



**GOURNAY**  
SUR MARNE

## Conseil municipal Séance du 23 novembre 2023

### Délibération n° 2023 - 61

<b>Membres du Conseil municipal</b>			
Total	présents	procuration(s)	absent(s)
29	28	1	0

Le 23 novembre 2023 à 20 h 30 le Conseil municipal de Gournay-sur-Marne s'est réuni Salle des Mariages sur convocation du 17 novembre 2023 effectuée en application de l'article L 2121-10 du Code général des collectivités territoriales.

**Présents :** M. Éric SCHLEGEL — M<sup>me</sup> Agnès PONCELIN — M. Claude MAZARS — M<sup>me</sup> Delphine SCHLEGEL — M. François CULEUX — M. François DAIRE — M<sup>me</sup> Francine PEDRO — M. Francis DEFRANOUX — M. Éric FOURNIER — M<sup>me</sup> Claire HÉNIN — M. Alain HUGUET — M. Pierre HAGEMAN — M<sup>me</sup> Amélie GUILLOU — M<sup>me</sup> Corinne TANGUY — M<sup>me</sup> Manuela RAMIREZ — M<sup>me</sup> Sylvie BELLAVOINE — M. Serge ADALLA — M<sup>me</sup> Nadège HUGUET — M. Alain GROSDÉ — M. Joël SOUSA — M. Jean-Pierre NOUVELON — M. Nicolas SERERO — M<sup>me</sup> Stéphanie FUCHS — M. Bruno AFONSO — M<sup>me</sup> Stéphanie BARBARA VAGEON — M. Arnaud LOPEZ — M. Marc FARGEAU — M<sup>me</sup> Maria GENARO.

Procuration : M. Éric FLESSELLES donne pouvoir à M. Claude MAZARS

L'assemblée élit pour secrétaire de séance, Madame Stéphanie FUCHS.

### **OBJET : MODIFICATION DU RÉGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJÉTIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (RIFSEEP) POUR LE PERSONNEL DE LA COMMUNE DE GOURNAY SUR MARNE, ET MISE EN PLACE D'UN CIA ANNUEL.**

Sur proposition de M<sup>me</sup> Agnès PONCELIN,

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 a instauré au profit des fonctionnaires d'État un nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

La délibération du Conseil municipal en date du 16 décembre 2016 a instauré le RIFSEEP au sein de la Commune.

Le dispositif est obligatoirement transposable aux agents territoriaux dès lors qu'un régime indemnitaire est établi, mais sa mise en œuvre repose sur une délibération de l'assemblée délibérante de la collectivité.

Les conditions de la transposition de l'État vers les collectivités n'ont été réunies que progressivement, chaque ministère devant d'abord prendre un arrêté relatif à ses corps avant que les collectivités puissent elles-mêmes l'appliquer. L'ensemble des arrêtés a été pris entre 2015 et 2020, à l'exception des cadres d'emplois de professeurs et des assistants d'enseignement artistique, des emplois de Police municipale qui restent à ce jour non concernés par le RIFSEEP.

Ce nouveau régime indemnitaire a vocation à remplacer l'ensemble des primes et indemnités de même nature, à l'exclusion des primes listées dans l'arrêté du 27 août 2015.

.../...

Le RIFSEEP substitue à un système indemnitaire précédemment construit sur la valorisation de la filière et du grade, un système basé sur la reconnaissance de la fonction exercée.

Il se décompose en deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui valorise le niveau de responsabilité, d'expertise et d'exposition à des sujétions particulières ainsi que, à titre facultatif, l'expérience professionnelle acquise individuellement par l'agent. C'est la part principale et mensuelle de ce nouveau dispositif indemnitaire.
- Le complément indemnitaire annuel (CIA). Son versement à titre individuel est facultatif mais sa mise en œuvre est obligatoire.

La simplification, la reconnaissance des responsabilités, notamment managériales, et des expertises, ainsi que la convergence progressive des filières constituent des enjeux au cœur de la mise en place de ce nouveau fonctionnement.

Pour mettre en place cette architecture nouvelle, la commune de Gournay-sur-Marne a réalisé un état des lieux.

Celui-ci a mis en évidence un niveau général indemnitaire légèrement supérieur à la moyenne en masse mais assez inégalitaire dans sa répartition et très complexe dans sa mise en œuvre en raison de la dispersion des régimes de primes. Les inégalités entre catégories, assez classiques au regard de la construction historique des régimes des collectivités, ont notamment été mises en évidence.

Aussi, il est proposé une fusion des montants de l'IFSE et du CIA et ainsi s'appuyer sur le principe réglementaire des agents éligibles au RIFSEEP pouvant bénéficier d'un complément indemnitaire annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel. Ce projet conduit également la Collectivité à mettre à jour sa politique indemnitaire au vu des contraintes légales, du budget de la Ville, de l'intérêt des agents et de celui du service public communal.

Le projet de fusion respecte les montants planchers et les montants plafonds des montants imposés par la réglementation.

Le CIA peut être versé à des agents ayant contribué, par leur engagement professionnel, à la réussite de projets communaux ou de missions exceptionnelles réalisées à la demande de l'autorité territoriale, et contribuant au rayonnement de l'institution ou à l'amélioration du service public communal.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en une seule fraction. Il est déterminé chaque année, le Comité Social Territorial (CST) est informé des critères d'attribution qui président à sa répartition. Le montant individuel du CIA est compris entre 0 et 100 % du montant maximal par groupe de fonctions fixé par la délibération dans le cadre de l'enveloppe budgétaire annuelle allouée au financement de ce complément indemnitaire, qui est validée chaque année par le Conseil municipal.

L'élaboration de ces propositions a fait l'objet de temps d'échanges avec les représentants du personnel, dans un processus engagé au mois de septembre 2023 (présentation de l'état des lieux et orientations). De plus, divers documents d'informations vont être adressés au personnel communal.

Il est donc demandé au Conseil municipal d'approuver les nouvelles dispositions de mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) pour le personnel de la commune de Gournay-sur-Marne, ainsi que la mise en place d'un CIA annuel, selon les dispositions ci-dessous :

## **LES DISPOSITIONS COMMUNES A LA MISE EN PLACE DE L'IFSE ET DU CIA**

### **Article 1 : Les bénéficiaires**

Les bénéficiaires du RIFSEEP sont les agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public sur emploi permanent à temps complet, non complet et partiel.

Les vacataires et les agents contractuels de droit privé ne peuvent pas bénéficier du RIFSEEP.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

- Filière administrative : Attaché territorial, rédacteur territorial, adjoint administratif territorial;
- Filière animation : animateur territorial, adjoint d'animation territorial ;
- Filière médico-sociale : infirmier en soins généraux, éducateur territorial de jeunes enfants, infirmier territorial, auxiliaire de puéricultrice territorial, ATSEM ;
- Filière sportive : éducateur territorial des APS ;
- Filière technique : Ingénieur, Technicien territorial, agent de maîtrise, adjoint technique territorial ;

### **Article 2 : La détermination des groupes de fonctions**

Les fonctions sont réparties entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

A1 DGS Fonctions impliquant un lien direct avec l'autorité territoriale, de la conception stratégique de projets et ayant un rôle de pilotage, d'animation et d'arbitrage décisionnel.

A2-1 Directeur expert dans son domaine Management stratégique, pilotage, transversalité, coordination, dossiers complexes, expertises.

A2 Directeur junior expert dans son domaine Technicité dans le domaine sans encadrement, conduite de projet.

A3 Responsables, technicité particulière, chargé de mission, Expertise dans le domaine de compétence, management, responsable de structure.

A4 Responsables, technicité particulière, chargé de mission management, responsable de structure, expertises dans le domaine de compétences.

A5 Cadre sans responsabilité fonction en lien avec le métier.

B1 Responsable de 3 agents et +, technicité particulière, Responsable de service, encadrement, élaboration et suivi de dossiers stratégiques.

B2 Technicité, responsable d'équipe ou — de 2 agents Technicité dans le domaine.

B3 Exécution Technicité dans le domaine, sans encadrement.

C1 Responsable de 3 agents et +, technicité particulière Encadrement de proximité, technicité dans le domaine.

C2 Technicité, responsable équipe ou — de 2 agents Technicité dans le domaine.

C2-1 Technicité particulière Technicité dans le domaine, électricien, Plombier.

C3 Exécution agent d'exécution, agent d'accueil, missions opérationnelles.

La commune de Gournay-sur-Marne a défini 13 groupes de fonction, dont 5 groupes en catégorie A, 3 groupes en catégorie B et 4 groupes en catégorie C.

À noter qu'il convient de distinguer l'expérience professionnelle de l'ancienneté. L'expérience évoquée traduit l'acquisition de nouvelles compétences, les formations suivies ainsi que toutes démarches d'approfondissement professionnel d'un poste au cours de la carrière. L'ancienneté est matérialisée par les avancements d'échelon.

### **Article 3 : Les règles de cumul**

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Ainsi, pour les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP, les actuelles primes IFSE et CIA sont fusionnées tout en conservant les montants planchers et les montants plafonds imposés par la réglementation.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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 :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement)
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA) ;
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (ex. heures supplémentaires ou complémentaires, astreintes) ;
- les 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 du 25 août 2000 ;
- la prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PREAD) ;
- l'indemnité exceptionnelle de compensation de perte de rémunération (CSG) ;
- les indemnités pour élections.

Pour rappel, la Nouvelle Bonification Indiciaire, qui ne constitue pas le régime indemnitaire, mais un complément du traitement, continue également d'être versée aux agents fonctionnaires dont les fonctions y ouvrent droit, en application du décret en vigueur et de son annexe.

## **LES DISPOSITIONS PROPRES À L'INSTITUTION DE L'IFSE**

### **Article 4 : Le principe**

L'IFSE vise à valoriser les fonctions et responsabilités exercées et constitue l'indemnité principale du nouveau régime indemnitaire.

Un montant plancher et un montant plafond d'IFSE sont définis pour chaque groupe de fonction. Lors de la première application des dispositions de la présente délibération, au 1er janvier 2024, le classement des postes dans les groupes de fonctions induit que :

- Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire compris entre le montant plancher et le montant plafond voient leur régime indemnitaire maintenu dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP ;  
La commune de Gournay sur-Marne fait le choix de mettre en place la garantie différentielle (clause de sauvegarde) telle qu'instaurée à l'article 6 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014.

- Les agents qui percevaient un montant de régime indemnitaire supérieur au montant plafond de leur groupe de fonction voient leur niveau de régime indemnitaire maintenu. Le montant de cette garantie différentielle est réexaminé par l'autorité territoriale en cas d'évolution du montant de l'IFSE.
- Les agents occupant, à la demande de l'employeur, un poste relevant de la catégorie statutaire supérieure à celle de leur cadre d'emploi percevront une indemnité correspondant à 100 % de celle du groupe de la fonction occupée, dans la limite du plafond légal appliqué à leur cadre d'emploi. Cette disposition ne devra pas conduire à renoncer à atteindre le cadre d'emploi de la fonction occupée. La Collectivité et l'agent devront faire converger leurs efforts en ce sens.

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

### **Article 5 : La définition des montants de l'IFSE**

Le montant d'IFSE est versé au regard du rattachement du poste de l'agent à un groupe de fonction selon le référentiel fonctions, compte tenu des montants planchers et plafonds d'IFSE déterminés par groupe de fonction dans le respect du cadre réglementaire en vigueur.

Les montants planchers et plafonds d'IFSE sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Cotation	Montants planchers mensuels de l'IFSE	Montants plafonds mensuels de l'IFSE
A1	1600	2500
A2-1	1000	1600
A2	800	1200
A3	800	1000
A4	600	800
A5	200	500
B1	300	800
B2	150	600
B3	150	500
C1	150	500
C2	150	450
C2-1	150	450
C3	40	350

En tout état de cause, les indemnités versées ne peuvent conduire à dépasser les plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n° 2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'État.

### **Article 6 : La périodicité et les modalités de versement de l'IFSE**

L'IFSE est versée mensuellement. Le régime indemnitaire est versé dans les mêmes proportions que le traitement de base.

## **Article 7 : Le réexamen du montant de l'IFSE**

### **7.1. Dispositions générales**

Le montant attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen par l'Autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions ;
- au minimum tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu 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 si la situation de l'agent ne le justifie pas.

Ce sont bien l'élargissement des compétences et des responsabilités, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilées sur un poste qui doivent primer pour justifier cette éventuelle revalorisation sur décision de l'autorité territoriale. Dans cette hypothèse, notamment les critères suivants pourront être valorisés :

- Fonctions d'encadrement, coordination, pilotage ou conception : niveau de responsabilité en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques et de conduite de projets complexes.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions  
Valorisation des compétences de l'agent dans son domaine fonctionnel de référence.

### **7.2. Évolution de l'IFSE en cas de mobilité**

En cas de changement de fonction au sein du même groupe de fonction, l'agent conserve le montant de l'IFSE du groupe de fonction et son éventuelle garantie.

En ce qui concerne les changements de groupes de fonction, le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen selon les modalités suivantes :

- le montant d'IFSE est réévalué pour correspondre au montant du nouveau groupe de fonction en cas de changement choisi vers un groupe de fonction d'un niveau supérieur ;
- le montant d'IFSE est réexaminé par l'autorité territoriale en cas d'évolution choisie vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur ;
- le montant d'IFSE du groupe de fonction initial est réexaminé par l'Autorité territoriale en cas d'évolution contrainte vers un groupe de fonction d'un niveau inférieur.

## **Article 8 : Prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes.**

Considérant que l'indemnité actuellement allouée aux régisseurs d'avances et de recettes prévue par l'arrêté ministériel du 3 septembre 2001 n'est pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, il est procédé à la création d'une IFSE régie.

Pour les agents concernés régisseurs inclus dans le périmètre du RIFSEEP, le montant mensuel d'IFSE sera majoré, afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes exercées par chaque agent au cours de l'année, selon les montants des indemnités fixés par l'arrêté ministériel en vigueur. Si l'agent n'est plus titulaire de la régie, le montant de cette indemnité sera calculé au prorata de la durée d'exercice de la régie au cours de l'année concernée.

## **Article 9 : La modulation du régime indemnitaire en cas d'absence**

En cas de congé de maladie ordinaire, de longue maladie, de longue durée ou de grave maladie, l'IFSE suit le sort du traitement.

Le montant mensuel de l'IFSE sera diminué en cas de : congé de maladie ordinaire ou de journée enfants malades à raison de 1/30<sup>ème</sup> au-delà du 10<sup>e</sup> jour d'absence cumulé sur l'année civile ou d'hospitalisation et de convalescence à raison de 1/60<sup>ème</sup> au-delà du 10<sup>e</sup>, jour d'absence cumulé sur l'année civile.

Durant les congés annuels et les congés pour maternité, paternité ou adoption et accident de travail, maladie d'origine professionnelle, l'IFSE est maintenu intégralement ainsi qu'en cas de travail à temps partiel thérapeutique.

## **LES DISPOSITIONS PROPRES A L'INSTITUTION DU CIA**

### **Article 10 : Le principe réglementaire**

Les agents éligibles au RIFSEEP peuvent bénéficier d'un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir dont l'appréciation se fonde sur l'entretien professionnel annuel.

### **Article 11 : Les conditions d'attribution individuelle du CIA**

Le CIA peut être versé à des agents ayant contribué, par leur engagement professionnel, à la réussite de projets communaux ou de missions exceptionnelles réalisées à la demande de l'Autorité territoriale, et contribuant au rayonnement de l'institution ou à l'amélioration du service public communal. Il peut également reconnaître l'engagement au travail ainsi que des missions d'intérim d'un supérieur hiérarchique réalisées pendant plus d'un mois.

Le CIA fait l'objet d'un versement annuel en juin de l'année N+1 en une seule fraction, il est déterminé chaque année, le Comité Social Territorial est informé des critères d'attribution qui président à son versement.

Le montant individuel du CIA est compris entre 0 et 100 % du montant maximal par groupe de fonctions fixé par la présente délibération dans le cadre de l'enveloppe budgétaire annuelle allouée au financement de ce complément indemnitaire, qui est validée chaque année par le Conseil Municipal au moment du vote du budget.

Les montants plafonds du CIA sont présentés dans le tableau ci-dessous.

Cotation	Montants plafonds annuels du CIA
A1	1200
A2-1	1200
A2	1200
A3	1200
A4	1200
A5	1200
B1	1200
B2	1200
B3	1200
C1	1200
C2	1200
C2-1	1200
C3	1200

Pour 2024, cette enveloppe est fixée à 10 000 euros sous réserve de la délibération budgétaire à venir. En tout état de cause, les montants versés au titre du CIA ne peuvent conduire à dépasser les montants plafonds fixés par les arrêtés d'application du décret n° 2014-513 pour les différents corps de référence de la fonction publique d'État.

Aucune minoration liée à l'absentéisme n'affectera le complément indemnitaire annuel au titre de la valeur professionnelle de l'année antérieure.

## **LES DISPOSITIONS GÉNÉRALES**

### **Article 12 : L'entrée en vigueur du dispositif**

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er janvier 2024.

## **LE CONSEIL MUNICIPAL,**

**ENTENDU** l'exposé de M<sup>me</sup> Agnès PONCELIN,

**VU** le Code général des collectivités territoriales,

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

**VU** la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

**VU** le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

**VU** le décret modifié n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,

**VU** le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux,

**VU** le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale,

**VU** les arrêtés suivants :

- arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

- arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application aux corps des adjoints techniques de l'intérieur et de l'outre-mer et des adjoints techniques de la police nationale des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps des assistants de service social des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 29 juin 2015 pris pour l'application au corps des administrateurs civils des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints techniques d'accueil, de surveillance et de magasinage des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 7 décembre 2017 pris pour l'application au corps des conservateurs du patrimoine relevant du ministère de la culture et de la communication des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant la création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,
- arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat aux corps des conservateurs généraux des bibliothèques, des conservateurs des bibliothèques, des bibliothécaires, des bibliothécaires assistants spécialisés et des magasiniers des bibliothèques,
- arrêté du 13 juillet 2018 portant application au corps des médecins inspecteurs de santé publique des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

- arrêté du 14 février 2019 portant application au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
- arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État,
- arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 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,
- • arrêté du 8 avril 2019 portant application au corps des inspecteurs de santé publique vétérinaire des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'État ;

**VU** la circulaire du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

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

**VU** la délibération du Conseil municipal en date du 16 décembre 2016 portant l'instauration du RIFSEEP au sein de la Commune.

**VU** la délibération du Conseil municipal en date du 20 juillet 2020 portant l'extension de l'instauration du RIFSEEP au sein de la Commune pour les agents contractuel,

**VU** la délibération du Conseil municipal en date du 12 décembre 2020 portant l'instauration des nouveaux grades bénéficiaires du RIFSEEP au sein de la Commune.

**VU** l'avis du Comité Social Territorial du 14 novembre 2023,

**CONSIDÉRANT** qu'il convient de modifier les modalités du régime indemnitaire de la Commune donnant lieu à l'adoption du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP),

**CONSIDÉRANT** que ce nouveau régime indemnitaire conduira à abroger les dispositions des délibérations qui seraient contraires à la présente délibération,

## **DÉLIBÈRE**

**ARTICLE 1 : ABROGE** les dispositions antérieures contraires à la présente délibération

**ARTICLE 2 : INSTAURE** le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) dans les conditions indiquées ci-dessus ;

**ARTICLE 3 : DIT** que les cadres d'emplois non encore concernés par le RIFSEEP conservent l'ensemble de leur régime indemnitaire actuel avec une modulation du régime indemnitaire en cas d'absence en s'appuyant des mêmes critères fixés.

**ARTICLE 4 : DIT** que les crédits correspondants sont calculés dans les limites fixées par les textes de référence et inscrits chaque année au budget ;

**ARTICLE 5 : AUTORISE** le Maire à prendre tous les actes nécessaires à la mise en application du dispositif présenté ci-dessus.

**Après en avoir délibéré, le Conseil municipal a adopté à l'unanimité,**

SUFFRAGES EXPRIMÉS	<b>29</b>
POUR	<b>29</b>
CONTRE	<b>0</b>
ABSTENTIONS	<b>0</b>

Fait et délibéré en séance les jours mois et an susdits et ont les membres présents signés après lecture.

Le Maire,  
**Éric SCHLEGEL.**



Certifiée exécutoire compte tenu  
de la publication le : 27-11-2023

Le Maire,  
**Éric SCHLEGEL.**

