

DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DU 17 MARS 2025

L'an deux mille vingt-cinq, le dix-sept mars à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de SAINT-JORIOZ (Haute-Savoie), dûment convoqué, s'est réuni en session ordinaire, dans la salle consulaire, sous la présidence de Monsieur Michel BEAL, Maire.

PRESENTS (15) :

BEAL Michel, SAINT-MARCEL André, COLOMBET Agnès, BANCOD Hervé, SORCE Rose-Marie, CABY François, COURTOIS Catherine, GONDA Frédéric, EL HAGE Henriette, GARDET Carole, GASCA Vincent, de LA CHAPELLE Grégory, MORISSET Kamila, WHARMBY Isabelle, SICARD Rudy.

ABSENTS AYANT DONNE POUVOIR (10) :

Michaël DEHOORNE a donné pouvoir à François CABY
CHARVIN Chantal a donné pouvoir à Kamila MORISSET
EMONET Elisabeth a donné pouvoir à Carole GARDET
LETEROUIN Corinne a donné pouvoir à Catherine COURTOIS
PASTOR Gérard a donné pouvoir à Frédéric GONDA
JOSSERAND Françoise a donné pouvoir à Agnès COLOMBET
VAUTHIER Jean-Luc a donné pouvoir à Hervé BANCOD
SCOTTON Aude a donné pouvoir à Henriette EL HAGE
BUREL Sylvia a donné pouvoir à André SAINT-MARCEL
VANDEPITTE Brice a donné pouvoir à Michel BEAL

ABSENTS EXCUSES (4) :

Flavien LEGER, Christophe BOUCHER, Laurent CHAUMARD, Véronique CANET

Date de convocation du Conseil Municipal : 06/03/2025

Date d'affichage : 10/03/2025

Rudy SICARD a été élu secrétaire de séance.

Délibération rendue exécutoire

Compte tenu de la transmission

en Préfecture le : 21-03-2025

Et publication le : 24-03-2025

Le Maire,



Révision du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) (Abroge la délibération n° 2022.13 du 17.01.2022)

Vu le Code général des collectivités territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique, notamment ses articles L. 712-1, L. 712-2, L. 712-13, L. 713-1, L. 714-4 à L. 714-8,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi 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'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

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

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° 2024-641 du 27 juin 2024 relatif au régime de certains congés pour raison de santé des fonctionnaires et des agents contractuels de l'Etat,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

Vu l'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'Etat,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

Vu l'avis du Comité social territorial en date du 6 mars 2025,

Considérant que ce régime indemnitaire se compose de deux parts, à savoir l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) liée aux fonctions exercées, et le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement et la manière de servir,

Considérant qu'il convient de définir le cadre général et le contenu de ce régime indemnitaire pour chaque cadre d'emplois.

Monsieur le Maire rappelle à l'assemblée la mise en place du nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) qui a fait l'objet d'une délibération n° 2022.13 du 17.01.2022.

Suite à des mouvements du personnel, il est nécessaire de mettre à jour les différents groupes de fonctions.

ARTICLE 1 : DISPOSITIONS GENERALES A L'ENSEMBLE DES FILIERES

Conformément au principe de parité prévu par l'article 88 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, un nouveau régime tenant des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) sera appliqué à l'ensemble des agents publics occupant un emploi au sein de la commune qu'ils soient stagiaires ou titulaires, à temps complet, partiel ou temps non-complet et appartenant à l'ensemble des filières et cadres d'emplois énumérés ci-après.

Ce régime indemnitaire sera également appliqué aux agents contractuels de droit public, à temps complet, temps partiel ou temps non-complet.

Les agents contractuels de droit privé ne sont pas concernés par ce régime indemnitaire.

CRITERES PRIS EN COMPTE POUR L'ATTRIBUTION DU MONTANT INDIVIDUEL

Le montant individuel attribué au titre de l'IFSE et au titre du CIA sera librement défini par l'autorité territoriale, par voie d'arrêté individuel, dans la limite des conditions prévues par la présente délibération.

MAINTIEN DU REGIME INDEMNITAIRE ANTERIEUR

Le montant indemnitaire mensuel perçu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu, et aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience professionnelle acquise.

Les agents de la commune pourront également bénéficier des avantages acquis maintenus compte tenu des dispositions de l'article 111 de la loi 84-53, sous réserve de leur éligibilité et dans les conditions fixées par les délibérations ayant instauré ces avantages.

MODULATION DU REGIME INDEMNITAIRE DU FAIT DES ABSENCES

Le régime indemnitaire sera maintenu aux agents durant leurs congés annuels ainsi que durant les périodes de congés maternité, pour paternité ou adoption.

Le montant de l'IFSE sera diminué, à raison de 1/30ème par jour d'absence au-delà du 11ème jour ouvré de congé de maladie ordinaire décompté sur l'année civile, à l'exclusion des congés d'adoption, des congés de maternité ou paternité, des arrêts consécutifs aux accidents du travail ou de trajet et de maladies professionnelles.

Au-delà de 3 mois de congé de maladie ordinaire, une suspension totale de l'ISFE sera réalisée durant toute l'année civile.

Monsieur le Maire conserve toute latitude pour examiner les situations exceptionnelles et dans certains cas, décider de maintenir le montant de l'IFSE entièrement ou partiellement.

Le montant sera également réduit de 1/30ème pour chaque jour d'absence injustifiée.

En cas de congé de longue maladie, grave maladie ou de longue durée, le versement du régime indemnitaire sera suspendu.

Néanmoins, l'ISFE versée à l'agent pendant une période de congé de maladie ordinaire transformée de façon rétroactive en congé de longue maladie, de longue durée, ou de grave maladie, demeure acquise.

Concernant le temps partiel thérapeutique, conformément à la circulaire du 15 mai 2018, le montant des primes et indemnités sera calculé au prorata de la durée effective de service.

Le montant du CIA a vocation à être réajusté après chaque entretien professionnel et il appartient à l'autorité territoriale d'apprécier si l'impact de l'absence sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par une baisse.

CONDITIONS DE CUMUL

Le régime indemnitaire mis en place par la présente délibération est par principe exclusif de toute autre prime et indemnité liée aux fonctions et à la manière de servir, à l'exception de celles énumérées par l'arrêté du 27 août 2015, modifié, pris pour l'application de l'article 5 du décret 2014-513 du 20 mai 2014.

Ainsi, l'IFSE est non cumulable avec les primes et indemnités de même nature et notamment :

- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS),
- La prime de rendement,
- L'indemnité de fonctions et de résultats (PFR),
- L'indemnité d'administration et de technicité (IAT),
- L'indemnité d'exercice de mission des préfectures (IEMP),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes,
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants.

Concernant **l'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes**, celle-ci fera l'objet d'une part « IFSE régie » versée en complément de la part fonction IFSE prévue pour le groupe de fonctions d'appartenance de l'agent régisseur, ceci permettant de l'inclure dans le respect des plafonds réglementaires prévus au titre de la part fonctions.

Ce régime indemnitaire pourra en revanche être cumulé avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les dispositifs compensant les pertes du pouvoir d'achat (indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaire, astreintes),
- La prime de responsabilité versée au DGS,
- La rémunération des agents publics participant à titre accessoire, à des activités de formation et de recrutement (jury de concours),
- L'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections,
- L'indemnité de changement de résidence,
- L'indemnité de départ volontaire.

Le RIFSEEP est également cumulable :

- avec l'occupation d'un logement pour nécessité absolue de service (puisque les plafonds sont minorés), ou à titre précaire avec astreinte,
- avec les primes régies par l'article 111 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (prime annuelle, 13^{ème} mois...)
- avec la NBI dans la mesure où, lorsque l'agent remplit les conditions nécessaires à son versement, elle constitue un élément obligatoire de la rémunération.

A partir des règles générales ainsi définies, le régime indemnitaire tenant des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel de la commune s'articulera autour des indemnités suivantes :

ARTICLE 2 : MISE EN PLACE D'UNE INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

CADRE GENERAL

Il est instauré au profit des cadres d'emplois ci-après une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser l'ensemble du parcours professionnel des agents.

Cette indemnité repose sur la formalisation de critères professionnels liés aux fonctions exercées d'une part, et sur la prise en compte de l'expérience accumulée d'autre part.

Elle reposera ainsi sur une notion de groupe de fonctions dont le nombre sera défini pour chaque cadre d'emplois concerné sans pouvoir être inférieur à 1, et définis selon les critères suivants :

- Encadrement, coordination, pilotage et conception : il s'agit de valoriser des responsabilités en matière d'encadrement et coordination d'une équipe, ainsi que l'élaboration et le suivi de dossiers stratégiques ou la conduite de projet.
- Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions ;
- Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Son attribution fera l'objet d'un arrêté individuel de l'autorité territoriale notifié à l'agent.

Les agents bénéficiant d'un logement pour nécessité absolue de service bénéficient de plafonds minorés dans la limite de ceux prévus pour les fonctionnaires des corps de référence de l'Etat.

A ce jour, deux cadres d'emplois de la filière culturelle n'ont pas de référence au RIFSEEP. Il s'agit des professeurs d'enseignement artistique et des assistants d'enseignement artistique. Ils conserveront donc leur régime indemnitaire actuel.

Sont exclus du dispositif : les filières police municipale et sapeurs-pompiers.

CONDITIONS DE VERSEMENT

Elle fera l'objet d'un versement mensuel. L'IFSE sera appliqué au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non-complet.

CONDITIONS DE REEXAMEN

Le coefficient de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen, à la hausse comme à la baisse :

Obligatoirement dans les cas suivants :

- Au minimum tous les 4 ans ou à l'issue de la première période de détachement dans le cas des emplois fonctionnels,
- En cas de changement de poste relevant d'un même groupe de fonctions,
- En cas de changement de fonctions,
- En cas de changement de grade ou de cadre d'emplois.

Facultativement dans les cas suivants :

- En cas de défaut avéré de qualité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
- En cas d'absence de conception et/ou de suivi de projets stratégiques alors que le poste le requiert,
- En cas de manquements en termes de conduite de projets,

- En cas de technicité défailante (non actualisée) et/ou d'absence de mise en œuvre,
- En cas d'inadéquation constatée entre les fonctions et le niveau d'expertise attendu par l'autorité territoriale,
- En cas d'absence de démarche d'accroissement de compétences ou d'approfondissement professionnel.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique.

PRISE EN COMPTE DE L'EXPERIENCE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

L'expérience professionnelle des agents est assimilée :

- Toutes expériences professionnelles qui ont permis d'acquérir des connaissances et des compétences par l'exercice pratique de missions exclusivement similaires avec celles qui seront occupées dans la collectivité ;
- La connaissance de l'environnement territorial ;
- La capacité à mobiliser des savoirs et savoir-faire acquis au cours de l'expérience antérieure.

Cette expérience professionnelle pourra être prise en compte dès l'attribution de l'IFSE afin de définir le montant individuel perçu par chaque agent.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

L'Etat prévoit des montants plafonds qui ne peuvent être dépassés par les collectivités territoriales ou EPCI.

Il est à noter qu'il n'y a pas de montants planchers pour la Fonction Publique Territoriale au regard du principe de libre administration qui implique que les collectivités peuvent appliquer un montant de 0.

L'attribution du montant individuel d'IFSE se fera, selon les groupes de fonctions, dans la limite des plafonds.

ARTICLE 3 : MISE EN PLACE D'UN COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

CADRE GENERAL

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

L'institution du CIA étant obligatoire, **son versement reste cependant facultatif.**

L'attribution de la part CIA dépendra de la manière dont l'agent occupe son emploi ; elle sera déterminée d'après les résultats de l'entretien professionnel individuel, de son engagement professionnel et selon la manière de servir.

Seront pris en compte les critères suivants :

- La valeur professionnelle de l'agent ;
- Son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions ;
- Son sens du service public,
- Sa disponibilité,
- Son assiduité,
- Sa capacité à travailler en équipe et à sa contribution au collectif de travail,
- Sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, à coopérer avec des partenaires internes ou externes comme son implication dans les projets du service ou sa

participation active à la réalisation des missions rattachées à son environnement professionnel.

L'investissement collectif d'une équipe autour d'un projet porté par le service pourra être pris en compte dans l'attribution du complément indemnitaire annuel.

Le versement de ce complément indemnitaire est laissé à l'appréciation de l'autorité territoriale et fera l'objet d'un arrêté individuel notifié à l'agent. Il pourra varier de 0 à 100 %.

Il ne pourra en aucun cas dépasser un plafond correspondant à :

- 15 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois et les emplois fonctionnels relevant de la catégorie A
- 12 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie B ;
- 10 % du plafond global du RIFSEEP pour les cadres d'emplois relevant de la catégorie C.

CONDITIONS DE VERSEMENT :

Ce complément sera versé en une seule fois et sera proratisé en fonction du temps de travail de l'agent.

Il sera non reconductible de manière automatique d'une année sur l'autre.

CONDITIONS D'ATTRIBUTION

Le CIA pourra être attribué aux agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-après, dans la limite des plafonds suivants, eu égard au groupe de fonctions dont ils relèvent au titre de l'IFSE.

Au regard de ces informations, il est proposé au Conseil Municipal de fixer les modalités de l'IFSE et du CIA pour les cadres d'emplois visés ci-dessous comme suit :

FILIERE ADMINISTRATIVE

CADRE D'EMPLOIS DES ATTACHES TERRITORIAUX (CATEGORIE A)

Arrêté ministériel du 3 juin 2015 – corps de référence : attachés d'administration de l'Etat

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Directeur / Directrice d'une collectivité (DGS)	20 000 €	16 000 €	200 €
Groupe 2	Directeur / Directrice adjoint(e) d'une collectivité (DGA), responsable de plusieurs services,	18 000 €	10 000 €	175 €
Groupe 3	Responsable d'un service (finances, scolaire, etc...), chargé(e) de mission, chargé(e) de conseil, juriste, emploi rattaché à la direction...	16 000 €	8 000 €	150 €

CADRE D'EMPLOIS DES REDACTEURS TERRITORIAUX (CATEGORIE B)

Arrêté ministériel du 19 mars 2015 – corps de référence : secrétaires administratifs des administrations de l'Etat

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Direction d'une structure, responsable de un ou plusieurs services, fonctions administratives complexes	14 000 €	8 000 €	150 €
Groupe 2	Encadrement d'équipe intermédiaires, coordination d'actions, responsabilité opérationnelle. Organisation du travail, supervision accompagnement.	13 000 €	7 000 €	125 €
Groupe 3	Gestionnaire (urbanisme etc...), instructeur. Adjoint à un responsable du groupe supérieur. Chargé(e) de communication. Emploi non répertorié en groupe B1, B2	12 000 €	6 000 €	100 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX (CATEGORIE C)

Arrêté ministériel du 20 mai 2014 – corps de référence : adjoints administratifs des administrations de l'Etat

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Responsable d'un service, chef d'équipe, expertise rare et/ou multi-domaines,	11 000 €	6 500 €	100 €
Groupe 2	Agent en charge des affaires scolaires, marchés publics, comptabilité, emplois requérant une qualification/formation spécifique.	10 000 €	3 500 €	75 €
Groupe 3	Agent d'accueil, agent d'exécution...	5 000 €	2 700 €	50 €

FILIERE TECHNIQUE
CADRE D'EMPLOIS DES INGENIEURS TERRITORIAUX (CATEGORIE A)

Arrêté ministériel du 14 février 2019 – corps de référence : ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Directeur / Directrice d'une collectivité (DGS)	20 000 €	16 000 €	200 €
Groupe 2	Directeur / Directrice des services techniques (DST)	18 000 €	10 000 €	175 €
Groupe 3	Adjoint au directeur des services techniques (DAST),	16 000 €	8 000 €	150 €

CADRE D'EMPLOIS DES TECHNICIENS TERRITORIAUX (CATEGORIE B)

Arrêté ministériel du 5 novembre 2021 – corps de de référence : techniciens supérieurs du développement durable

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Responsable adjoint d'un responsable de catégorie A, Responsable de production culinaires. Responsable avec encadrement d'un service ou d'une équipe	14 000 €	8 000 €	150 €
Groupe 2	Encadrement d'équipe intermédiaires, expertise coordination d'actions, responsabilité opérationnelle. Organisation du travail, supervision accompagnement.	13 000 €	7 000 €	125 €
Groupe 3	Contrôle de l'entretien et du fonctionnement des bâtiments, surveillance des travaux, emploi non répertorié en groupe B1 et B2	12 000 €	6 000 €	100 €

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX (CATEGORIE C)

Arrêté ministériel du 28 avril 2015 – corps de référence : adjoints techniques du ministère des administrations de l'Etat

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Responsable d'un service, encadrement d'agent(s) appartenant au cadre d'emplois des agents de la filière technique, expertise rare et/ou multi-domaines,	11 000 €	7 000 €	100 €
Groupe 2	Chef d'équipe, technicité particulière, sujétion particulière	10 000 €	3 500 €	75 €
Groupe 3	Agents des services techniques, chef des ATSEM, emploi non répertorié en groupe B1 et B2	5 000 €	2 700 €	50 €

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX (CATEGORIE C)

Arrêté ministériel du 28 avril 2015 – corps de référence : adjoints techniques ou administrations de l'Etat

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Responsable d'un service, expertise rare et/ou multi-domaines,	11 000 €	7 000 €	100 €
Groupe 2	Second de cuisine, référent(e) du temps cantine, emplois requérant une qualification/formation spécifique.	10 000 €	3 500 €	75 €
Groupe 3	Agent du service technique (bâtiment, espaces verts etc...), agent polyvalent, agent scolaire, agent d'entretien, agent de surveillance cuisine, agent faisant fonction d'ATSEM	5 000 €	2 700 €	50 €

FILIERE CULTURELLE

CADRE D'EMPLOIS DES ASSISTANTS TERRITORIAUX DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES (CATEGORIE B)

Arrêté ministériel du 14 mai 2018 – corps de référence : bibliothécaires assistants spécialisés

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Responsable d'un pôle avec sujétions et/ou responsabilités particulières	15 000 €	8 000 €	150 €
Groupe 2	Directrice bibliothèque	14 000 €	7 000 €	125 €
Groupe 3	Agent de bibliothèque	13 000 €	6 000 €	100 €

FILIERE SOCIALE

CADRE D'EMPLOIS DES AGENTS SPECIALISES TERRITORIAUX DES ECOLES MATERNELLES (CATEGORIE C)

Arrêté ministériel du 20 mai 2014 – corps de référence : adjoints administratifs des administrations de l'Etat

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Fonction d'encadrement d'un groupe d'ATSEM	10 000 €	6 000 €	100 €
Groupe 2	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	5 000 €	3 500 €	75 €
Groupe 3	Agent d'exécution	4 000 €	2 700 €	50 €

FILIERE ANIMATION

CADRE D'EMPLOIS DES ADJOINTS D'ANIMATION (CATEGORIE C)

Arrêté ministériel du 20 mai 2014 – corps de référence : adjoints administratifs des administrations de l'Etat

Groupes de fonctions	Emplois (à titre indicatif)	Montants annuels plafonds annuel de l'IFSE	Plafond annuel de l'IFSE agents logés pour NAS	Montants annuels plafonds du CIA
Groupe 1	Responsable d'un service, expertise rare et/ou multi-domaines,	10 000 €	6 000 €	100 €
Groupe 2	Référent(e) du temps cantine, Emplois requérant une qualification/formation spécifique.	5 000 €	3 500 €	75 €
Groupe 3	Agent d'exécution, agent faisant fonction d'ATSEM, agent de surveillance cantine,	4 000 €	2 700 €	50 €

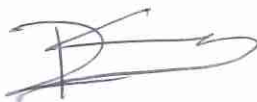
Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, décide :

- **D'ABROGER** la délibération du Conseil Municipal n° 2022.13 du 17/01/2022,
- **DECIDE** d'instaurer le RIFSEEP pour les agents relevant des cadres d'emplois énumérés ci-dessus,
- **D'AUTORISER** Monsieur le Maire à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre de l'I.F.S.E et du C.I.A dans le respect des principes définis ci-dessus,
- **D'INSCRIRE** chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

LE CONSEIL MUNICIPAL ADOPTE A L'UNANIMITE

Pour extrait conforme, le 18 mars 2025

Le secrétaire de séance,
Rudy SICARD



Le Maire,
Michel BEAL

