 octobre 2018, a institué le RIFSEEP pour les agents communaux

Vu le tableau des effectifs adopté le 30 novembre 2024,

Vu l'avis favorable à l'unanimité du Comité Social Territorial en date du 15/11/2024 ;

Le Conseil municipal, après en avoir délibéré,

DECIDE

Article 1 : Institue à compter du **1^{er} janvier 2025** le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions de l'expertise et de l'engagement professionnel selon les modalités fixées ci-dessus ;

Article 2 Institue à compter du **1^{er} janvier 2025** l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement selon les modalités fixées ci-dessus ;

Article 3 : Abroge en conséquence, à cette date, les dispositions correspondantes dans les délibérations préexistantes relatives au RIFSEEP et à l'IAT des cadres d'emploi de la filière Police Municipale.

ADOPTÉ A :	
Voix pour :	
Abstentions :	
Voix contre :	

La présente délibération est rendue exécutoire dès sa transmission au Représentant de l'Etat dans le Département, conformément aux dispositions des articles R421-1 et R421-5 du Code de Justice Administrative. Le Tribunal Administratif de BORDEAUX peut être saisi par voie de recours formée contre la présente délibération dans un délai de deux mois à compter de sa publication.

Pour extrait conforme, **La Maire, Marie-Lise MARSAT**

La (le) secrétaire de séance,

241105 Mise en place d'une charte informatique et télécommunication

Cf. projet de charte en annexe

241106 Financement des investissements 2024 – réalisation d'un emprunt 187 200€

Il s'agit de réaliser les emprunts prévus au budget primitif 2024 et nécessaires à financer les investissements concernant les opérations suivantes :

- Modernisation du cinéma : équipement de vidéoprojecteurs lasers (emprunt 72 200€)
- Construction d'une nouvelle médiathèque : 75000€
- Extension du cimetière de Cabans 40 000€

La commune a sollicité 3 prêteurs (Crédit Agricole, Caisse d'Epargne et La Banque Postale) aux fins d'obtenir une proposition sur les durées respectives de 10, 12 ou 15 ans, à taux fixes.

Les offres des prêteurs ayant une courte validité, les résultats de la consultation seront présentés en séance.