

**CONSEIL MUNICIPAL**  
**SEANCE DU 14 DÉCEMBRE 2023**



**Extrait du registre des délibérations**  
**République Française**

**N°DEL\_2023\_155**

**MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS,  
DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL  
(RIFSEEP)**

L'an deux mille vingt trois, le quatorze décembre à 20 h 30

Le Conseil Municipal, dûment convoqué par le Maire, le 7 décembre 2023, s'est assemblé dans l'Auditorium du Conservatoire, 85 boulevard de la République, sous la présidence de Monsieur Eric DUMOULIN .

**Présents :**

Eric DUMOULIN, Michèle GRELLIER, Pascal PONTY, Malika BARRY, Inès de MARCILLAC, Virginie MINART-GIVERNE, Vincent GRZECZKOWICZ, Véronique FABIEN-SOULE, François SCHMITT, Véronique CHANTEGRELET, Nicole CABLAN-GUEROULT, Laurence GNEMMI, Emmanuel LOEVENBRUCK, Pascale PATAT, Cécile DELAUNAY, Jean-Baptiste GODILLON, Laurence BOUDER, Arménio SANTOS, Levon MINASSIAN, Sandrine COMBASTEIL, Christelle HANNEBELLE, Jean-Manuel PARANHOS, Laurent LEFEVRE, Sophie LEFEBURE, Nathalie MOULIN, Aymeric TONNEAU, Pierre GUILLET, Béatrice BELLINI, José TOMAS, Yves ENGLER, Edith MOLDOVAN, Franck PACQUET

**Absents excusés ayant donné pouvoir :**

Paul MARSAL à Véronique CHANTEGRELET, Pierre ARRIVETZ à Malika BARRY, Dominique BAUD à Edith MOLDOVAN, Olivier LASSAL à Laurence GNEMMI, Laurent MALOCHET à Pascal PONTY, Véronique LIGNIER à Eric DUMOULIN, Arnaud BEAUVOIR à Aymeric TONNEAU

**Secrétaire :**

Laurence BOUDER

Les 32 membres présents forment la majorité des membres du Conseil en exercice, lesquels sont au nombre de 39.

**NOTE DE SYNTHÈSE**

Par décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'État a institué un nouveau Régime Indemnitaire, le RIFSEEP, tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel, qui a vocation à remplacer l'ensemble des régimes indemnitaires servis aux agents de la fonction publique.

Les principes de base encadrant ce régime indemnitaire sont :

- **le principe de parité** : le régime ne peut pas être plus favorable que celui des fonctionnaires d'État,
- **le principe de libre administration** : les collectivités peuvent adapter les règles propres à la fonction publique d'État, dans le cadre du respect de la parité,
- **le principe d'égalité** : deux agents occupant la même fonction dans la même situation doivent être traités de la même manière,
- **le principe de légalité** : aucune prime ne peut être instaurée si elle n'est pas prévue par un texte.

Le RIFSEEP est composé de deux parties :

<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
<i>Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise</i>	<i>Complément indemnitaire annuel</i>
Part fixe	Part variable
Indemnité principale obligatoire : liée au niveau de responsabilité et aux conditions d'exercice du poste	Facultatif : lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir
versée mensuellement	versée annuellement ou en plusieurs fractions au cours de l'année

## **I/ La mise en œuvre pour les agents de la commune de Chatou**

### **A/ Les objectifs poursuivis**

- L'objectif premier consiste en **une mise en conformité du régime indemnitaire des agents de la collectivité avec la réglementation.**

Le projet proposé par la commune de Chatou permet également de :

- ***Valoriser davantage l'investissement individuel et/ou collectif***

La mise en place du RIFSEEP est l'occasion pour la commune de reconnaître l'expertise et les sujétions particulières de certains agents, notamment de ceux qui délivrent le service public en lien direct avec la population.

**La première part du RIFSEEP, l'IFSE, est ainsi revalorisée pour plus de 34% des agents, dont 39.5% des agents de catégorie C, 18% des catégories B et 31% des catégories A.**

Au-delà de l'IFSE, la deuxième part de l'IFSE, le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), va permettre également, de valoriser davantage l'investissement individuel en se fondant sur la manière de servir, qui par ses retombées qualitatives, apportent auprès des

habitants et/ou des usagers, au quotidien, un service public performant. Le CIA est en effet susceptible d'être versé à l'ensemble des agents éligibles au RIFSEEP.

***Ainsi, la mise en place du RIFSEEP permet de répondre à un troisième objectif à savoir, rendre la commune de Chatou plus attractive aux agents et aux cadres.***

Les difficultés rencontrées dans les recrutements induisent une concurrence entre les collectivités. L'augmentation de la mobilité des agents pousse les collectivités à porter une attention de plus en plus grande, au régime indemnitaire servi aux agents.

Outre les enjeux du recrutement, ceux de la mobilité interne sont importants, tant pour l'agent que pour la collectivité. Elle permet à l'agent de construire son parcours professionnel en favorisant la valorisation et le développement de ses compétences, sa motivation et son épanouissement professionnel. Elle permet ainsi à la collectivité de développer la professionnalisation de ses agents dans un objectif d'accroissement de la qualité des services rendus et, donc, de la satisfaction des usagers.

- ***Par sa logique de prise en considération des missions exercées effectivement par les agents, le RIFSEEP permet d'encourager la mobilité et les évolutions de carrières par la reconnaissance de la prise de responsabilité***

En effet, le régime indemnitaire actuel se fonde exclusivement sur les filières et les cadres d'emplois et repose sur des pourcentages du traitement de base. Le RIFSEEP modifie les fondements du régime indemnitaire en se détachant du statut de l'agent pour se fonder sur les missions, l'expertise et les sujétions de chaque poste.

Aussi, en application des lignes directrices de gestion dont la commune s'est dotée, le RIFSEEP accompagne efficacement la politique volontariste de mobilité interne en reconnaissant la prise de missions et de responsabilités différentes et/ou supplémentaires. En outre, en récompensant l'atteinte des objectifs professionnels établis lors des entretiens professionnels, le RIFSEEP contribue à l'efficacité et l'évolution du service public rendu par la collectivité soucieuse de répondre aux attentes des usagers.

### **B/ La garantie individuelle de maintien à minima du montant de régime indemnitaire servi aux agents**

La mise en place du RIFSEEP s'accompagne de deux garanties que l'autorité territoriale a tenu à accorder aux agents, à savoir :

- la garantie du maintien du niveau de régime indemnitaire perçu par les agents. Aussi, si l'application des nouveaux principes du RIFSEEP devait entraîner une baisse du régime indemnitaire perçu mensuellement par un agent, l'autorité territoriale s'engage à ce qu'il soit maintenu lors du passage au RIFSEEP.
- Le maintien de la prime annuelle, qui demeure un droit acquis pour les agents de la collectivité.

## II/ Le coût

La mise en place du RIFSEEP au sein la commune de Chatou se fait dans le cadre d'une enveloppe mesurée.

Comme présenté dans le cadre du ROB pour 2024, le budget de personnel 2024 prévoit une augmentation compensée de 558 000 €. Cette augmentation s'explique par une augmentation des dépenses d'environ 610 000 € dont quasiment 500 000 euros (82%) sont dues à des éléments exogènes (*Revalorisation de la valeur et du nombre de points d'indice, revalorisation des grilles indiciaires, des cotisations CNRACL, du SMIC, du versement transport notamment*) et par le projet du RIFSEEP qui représente **un coût de 220 000 euros**.

Ces dépenses sont compensées par une optimisation des dépenses de 294 000€ et une augmentation des recettes d'environ 52 000 €, permettant de limiter la hausse des dépenses liées aux ressources humaines à 2.47 % par rapport au budget primitif 2023.

### **DELIBERATION**

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu le Code général de la fonction publique,

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°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 la circulaire NOR : RDFS1427139C 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 le décret n° 2016-4916 du 27 décembre 2016,

Vu la circulaire DGCL / DGFIP du 3 avril 2017,

Vu les arrêtés fixant les montants de référence du RIFSEEP, pris en référence pour les services de l'État,

Vu les délibérations instaurant le régime indemnitaire pour les agents de la commune de Chatou,

Vu l'avis du Comité social territorial du 7 décembre 2023,

Vu l'avis de la Commission Ressources humaines, Innovation numérique et Smart City du 7 décembre 2023,

Vu le tableau des effectifs,

Vu l'organigramme général des services

Considérant la nécessité de mettre en place le Régime Indemnitare tenant compte des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) pour les agents de la commune de Chatou,

Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

**DECIDE** de la mise en place du Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (R.I.F.S.E.E.P.)

Le nouveau Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) est composé de deux parties :

<b>IFSE</b>	<b>CIA</b>
<i>Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise</i>	<i>Complément indemnitare annuel</i>
Part fixe	Part variable
Indemnité principale obligatoire : liée au niveau de responsabilité et aux conditions d'exercice du poste	facultatif : lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir
versée mensuellement	versée annuellement ou en plusieurs fractions au cours de l'année

**DIT que les objectifs**

### **I/ Les objectifs poursuivis**

**Objectif n°1 : Mise en conformité du régime indemnitare des agents de la collectivité**

Le premier objectif poursuivi par cette démarche consiste à mettre en conformité le régime indemnitare servi aux agents.

**Objectif n°2 : Valoriser davantage l'investissement individuel et/ou collectif**

La mise en place du RIFSEEP, au-delà de l'IFSE, doit permettre également, de valoriser davantage l'investissement individuel et ou collectif, en se fondant sur la manière de servir et sur l'initiative collective, qui par ses retombées qualitatives, apportent auprès des habitants et/ou des usagers, au quotidien, un service public performant. La mise en place du Complément Indemnitaire Annuel (CIA), est un outil de nature à répondre à cet objectif.

***Objectif n°3 : Construire un régime indemnitaire respectueux du principe d'égalité de traitement***

Dans la continuité des constats du plan égalité, présenté au comité technique du 16 décembre 2020, la mise en place d'un nouveau régime indemnitaire pour les agents de la commune poursuit l'exigence d'une politique égalitaire des ressources humaines.

***Objectif n°4 : Rendre la commune de Chatou plus attractive aux agents et aux cadres***

Les difficultés rencontrées dans les recrutements induisent une concurrence entre les collectivités. L'augmentation de la mobilité des agents pousse les collectivités à porter une attention de plus en plus grande, au régime indemnitaire servi aux agents.

Aussi, la mise en place du RIFSEEP est l'occasion d'améliorer à la fois l'attractivité de la collectivité, plus particulièrement sur certains postes très en tension sur le marché du travail, et la reconnaissance des sujétions particulières des agents qui délivrent le service public en lien direct avec la population.

***Objectif n°5 : Reconnaître la prise de responsabilité et encourager la mobilité (évolution des carrières)***

Les enjeux de la mobilité interne sont importants, tant pour l'agent que pour la collectivité. Elle permet à l'agent de construire son parcours professionnel en favorisant la valorisation et le développement de ses compétences, sa motivation et son épanouissement professionnel. Elle apporte ainsi à la collectivité le développement de la professionnalisation de ses agents dans un objectif d'accroissement de la qualité des services rendus et, donc, de la satisfaction des usagers.

Aussi, en application des lignes directrices de gestion dont la commune s'est dotée, le RIFSEEP accompagne efficacement la politique volontariste de mobilité interne en reconnaissant la prise de missions et de responsabilités différentes et/ou supplémentaires. En outre, en récompensant l'atteinte des objectifs professionnels établis lors des entretiens professionnels, le RIFSEEP contribue à l'efficacité et l'évolution du service public rendu par la collectivité soucieuse de répondre aux attentes des usagers.

***II / La garantie individuelle de maintien à minima du montant de régime***

### **indemnitaires servi aux agents**

En application de l'article L714-8 du CGFP, l'organe délibérant de la collectivité peut décider de maintenir, à titre individuel, le montant indemnitaire dont bénéficie un fonctionnaire territorial en application des dispositions réglementaires antérieures si ce montant est diminué :

1° Soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires du régime indemnitaire des services de l'Etat servant de référence ;

2° Soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont le fonctionnaire concerné est titulaire.

Aussi lorsque le montant mensuel moyen perçu par l'agent au titre de l'année 2023 dont bénéficiait l'agent en application des dispositions réglementaires antérieures se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP, et plus particulièrement et uniquement dans le cadre de l'attribution de la part fonction, la commune de Chatou s'engage à ce que l'agent conserve la garantie d'un maintien de rémunération globale, à titre individuel, par ajout d'un régime indemnitaire spécifique de "maintien de rémunération". Le montant de ce régime indemnitaire spécifique sera revu à la baisse à chaque fois que le traitement indiciaire progressera jusqu'à disparition.

Le montant versé à chaque agent au titre de cette garantie de maintien de rémunération sera réduit à due proportion de l'augmentation du montant de la part fonction lorsque cette augmentation résulte d'un changement de groupe de fonction ou de la revalorisation à la hausse de cette part fonction liée à l'application des critères fixés au III B - 2 de la présente délibération.

Le montant versé à chaque agent au titre de cette garantie de maintien de rémunération ne sera pas augmenté à due proportion lorsque le montant de la part fonction versé aux agents concernés sera réduit du fait d'un changement de groupe de fonction ou d'une revalorisation à la baisse de cette part fonction liée à l'application des critères fixés au III B - 2 de la présente délibération.

### **III/ Mise en place de l'IFSE**

La détermination de cette indemnité est fonction de l'appartenance à un groupe de fonctions et non à la détention d'un grade. Par conséquent, pour déterminer le niveau de régime indemnitaire auquel pourra prétendre un agent, il faut tenir compte du groupe de fonctions sur lequel le poste de l'agent est référencé.

Chaque poste est réparti au sein d'un groupe de fonctions en tenant compte 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.

La réglementation, applicable à l'Etat, prévoit que :

- les fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception font référence à des responsabilités plus ou moins lourdes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien de conduite de projets.
- concernant, la technicité, l'expertise, l'expérience, il s'agit de valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent.
- Les sujétions particulières correspondent à des contraintes particulières (travail en extérieur, horaires décalés / variables / en soirée / en week end, fonctions itinérantes, engagement d'une responsabilité financière, juridique...).

### A/ Les bénéficiaires

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.) pour les agents titulaires, stagiaires et l'ensemble des agents contractuels de droit public (quel que soit le fondement juridique de leur recrutement), à temps complet et à temps partiel et à temps non complet, sur un cadre d'emplois éligible au RIFSEEP, au prorata du temps de travail.

Certains cadres d'emplois non éligibles (police municipale et assistants et professeurs d'enseignement artistique) les personnels titulaires d'un contrat de droit privé (ex : assistantes maternelles), le personnel horaire, les pigistes, sont également exclus du dispositif du RIFSEEP. Pour ces derniers, les dispositions actuelles sur l'application de leur régime indemnitaire restent en vigueur.

### B/ Les modalités de fixation de l'IFSE

L'I.F.S.E. correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

#### **B-1 / Les groupes de fonctions**

La répartition des postes dans des groupes de fonctions a été faite par application de deux méthodes successives :

1/ Par répartition : une évaluation des emplois les uns par rapport aux autres en partant des fonctions occupées et du positionnement dans l'organigramme a été réalisée. La comparaison des postes a permis d'obtenir une liste hiérarchique des postes.

2 / Par critérisation : un travail de précision de la liste hiérarchique des postes établie a été réalisé avec les responsables de services à partir des critères déterminés et validés par l'autorité territoriale. Chaque poste a été analysé et se voit classé dans un groupe de fonction.

Ainsi, les agents de la commune concernés par la mise en œuvre du RIFSEEP sont répartis, selon la fonction à laquelle est rattachée leur poste, au sein de groupes de fonctions définis dans le tableau ci-après :

Groupes de fonctions	Définition du groupe	Exemple de fonctions	IFSE Minimum	IFSE Maximum
<b>Direction générale</b>	<b>Postes de direction générale et de direction générale adjointe</b> <u>critères du poste</u> : forte qualification - lien direct avec l'autorité territoriale - conception stratégique de projets - rôle de pilotage, animation et arbitrage décisionnel - encadrement de directeurs - niveau de responsabilité déterminant (délégation de signature ; engagement de la responsabilité financière et juridique de la collectivité) - sujétions particulières (disponibilité ; contraintes horaires)	DGS - DGA - DGST	2000	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité
<b>STRATEGIQUE Encadrement</b>	<b>Postes de direction</b> <u>Critères du poste</u> : forte qualification - rôle d'impulsion managériale intervenant sur un ou plusieurs services - encadrement de cadres opérationnels - conception stratégique de projets - niveau de responsabilité déterminant - sujétions particulières (disponibilité ; contraintes horaires)	Directeurs et Directeurs adjoints	900	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité
<b>OPERATIONNEL Encadrement</b>	<b>Postes avec fonction d'encadrement et une responsabilité de service</b> <u>Critères du poste</u> : conception et pilotage de projets impactant pour la collectivité - encadrement de cadre de proximité (organisation du travail ; gestion de planning) et/ou de plus de 5 agents - conception et suivi de budgets / gestion de l'économat - niveau de responsabilité élevé (impact sur l'image de la collectivité) - sujétions particulières (relations élus ; variabilité des horaires ; exposition au risque)	Responsable pôle solidarité - Responsable CTM - Responsable urbanisme - Responsable restauration	800	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité
<b>OPERATIONNEL Pilotage</b>	<b>Postes avec peu ou pas d'encadrement</b> <u>Critères du poste</u> :	Technicien solution	550	

<b>expertise</b>	haut niveau et/ou une rareté de l'expertise et/ou une qualification particulière dans un domaine spécifique - conception et pilotage de projets impactant pour la collectivité (conception de budgets) pouvant impliquer du conseil aux élus	numérique - Responsable santé prévention - Technicien assainissement		Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité
<b>PROXIMITE Encadrement</b>	<b>Postes d'encadrement d'une équipe de proximité</b> <u>Critères du poste</u> : encadrement d'équipe composée d'agents d'exécution - suppose une grande polyvalence dans les compétences (organisation du travail ; gestion de plannings ; suivi de budget) - sujétions liées à l'exposition au risque ; à la multiplicité des interlocuteurs (administrés ; agents, partenaires extérieurs)	Directeur CL - Directeur crèche - Directeur adjoint CL - Directeur adjoint crèche - Coordinateur activités périscolaires - Coordinateur espace 16/25 - Responsables sections médiathèque - Responsables ateliers CTM	250	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité
<b>PROXIMITE Pilotage expertise</b>	<b>Postes sans encadrement avec une expertise dans un domaine spécifique</b> <u>Critères du poste</u> : maîtrise d'un logiciel métier et une mise à jour constante des connaissances - sujétions liées à l'exposition au risque ; à la multiplicité des interlocuteurs (administrés ; agents, partenaires extérieurs)	EJE - Chargé de commande publique - Chargé de communication interne - chargé de logement social - Comptable - Gestionnaire Carrière et paie - Surveillant de travaux	230	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité
<b>Agent territorial expert</b>	<b>Postes dont l'exercice suppose la détention d'une qualification particulière</b> <u>Critères du poste</u> : qualification réglementaire ; niveau de diplôme et/ou un certain niveau de formation - sujétions du postes liées à la pénibilité du métier ; aux contraintes horaires, aux relations administrés et/ou au caractère itinérant des missions	ATSEM - ASVP - Auxiliaire de puériculture - Chargé d'accueil - Gestionnaire recrutement - Cuisinier - Agent de restauration cuisine centrale - Menuisier - Mécanicien - Electricien - animateur	200	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité

<b>Agent territorial</b>	<p><b>Postes dont l'exercice ne suppose pas de formation préalable</b></p> <p><u>Critères du poste</u> : sujétions de postes liées à la pénibilité du métier ; aux contraintes horaires, aux relations administrés et/ou au caractère itinérant des missions</p>	<p>APE - Agent du patrimoine - caissier - Lingère - agent de restauration office</p>	<p>100</p>	<p>Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité</p>
--------------------------	--	--	------------	--

## B-2 / Les montants d'IFSE par groupe de fonctions

Chaque groupe de fonctions se voit attribuer un montant minimum et un montant maximum de régime indemnitaire (les plafonds sont ceux réglementairement fixés pour les corps de l'Etat servant de référence en application du principe de parité). Les agents présents et les nouveaux recrutés bénéficieront du montant socle d'IFSE (montants minimums fixés dans le tableau ci-dessus) qui pourra être individualisé au regard de critères préalablement établis :

- **le niveau des fonctions :**

- la catégorie du poste occupé par l'agent (A / B / C)
- la détention d'un niveau de diplôme et/ou d'un concours
- le niveau des fonctions et/ou d'encadrement (ex : importance du nombre d'agents encadrés ; différence entre un responsable et son adjoint ; la responsabilité d'agents dont les postes sont classés au sein du même groupe de fonctions)

- **la réalisation d'une mission complémentaire :**

- tenue d'une régie
- Accompagnement d'un agent à l'acquisition et au développement de ses compétences
- Intérim

- **L'expérience professionnelle / la technicité / l'expertise :**

- le niveau d'expérience pour l'exercice des missions de façon autonome (exercice des activités sans constante supervision ; capacité à s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini)
- la rareté de l'expertise

- **des sujétions spécifiques liées au poste occupé :**

- forte exposition (multiplicité des interlocuteurs ; contact public particulier / exigeant...)
- travaux pénibles (risques de toutes natures ; contraintes météorologiques ; travail posté, itinérance...)
- sujétions horaires de toutes natures (disponibilité accrue, horaires atypiques et/ou variables...)
- engagement de la responsabilité de la collectivité

### C/ Les modalités d'évolution des IFSE

L'IFSE sera susceptible de varier dans son montant :

- en cas de mobilité interne entraînant un changement de groupe de fonction
- en cas de mobilité interne sans changement de groupe de fonction par application des critères fixés au III B – 2 de la présente délibération.
- en l'absence de changement de fonctions et au regard de l'application des critères d'individualisation de l'IFSE

#### **C-1/ Mobilité interne entraînant un changement de groupe de fonction**

Vers un groupe supérieur :

L'agent se voit appliquer le montant socle du nouveau groupe de fonctions de son poste. Ce montant peut être revalorisé au regard de l'application des critères d'individualisation de l'IFSE fixés au III B – 2 de la présente délibération.

Si l'IFSE perçue avant sa mobilité est supérieure, l'IFSE de l'agent est maintenu à titre individuel, par ajout d'un régime indemnitaire spécifique de "maintien d'IFSE". Le montant de ce régime indemnitaire spécifique sera revu à la baisse à chaque fois que le traitement indiciaire progressera jusqu'à disparition (en application des règles fixées au II de la présente délibération).

Vers un groupe inférieur :

L'agent bénéficie de l'IFSE appliqué au poste au sein du nouveau groupe de fonctions et le montant individuel résulte de l'application des critères fixés au III B – 2 de la présente délibération. De fait, le maintien de l'IFSE versé préalablement à la mutation n'est pas

garanti.

## **C-2/ Mobilité interne sans changement de groupe de fonctions**

L'IFSE de l'agent n'est pas modifié sauf modification significative du niveau d'expertise ou de responsabilité. Dans ce cas, l'IFSE pourra être revalorisée dans le respect du montant plafond défini pour le groupe de fonctions.

## D/ Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010, l'Assemblée délibérante ne peut prévoir des conditions de maintien du régime indemnitaire plus favorables que celles appliquées pour les agents publics de l'Etat, en vertu du principe de parité.

### **D-1 / Modalités de maintien de l'IFSE**

L'IFSE est maintenu dans les mêmes conditions que le traitement dans le cadre des positions suivantes permettant de bénéficier du plein traitement :

- Congés annuels, congés bonifiés et autorisations spéciales d'absences ;
- Congés de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, et d'adoption ;
- Congé de maladie ordinaire ;
- Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS) (*en cas d'accident de travail ou de maladie reconnue imputable au service*)
  - Pour les agents en temps partiel thérapeutique accordés à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans le cas d'une période de Préparation au Reclassement (PPR), l'agent perçoit l'IFSE lié au poste qu'il occupait précédemment à son entrée en PPR. A l'issue de la PPR, en cas de nomination sur poste vacant, l'agent se voit appliquer l'IFSE lié au groupe de fonctions du poste sur lequel il est effectivement nommé.

### **D-2 / Modalités de variation de l'IFSE**

L'IFSE est proratisée dans les positions suivantes :

- Pour les agents travaillant à temps partiel ou temps non complet. Ainsi, l'IFSE suit le sort du traitement indiciaire (50%, 60% et 70% pour l'équivalent en temps de

travail ; 6/7ème pour 80% et 32/35ème pour 90%).

- Pour les agents en temps partiel thérapeutique hormis l'hypothèse d'un temps partiel thérapeutique accordé à la suite d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

### **D-3 / Modalités de suspension du régime indemnitaire**

#### Maladie

Le versement de l'IFSE est suspendu en cas de :

- congé de longue maladie ;
- congé de longue durée ;
- congé de grave maladie

En cas d'application rétroactive d'un de ces congés, les montants d'IFSE effectivement versés dans l'attente de l'avis du conseil médical ne feront pas l'objet d'un mandat de la collectivité.

#### Sanctions / suspension / grèves

L'IFSE est supprimée en cas :

- d'exclusion temporaire de fonctions ;
- de suspension de service.
- En cas de grève, la retenue porte sur l'ensemble de la rémunération proportionnellement à la durée de la grève : le traitement ainsi que l'ensemble du régime indemnitaire.

#### E / Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

La périodicité de versement de l'IFSE sera mensuelle.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail.

### **IV/ Mise en place d'une part liée à l'engagement individuel**

Le conseil municipal décide d'instaurer dans la limite des textes applicables à la Fonction Publique d'Etat une part liée à l'engagement individuel et à la manière de servir des agents dans l'exercice de leurs fonctions.

S'agissant des agents de la commune de Chatou, cet engagement individuel à vocation à être valorisé et apprécié non seulement au titre l'année entière écoulée, mais également au titre de missions exceptionnelles (ex : organisation d'un évènement d'importance, traitement et aboutissement d'un dossier particulièrement complexe) ponctuellement confiées au cours de l'année à certains agents qui les mobilisent fortement, et dont la réussite est conditionnée par leur investissement et leur mobilisation.

La part engagement individuel sera donc versée selon les critères définis ci-après à tous les agents au titre de l'engagement individuel sur l'année écoulée, mais pourra également être versée aux agents qui ont accepté d'assumer ces missions ponctuelles exceptionnelles et auront fait preuve dans leur manière d'exécuter lesdites missions d'un investissement particulièrement remarquable.

Il est précisé que les attributions au titre de l'engagement individuel annuel et au titre de l'attribution de l'accomplissement de missions exceptionnelles ne sont pas exclusives l'une de l'autre, mais le total des deux attributions sera toujours limité au montant maximal réglementaire annuelle susceptible d'être versé à chaque agent en fonction du cadre d'emplois auquel il appartient.

A/ La part engagement individuel attribuée au titre de l'année écoulée

- Bénéficiaires
  - 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
- La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de la part engagement individuel versée au titre de l'année écoulée

La part engagement individuel versée au titre de l'année écoulée est déterminée, pour chaque groupe de fonction, suivant les montants établis dans le tableau ci-dessous :

<b>CIA</b>	<b>montant annuel maximum</b>
<b>Direction générale</b>	300

<b>STRATEGIQUE - Encadrement</b>	250
<b>OPERATIONNEL - Encadrement</b>	230
<b>OPERATIONNEL - Pilotage / expertise</b>	200
<b>PROXIMITE - Encadrement</b>	200
<b>PROXIMITE - Pilotage / expertise</b>	150
<b>Agent territorial expert</b>	130
<b>Agent territorial</b>	100

Conformément à l'article 4 du décret du 20 mai 2014, le versement du complément indemnitaire annuel tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciés lors de l'entretien professionnel d'évaluation annuel.

L'agent perçoit un pourcentage, compris entre 0 et 100%, du montant maximal de CIA déterminé pour son groupe de fonctions au regard des critères suivants :

**Les critères d'attribution sont :**

- Investissement : la réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs par l'agent ; l'implication dans les projets du service et/ou des projets innovants.
- Conscience professionnelle : l'engagement professionnel de l'agent dans l'exercice de ses fonctions et/ou d'événementiels et/ou lors de gestion de crise ;
- Relationnel : la capacité à entretenir des relations de travail harmonieuses avec les collègues de travail et/ou la hiérarchie et/ou avec les partenaires de la collectivité ; la contribution au collectif de travail ; la qualité de la relation au public ;
- Sens du service public : le respect des consignes de travail, des horaires, l'assiduité au travail, la qualité d'accueil du public...

Le versement de la part engagement individuel au titre de l'année écoulée n'est donc pas acquise et le montant attribué au titre d'une année n'est pas reconductible automatiquement l'année suivante.

- Modalités d'attribution du CIA à certaines situations particulières

Les agents en année N ne pourront prétendre à l'attribution de la part engagement individuel au titre de l'année écoulée que si la durée de leur activité pendant l'année N a été suffisante pour permettre qu'ils soient évalués.

La part engagement individuel au titre de l'année écoulée ne sera pas versée pour les agents ayant quitté la collectivité avant d'avoir pu faire l'objet d'un entretien professionnel.

- Périodicité de versement du complément indemnitaire

Le CIA sera versé en une seule fois, au terme du processus d'évaluation annuelle établie pour l'année N, au cours du premier semestre de l'année N+1.

Le montant est proratisé en fonction du temps de travail de chaque agent.

B/ La part engagement individuel attribuée en cours d'année au titre de l'accomplissement d'une mission exceptionnelle

- Bénéficiaires
  - 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
- Détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de la part engagement individuel versée au titre de la réalisation d'une mission exceptionnelle et critères d'attribution individuelle

La part engagement individuel versée au titre de la réalisation d'une mission exceptionnelle est déterminée dans les limites décrites ci-dessous :

<b>CIA</b>	<b>Montant minimum</b>	<b>Montant maximum de la part engagement individuel versée au titre de l'accomplissement d'une mission exceptionnelle du CIA</b>
Tous les groupes de fonctions	100€	Montant maximal réglementaire applicable à chaque agent au regard du cadre d'emplois auquel il appartient et en application du principe de parité

Il est rappelé que les attributions au titre de l'engagement individuel annuel et au titre de l'attribution de l'accomplissement de missions exceptionnelles ne sont pas exclusives l'une de l'autre, mais le total des deux attributions sera toujours limité au montant maximal réglementaire annuelle susceptible d'être versé à chaque agent en fonction du cadre d'emplois auquel il appartient.

Seuls les agents ayant accepté de se voir confier l'encadrement et/ou la réalisation d'une mission exceptionnelle sont susceptibles de percevoir tout ou partie du montant visé ci-dessus.

La mission en cause ne doit pas relever des fonctions induites normalement par le poste occupé par l'agent.

L'agent éligible perçoit un pourcentage, compris entre 0 et 100%, du montant maximal visé ci-dessus auquel il peut prétendre en fonction des critères suivants :

- Investissement individuel dans la réalisation de la mission
- Respect des délais impartis

- Capacité à fédérer l'équipe chargée de la réalisation de la mission
- Atteinte des objectifs induits par la mission et réussite de la mission

La part engagement individuel versée au titre de la réalisation d'une mission exceptionnelle sera versée au plus tard :

- soit à l'achèvement de la mission
- soit à l'achèvement de chaque étape clé du projet

## **V/ Les règles 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 allouée aux régisseurs d'avances et de recettes
- Indemnité de sujétions spéciales
- Indemnité de risques et de sujétions spéciales des psychologues
- Prime d'encadrement
- Prime des auxiliaires exerçant les fonctions d'assistant de soins en gérontologie
- Prime forfaitaire mensuelle des auxiliaires de soins ou de puériculture
- Prime spéciale de sujétions des auxiliaires de puériculture ou de soins
- Prime spécifique

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,
- les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, indemnité horaire pour travail de nuit, jours fériés et dimanches, ...),
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel,
- la nouvelle bonification indiciaire,
- l'indemnité de résidence
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit, prime d'encadrement éducatif de nuit,
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale,

- IHTS,
- astreintes,
- l'indemnité pour travail dominical régulier,
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié
- les avantages acquis avant la publication de la loi statutaire (loi 84-53 du 26.01.1984 – art 111.4)

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A. décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté.

**DIT** que les montants maxima de l'IFSE et du CIA évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'État.

**DECIDE** qu'en application de l'article 88 alinéa 3 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, l'autorité territoriale maintient, à titre individuel, le montant versé antérieurement au RIFSEEP, jusqu'à un éventuel changement de poste de l'agent, une réévaluation de ses fonctions ou jusqu'à l'éventuelle abrogation de cette disposition lors d'une délibération ultérieure.

## **VI/ Date d'effet**

**Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 01/01/2024**

**Les dispositions des délibérations instaurant le régime indemnitaire antérieur restent en application pour les agents relevant des cadres d'emplois non éligibles au RIFSEEP.**

**Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.**

**Ainsi fait et délibéré les jours, mois et an ci-dessous.**

**A L'UNANIMITÉ,**

Publiée le : 19/12/2023