

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'ARDECHE

ARRONDISSEMENT DE LARGENTIERE

COMMUNE DE VALS LES BAINS



DELIBERATION n°2024.42

EXTRAIT DU REGISTRE DES DELIBERATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL SEANCE DU 20 JUIN 2024

Nombre de conseillers :

En exercice :	27
Absent :	02
Présents :	17
Procurations :	08
Votants :	25

L'an DEUX MIL VINGT QUATRE le VINGT, le Conseil Municipal de cette Commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans le lieu habituel de ses séances, en session ordinaire du mois de Juin, sous la présidence de M. Michel CEYSSON, Maire de la Commune.

Présent(e)s : Michel CEYSSON – Vincent MOUNIER - Brigitte SOUCHE – Patrick ARCHIMBAUD -- Eric JOURET – Robert LACROTTE – Peggy BROC – Marjorie LAJOIE – Claudia BRET – Irène GALIBERT – André SAUZON –René MONTREDON – Christine GIBAUD - Franck REVEL - Mélody FERRERO – Laurent FAURE - Nicole TOGNETTY

Procurations : Martine BUREL à Irène GALIBERT – Anne VENTALON à Michel CEYSSON – Michel ESCHALIER à Franck REVEL – Aurélien ROUSSET à Peggy BROC – Laurent LEWANDOWSKI à Brigitte SOUCHE – Françoise CHASSON à Patrick ARCHIMBAUD – Marie EL FARKH à Vincent MOUNIER – Francis CLUTIER à Robert LACROTTE

Absents : Françoise VOLLE – Laurent TOUZET - **Secrétaire de séance :** Peggy BROC

Administration générale – Mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales, et notamment l'article L2121-29,

Vu le Code Général de la Fonction Publique, et notamment l'article L714-1, L714-4 et L714-7 et suivants,

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 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 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 la circulaire DGCL/DGFP du 03/04/2017 portant 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 les avis du Comité Social Territorial en date du 29 novembre 2023 et du 22 mai 2024,

Vu le tableau des effectifs,

..../..

.2.

La collectivité a engagé une réflexion visant à clarifier le régime indemnitaire des agents et à instaurer le RIFSEEP, afin de remplir notamment les objectifs suivants :

- prendre en compte la position dans l'organigramme et le niveau d'encadrement ;
- reconnaître et valoriser l'exercice et les spécificités de certains postes.

Le nouveau régime indemnitaire se compose de deux éléments :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise liée aux fonctions exercées par l'agent et à son expérience professionnelle (IFSE) ;
- Le complément indemnitaire tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

I) MISE EN PLACE DU R.I.F.S.E.E.P.

A) MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

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

1) Les bénéficiaires

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat l'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) :

- Aux agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

.3.

Relevant de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif à la date d'entrée en vigueur de la présente délibération.

Pour les cadres d'emplois exclus du dispositif à ce jour, le bénéfice du RIFSEEP leur sera étendu dès la parution des arrêtés de transposition.

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

2) La détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds de l'IFSE

Il est instauré une indemnité de fonctions, de sujétion et d'expertise (IFSE) ayant vocation à valoriser les fonctions occupées par les agents, sur la base de critères professionnels retenus. Elle repose ainsi sur une notion de groupe de fonctions.

Ces groupes de fonctions ont été définis selon les critères suivants :

Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception : Encadrement ; Responsabilité de projets spécifiques et/ou de dossiers sensibles et/ou à risque
Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions : Technicité, maîtrise d'outils, de pratiques, de matériels, de logiciels, etc... ou de connaissances spécifiques requis par le poste ; Autonomie et latitude d'action.
Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel : Relations (localisation des interlocuteurs, spécifiques des publics rencontrés, niveau d'enjeu dans les relations) Exposition du poste aux risques professionnels (vigilance, risque juridique et / ou financier, responsabilité d'un matériel ou équipement, effort physique, risque accident, travail isolé, itinérance, etc.

Chaque part de l'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

.4.

INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (ISFE)		
		Plafond IFSE (annuel)
CATEGORIE A		
Attachés territoriaux / Ingénieurs territoriaux / Attachés territoriaux de conservation du patrimoine / Conseillers des activités physiques et sportives		
Groupe 1	Direction d'une collectivité	36 210 €
Groupe 2	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire, comptable...	25 500 €
Groupe 3	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission...	20 400 €
CATEGORIE B		
Rédacteurs territoriaux / Techniciens territoriaux / Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques / Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives / Animateurs territoriaux /		
Groupe 1	Responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, fonctions administratives complexes...	17 480 €
Groupe 2	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives complexes, chef de bassin,...	16 015 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire, maîtres-nageurs,...	14 650 €
CATEGORIE C		
Adjoints administratifs / Agents de maîtrise / Adjoints techniques territoriaux / Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) / Adjoints territoriaux du patrimoine / Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives / Adjoints territoriaux d'animation		
Groupe 1	Chef d'équipe, encadrement de proximité, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ATSEM ayant des responsabilités particulières et complexes, ...	11 340 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, horaires atypiques,...	10 800 €

3) La modulation individuelle de l'IFSE

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

<p>Capacité à exploiter l'expérience acquise : Indicateur 1 : Diffusion de son savoir à autrui, partage des connaissances Indicateur 2 : Capacité à l'initiative et à faire des propositions</p>
<p>Connaissance de l'environnement de travail : Indicateur 1 : Connaissance des circuits de décision et de l'organigramme Indicateur 2 : Connaissance du fonctionnement de la collectivité Indicateur 3 : Relation avec le public Indicateur 4 : Relation avec les partenaires extérieurs</p>
<p>Approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, montée en compétence : Indicateur 1 : Volonté de suivre des formations professionnelles qualifiante Indicateur 2 : Volonté de préparer des examens et concours Indicateur 3 : Aptitude à se documenter Indicateur 4 : Aptitude à réutiliser les connaissances acquises</p>
<p>Consolidation des conditions d'exercice des fonctions : Indicateur 1 : Développement de l'autonomie Indicateur 2 : Développement de la polyvalence</p>

Indicateur 3 : Aptitude à savoir gérer les dossiers ou situations complexes, les impondérables, les évènements exceptionnels

4) Le réexamen du montant de l'I.F.S.E.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet, selon les dispositions de l'article 3 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions
- Au moins tous les 4 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent ;
- En cas de changement de grade à la suite d'une promotion.

5) Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S. E

Cette indemnité est maintenue intégralement durant les périodes de :

- Congé annuel ou autorisation exceptionnelle d'absence ;

Cette indemnité est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement dans les cas suivants :

- Congé maladie ordinaire ;
- Congé maternité, congé paternité et accueil de l'enfant ou congé d'adoption ;
- Congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) : accident de service / accident de trajet ;
- Maladie professionnelle reconnue par le Conseil Médical Départemental ;
- Temps partiel thérapeutique.

Cette indemnité est supprimée en cas de :

- Congé longue maladie ;
- Congé de longue durée.

6) Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

La périodicité de versement de l'IFSE est mensuelle.

Le plafond maximal annuel est proratisé en fonction du temps de travail.

7) Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

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

8) Prise en compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes

Les fonctions de régisseurs d'avances et de recettes entraînent l'exercice de fonctions à responsabilités importantes (maniement de fonds publics).

.6.

Les agents régisseurs appartenant à un cadre d'emploi éligible au RIFSEEP percevront une IFSE « régie » spécifique au mois de septembre afin de tenir compte des fonctions de régisseurs d'avances et de recettes selon les montants des indemnités fixés par arrêté ministériel du 28 mai 1993 modifié.

Les agents régisseurs appartenant à un cadre d'emploi non éligible au RIFSEEP continuent de percevoir l'indemnité de régisseur selon le même arrêté ministériel précité. Lorsque leur cadre d'emplois fera l'objet d'une transposition leur donnant droit à l'IFSE, ils percevront alors de droit l'IFSE des régisseurs.

Si l'agent n'est plus titulaire de la régie ou si l'agent est absent plus de 60 jours consécutifs (article R1617-5-1 du code général des collectivités), le montant de cette indemnité sera proratisé.

B) LA MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Le complément indemnitaire est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent. Le complément indemnitaire annuel est apprécié au moment de l'évaluation professionnelle. Le versement de ce complément est *facultatif* et puisqu'il est versé au regard de la manière de servir de l'agent, le CIA n'est pas automatiquement reconductible d'une année sur l'autre.

La collectivité, selon des objectifs définis d'ordre général et par service, peut opter au choix, pour le versement du C.I.A. ou pour son non-versement.

1) Les bénéficiaires du C.I.A.

Après en avoir délibéré, décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat le complément indemnitaire aux :

- Agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel ;
- Aux agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

2) La détermination des groupes de fonctions et des montants maximums du C.I.A.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds fixés dans la limite des plafonds applicables à la Fonction Publique d'Etat.

Les groupes de fonctions ont été définis selon les mêmes critères que pour l'I.F.S.E.

3) La modulation individuelle du C.I.A

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères d'évaluation définis dans le cadre de l'entretien professionnel annuel. L'entretien professionnel est réalisé par le supérieur hiérarchique direct mais la décision d'attribuer le C.I.A. à un agent revient à l'autorité territoriale.

.7.

Ces montants ne sont pas reductibles automatiquement d'une année sur l'autre dès lors qu'ils dépendent de l'évaluation professionnelle annuelle. Ils peuvent être compris entre 0 et 100 % du montant maximal (le cas échéant, proratisé en fonction de la quotité de temps de travail de l'agent).

Ce coefficient sera déterminé à partir des résultats de l'évaluation professionnelle et selon les critères suivants :

<p>L'engagement professionnel : Indicateur 1 : Capacité à s'adapter aux exigences du poste Indicateur 2 : Participation/implication à un projet collectif Indicateur 3 : Investissement personnel Indicateur 4 : Acceptation de nouvelles missions permanentes, temporaires, acceptation d'un tutorat</p>
<p>La manière de servir : Indicateur 1 : Résultats professionnels obtenus, réalisation des objectifs Indicateur 2 : Compétences professionnelles et techniques Indicateur 3 : Qualités relationnelles Indicateur 4 : Compétence à l'encadrement ou à l'expertise, ou aptitudes à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.</p>

Chaque part du C.I.A. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés ci-dessous et applicables aux fonctionnaires de l'Etat :

COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)		
		Plafond CIA (annuel)
CATEGORIE A		
Attachés territoriaux / Ingénieurs territoriaux / Attachés territoriaux de conservation du patrimoine / Conseillers des activités physiques et sportives		
Groupe 1	Direction d'une collectivité	6 390 €
Groupe 2	Responsable d'un service, chargé d'études, gestionnaire, comptable...	4 500 €
Groupe 3	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission...	3 600 €
CATEGORIE B		
Rédacteurs territoriaux / Techniciens territoriaux / Assistants territoriaux de conservation du patrimoine et des bibliothèques / Educateurs territoriaux des activités physiques et sportives / Animateurs territoriaux /		
Groupe 1	Responsable d'un ou plusieurs services, secrétariat de mairie, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, fonctions administratives complexes...	2 380 €
Groupe 2	Expertise, fonction de coordination ou de pilotage, chargé de mission, fonctions administratives complexes, chef de bassin,...	2 185 €
Groupe 3	Encadrement de proximité, expertise, assistant de direction, gestionnaire, maîtres-nageurs,...	1 995 €
CATEGORIE C		
Adjoints administratifs / Agents de maîtrise / Adjoints techniques territoriaux / Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (ATSEM) / Adjoints territoriaux du patrimoine / Opérateurs territoriaux des activités physiques et sportives / Adjoints territoriaux d'animation		
Groupe 1	Chef d'équipe, encadrement de proximité, gestionnaire comptable, marchés publics, assistant de direction, sujétions, qualifications, ATSEM ayant des responsabilités particulières et complexes, ...	1 260 €
Groupe 2	Agent d'exécution, agent d'accueil, horaires atypiques,...	1 200 €

.8.

Tout changement concernant cette grille fera l'objet d'une saisine du Comité Social Territorial.

4) Les modalités de maintien ou de suppression du CIA.

Le CIA n'est pas modulable selon les absences. Sa modulation s'effectue seulement en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent sur une année donnée, selon les critères définis par la présente délibération.

5) Périodicité de versement du CIA

S'il est accordé à l'agent, le complément indemnitaire fera l'objet d'un versement annuel en une seule fois, et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

6) Clause de revalorisation du CIA

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

C) LES REGLES DE CUMUL

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

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

- La prime de fonction et de résultats (PFR),
- L'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- L'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- L'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- La prime de service et de rendement (P.S.R.),
- L'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- La prime de fonction informatique,
- L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes et salissants ;
- L'indemnité de responsabilité des régisseurs d'avances et de recettes.

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- L'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- Les dispositifs d'intéressement collectif,
- L'indemnisation des activités de formation et recrutement,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA,
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.
- La gratification de fin d'année versée au titre de l'article 111 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984.

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A décidée par l'autorité territoriale, s'il y a lieu, fera l'objet d'un arrêté individuel.

II) INDEMNITES HORAIRES POUR TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

A) Les bénéficiaires

Agents titulaires, stagiaires ou contractuels de droit publics à temps complet, incomplet ou partiel relevant de l'ensemble des cadres d'emplois éligibles à ce dispositif et en fonction de l'évolution réglementaire à venir.

Il convient de rappeler que les heures supplémentaires ne peuvent être versées qu'aux agents de catégorie B et C selon les nécessités de service et à la demande de la hiérarchie.

B) Conditions d'octroi

Les heures concernées sont celles effectuées en dépassement des bornes horaires définies par le cycle de travail et à la demande du supérieur hiérarchique (N+1) ou avec son accord.

L'hypothèse de l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires exclut donc l'hypothèse d'un agent de permanence ou d'astreinte ainsi que notamment l'hypothèse de l'agent réalisant spontanément quelques minutes supplémentaires de sa propre initiative, et sans demande expresse de son supérieur hiérarchique.

Le décompte des heures supplémentaires est contrôlé par le supérieur hiérarchique de l'agent.

Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de faire récupérer le temps passé à les accomplir relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale.

C) Plafond

a. Agent à temps complet et agent à temps non complet

Le plafond est limité à 25 heures par mois dans lesquelles sont incluses les heures de dimanche, de jour férié ou de nuit.

Ce plafond ne pourra être dépassé que sur décision motivée du maire après avis du CST pour des circonstances exceptionnelles et pour une durée limitée dans le temps.

b. Agent à temps partiel

Le plafond est limité à 25 heures multiplié par la quotité de travail de l'agent.

Exemple : Agent à temps partiel 50 % : plafond limité à 12h30 / Agent à temps partiel 80% : plafond limité à 20h.

D) Calcul

Le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 précise également que :

La rémunération horaire est déterminée en prenant pour base exclusive le montant du traitement brut annuel de l'agent concerné au moment de l'exécution des travaux, augmenté, le cas échéant, de l'indemnité de résidence. Le montant ainsi obtenu est divisé par 1 820.

.10.

Cette rémunération horaire est multipliée par 1,25 pour les quatorze premières heures supplémentaires et par 1,27 pour les heures suivantes (art. 7 dudit décret)

Et article 8 dudit décret :

L'heure supplémentaire est majorée de 100 % lorsqu'elle est effectuée de nuit, et des deux tiers lorsqu'elle est effectuée un dimanche ou un jour férié. Ces deux majorations ne peuvent se cumuler.

Les heures complémentaires réalisées par les agents à temps partiel ou non-complet seront récupérées et/ou indemnisées selon les mêmes modalités que les heures supplémentaires.

E) Cumuls

Les IHTS ne sont pas cumulables avec le repos compensatoire.

Le cumul des IHTS est possible avec le RIFSEEP. Cette indemnité peut être cumulée avec une concession d'un logement à titre gratuit.

Les IHTS ne peuvent être versées au titre des périodes d'astreinte ne donnant pas lieu à un travail effectif.

III) INDEMNISATION DES TRAVAUX SUPPLEMENTAIRES OCCASIONNES PAR LES ELECTIONS

A) Indemnisation des travaux supplémentaires occasionnés par les élections

Les travaux supplémentaires accomplis à l'occasion des consultations électorales peuvent donner lieu :

- Soit à compensation sous la forme d'un repos ;
- Soit à la perception d'indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS), si le grade le permet (catégorie C et B) ;
- Soit à la perception d'une indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE), pour les grades ne permettant pas la perception d'IHTS.

Le choix de rémunérer les travaux supplémentaires ou de les faire récupérer, relève du pouvoir discrétionnaire de l'autorité territoriale.

B) Indemnité forfaitaire complémentaire pour élections (IFCE)

Les agents non éligibles aux heures supplémentaires du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, peuvent percevoir l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections dans les conditions prévues par l'article 5 de l'arrêté ministériel du 27 février 1962.

.11.

a. Bénéficiaires

Agents titulaires, stagiaires, non titulaires à temps complet, incomplet ou partiel.

Catégorie statutaire concerné : les agents relevant de la catégorie A et les agents de catégorie B.

b. Calcul pour les élections politiques (présidentielles, législatives, régionales, cantonales, municipales, référendum, européennes)

i. Calcul du crédit global

Aux termes de l'article 5 de l'arrêté ministériel du 27 février 1962, le crédit global est obtenu en multipliant la valeur maximum de l'IFTS des attachés territoriaux de 2^{ème} catégorie, par le nombre des bénéficiaires.

Pour tenir compte de la parution du décret n°2002-63 du 14 janvier 2002, la circulaire ministérielle du 11 octobre 2002 est venue préciser que :

« L'enveloppe (crédit global) est calculée par référence au montant mensuel de l'IFTS de 2^{ème} catégorie mise en place dans la collectivité, en application du décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 ».

Exemple : une commune institue une IFTS de 2^{ème} catégorie correspondant au taux moyen, soit 1073.86€, affecté d'un coefficient 3.

Cinq agents sont éligibles à l'IFCE, le crédit global sera égal à : $[(1073.86\text{€} \times 3) \times 5] / 12 = 1342.33\text{€}$.

ii. Montant individuel maximum

Il est au plus égal en application de l'arrêté ministériel du 27 février 1962, au quart de l'indemnité forfaitaire annuelle maximum des attachés territoriaux de 2^{ème} catégorie soit :

Exemple : pour une collectivité appliquant un coefficient multiplicateur de 3 : $(1073.86\text{€} \times 3) / 4 = 805.40\text{€}$.

iii. Montant individuel

Le crédit global est réparti en fonction du travail accompli lors de l'élection.

iv. Cumul

L'IFCE n'est pas cumulable avec le repos compensatoire et l'indemnité horaire pour travaux supplémentaires.

c. Autres consultations électorales

Cette catégorie concerne toutes les élections politiques et professionnelles non visées ci-dessus, impliquant l'intervention du personnel territorial.

Le montant de l'IFCE est calculé dans la double limite :

- D'un crédit global ;
- D'un montant individuel maximum.

.12.

i. *Calcul du crédit global*

Le crédit global est obtenu en multipliant le $1/36^{\text{ème}}$ de la valeur maximum annuelle de l'indemnité de l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (IFTS) des attachés territoriaux de $2^{\text{ème}}$ catégorie, mise en place par la collectivité, par le nombre de bénéficiaires.

Exemple : une commune institue une IFTS de $2^{\text{ème}}$ catégorie correspondant au taux moyen, soit 1073.86€, affecté d'un coefficient 3. Cinq agents sont éligibles. Le crédit global est égal à : $[(1073.86 \times 3) \times 5] / 36 = 447.44\text{€}$.

ii. *Montant individuel maximum*

La somme individuelle maximale ne peut dépasser $1/12^{\text{ème}}$ de l'indemnité forfaitaire annuelle des attachés territoriaux de $2^{\text{ème}}$ catégorie.

Exemple : $(1073.86 \times 3) / 12 = 268.47\text{€}$.

iii. *Montant individuel*

Le crédit global est réparti en fonction du temps consacré aux opérations en dehors des heures normales de service.

IV) PRIME DE RESPONSABILITE

A) Les bénéficiaires

Emploi fonctionnel concerné : Directrice/Directeur Général(e) des Services.

B) Plafond

Le montant maximum de cette prime est de 15% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial de traitement).

C) Conditions

Le versement de la prime est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse d'exercer la fonction correspond à son emploi, sauf en cas de : congé annuel, congé pris dans le cadre d'un compte épargne temps, congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant, congé de maladie ordinaire, congé d'invalidité temporaire imputable au service.

L'agent assurant le remplacement du bénéficiaire momentanément indisponible pour un motif autre que ceux-ci-dessus, peut prétendre au bénéfice de l'indemnité de responsabilité, sous réserve d'exercer la fonction de directeur général adjoint.

D) Cumuls

Cette indemnité est cumulable avec tous les éléments du régime indemnitaire.

V) LE REGIME INDEMNITAIRE DE LA FILIERE POLICE MUNICIPALE

La filière police municipale est exclue de l'application du RIFSEEP, il convient donc de prévoir les dispositions suivantes :

A) Indemnité spéciale mensuelle de fonctions des policiers municipaux

a. Bénéficiaires

Agents titulaires, stagiaires ou non titulaires à temps complet, incomplet ou partiel.

Cadres d'emplois concernés : grades du cadre d'emplois des agents de police municipale.

b. Calcul

Le montant maximum versé est de 20% du traitement mensuel brut soumis à retenue pour pension (hors supplément familial de traitement).

B) Indemnité d'administration et de technicité (IAT)

a. Bénéficiaires

- Brigadier-chef principal
- Gardien brigadier
- Garde champêtre chef principal
- Garde champêtre chef

b. Montant

Le montant moyen annuel de l'IAT est calculé par application à un montant de référence annuel fixé par grade, d'un coefficient multiplicateur d'ajustement compris entre 0 et 8.

Exemple : Montants annuels de référence au 1^{er} juillet 2023

Grades	Montants annuels de référence
Brigadier-chef principal	520,97€
Gardien brigadier (anciennement brigadier)	499,31€
Gardien brigadier (anciennement gardien)	493,61€
Garde champêtre chef principal	506,16€
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre chef)	499,31€
Garde champêtre chef (anciennement garde champêtre principal)	493,61€

Ces montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

.14.

c. Calcul

Le crédit global de l'IAT peut être calculé en multipliant le montant moyen annuel applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 0 et 8 retenu par l'organe délibérant, puis par l'effectif des membres de chaque grade dans la collectivité.

d. Répartition individuelle

L'attribution individuelle est liée, non pas à la réalisation d'heures ou de travaux supplémentaires, mais à la valeur professionnelle des agents, selon le décret instituant l'IAT. Mais d'autres critères de répartition individuelle peuvent être retenus par l'organe délibérant. Selon ces critères, l'autorité territoriale détermine le montant individuel de l'IAT qui ne peut dépasser 8 fois le montant de référence du grade considéré.

e. Cumul

Indemnité cumulable avec l'indemnité spéciale de fonction et avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

VI) CONTRATS DE DROIT PRIVE : indemnité horaire pour travaux supplémentaires

Les salariés de droit privé recrutés sur des contrats aidés ne bénéficient d'aucun complément de rémunération et ne sont pas éligibles à la gratification de fin d'année.

A) Bénéficiaires

Agents sous contrat de droit privé, à temps complet, incomplet.

B) Calcul

1) Agent à temps complet et agent à temps incomplet au-delà de la 35^{ème} heure

Les majorations sont de 25% pour les 14 premières heures et de 50% pour les heures suivantes.

Les heures de nuit effectuées de 22 heures à 7 heures sont majorées de 100%.

Les heures effectuées les dimanches et jours fériés sont majorées de 50%.

Les majorations pour heures supplémentaires de nuit et heures supplémentaires de dimanche et jours fériés ne peuvent se cumuler.

2) Agent à temps incomplet jusqu'à la 35^{ème} heure

La rémunération des heures supplémentaires est égale au taux horaire de l'agent.

3) Repos compensatoire

Le temps de récupération accordé à un agent est le double à la durée des travaux supplémentaires effectués pendant les élections.

VII) CONDITIONS D'APPLICATION DU REGIME INDEMNITAIRE

A) Critères de modulation

Le régime indemnitaire se définit comme un complément du traitement indiciaire.

Les avantages consentis au titre du régime indemnitaire ont un caractère facultatif.

B) Revalorisation des indemnités

La présente délibération mentionne à titre indicatif, certains montants, qui feront l'objet d'une revalorisation en fonction des modifications des textes en vigueur ou en fonction de la valeur du point d'indice de la fonction publique.

C) Sauvegarde des droits acquis

Les agents qui subiraient une baisse de leur régime indemnitaire, du fait de la mise en place d'un nouveau texte réglementaire, conserveront le bénéfice, à titre individuel, du maintien du montant indemnitaire dont ils disposeraient, en application des dispositions réglementaires antérieures.

Aussi, l'agent percevra une indemnité différentielle. Cette indemnité est égale à la différence entre la valeur en euros du montant de la part mensuelle du nouveau régime indemnitaire et du régime indemnitaire précédent.

L'indemnité différentielle est versée selon deux cas de figures :

- Lors de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire si l'application du nouveau régime indemnitaire conduit à une réduction du régime indemnitaire de l'agent ;
- Lors d'un reclassement suite à la déclaration d'une inaptitude ou d'un repositionnement professionnel suite à une réorganisation de service ou lors d'une mobilité choisie, lorsque le régime indemnitaire du métier sur lequel l'agent est repositionné ou reclassé est inférieur à celui dont il bénéficiait antérieurement.

L'IFSE sera maintenue tout en veillant à ce qu'il n'y ait pas de distorsion majeure entre le montant de l'indemnité différentielle et le niveau de responsabilité ainsi que la nature des missions du nouveau métier.

En cas d'avancement d'échelon, de grade ou de promotion interne, l'indemnité différentielle est maintenue.

D) Dispositions complémentaires : La prime annuelle de « 13^{ème} mois »

Tous compléments indemnitaires se cumulent avec la gratification de fin d'année.

Cependant, la prime annuelle de « 13^{ème} mois » versée jusqu'à présent en deux fractions et représentant 100% du traitement de base indiciaire de l'agent, ne peut continuer à être versée dans les mêmes conditions.

.16.

En effet, la légalité de cette prime repose sur une date d'établissement antérieure à la date d'entrée en vigueur de l'article 111 de la loi n° 84-53 du 26 du 26 janvier 1984, condition de son maintien comme avantage collectivement acquis.

La condition essentielle de régularité d'un complément de rémunération telle que la prime annuelle du 13^{ème} mois, est qu'elle ait été mise en place et versée par la collectivité ou un organisme à vocation sociale avant l'entrée en vigueur de la loi du 26 janvier 1984 précitée.

Cependant, les modalités de calcul de cet avantage collectivement acquis ont été modifiées depuis lors, pour prendre en compte non plus 60% mais 100% du salaire brut.

Or, les primes adoptées avant 1984 et maintenues ne peuvent être versées que dans des conditions identiques à celles qui prévalaient alors. La prime ne peut donc plus être versée dans des conditions identiques à celles qui prévalaient depuis le 26 janvier 1984.

La prime annuelle de « 13^{ème} mois » sera donc désormais, à compter de l'adoption de la présente délibération, versée en une seule fraction correspondante à 60 % du traitement indiciaire brut de l'agent à chaque agent titulaire (à temps complet, non complet ou partiel) ou contractuel en contrat à durée indéterminée (à temps complet, non complet ou partiel), à l'occasion des salaires du mois de décembre de chaque année.

L'indice majoré servant de base pour le calcul est l'indice majoré détenu par l'agent lors du mois de février de l'année N. Il est ici précisé que la prime suivra le traitement (plein ou demi) perçu par l'agent en février de l'année N.

Pour les agents en bénéficiant jusqu'alors, cette modification sera compensée et intégrée dans l'IFSE principale. Le montant sera égal à 40% du traitement indiciaire brut du mois de février 2024 et versé de façon mensuelle à compter du 1^{er} juillet 2024, cela dans l'objectif de sauvegarder les droits acquis des agents.

Les agents devenant bénéficiaires de cette prime postérieurement au 1^{er} juillet 2024, percevront annuellement 60% de leur traitement indiciaire brut, dans les mêmes conditions qu'édictées précédemment soit : l'indice majoré servant de base pour le calcul est l'indice majoré détenu par l'agent lors du mois de février de l'année N. Également, la prime suivra le traitement (plein ou demi) perçu par l'agent en février de l'année N.

VIII) DISPOSITIONS DIVERSES

Toutes dispositions contenues dans les délibérations antérieures et qui seraient contraires ou contreviendraient au dispositif et à l'application de la présente délibération se trouvent abrogées.

La présente délibération sera automatiquement actualisée en fonction des évolutions légales et réglementaires, telles que l'évolution de la valeur du point, la transposition des cadres d'emplois éligibles, la modifications des montants indemnitaires notamment.

IX) DATE D'EFFET

La présente délibération entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2024.

Le Conseil Municipal, DECIDE à l'UNANIMITE des membres présents et/ou représentés, moins 2 abstentions (Mme GIBAUD et M. MONTREDON).

- D'APPROUVER la mise en place du RIFSEEP dans les conditions définies ci-dessus ;
- DE DIRE que le montant de la dépense sera prélevé sur le chapitre correspondant au budget communal ;
- D'AUTORISER le Maire ou un adjoint à procéder à toutes les formalités administratives liées à la mise en place du RIFSEEP.

Pour extrait certifié conforme

Vals les Bains, le 24 juin 2024

Le Maire



Michel CEYSSON

« Certifié exécutoire compte tenu de la transmission en
Sous-Préfecture de Largentière le 24 juin 2024
et de sa publication à la même date »

AR CONTROLE DE LEGALITE : 007-210703310-20240624-DEL202442-DE
en date du 24/06/2024 ; REFERENCE ACTE : DEL202442