

Accusé de réception en préfecture
049-214903288-20191125-2019128-D8
Date de télétransmission : 03/12/2019
Date de réception préfecture : 03/12/2019



CONSEIL MUNICIPAL DU LUNDI 25 NOVEMBRE 2019

N° 2019/128

Un extrait de la présente délibération a été affiché à la porte de la Mairie :

Le 27 NOVEMBRE 2019

Présents : 28
Excusés : 6
(5 pouvoirs)
En exercice : 35

Secrétaires de séance :

J.L. LHEMANNE et
M. BATAILLE

Le lundi vingt-cinq novembre deux mille dix-neuf à dix-huit heures quinze, les membres du Conseil Municipal se sont réunis à l'Hôtel de Ville de Saumur, salle du Conseil, sous la présidence de Monsieur Jackie GOULET, Maire, sur convocation faite par lui le dix-huit novembre deux mille dix-neuf.

Etaient présents : M. GOULET, Maire – MM. NERON N, NERON M, LOYEAU, Mme TAUGOURDEAU, Maires Délégué(e)s – MM. LHEMANNE, GRAVOUEILLE, Mme LELIEVRE, MM. CARDET, PROD'HOMME, Mmes GUILLON, ANGUENOT, Adjoint – M. MARCHAND, Mmes SARAMITO, RABAULT, METIVIER, GAZEAU, BOURDIER, M. COMBEAU, Mme MALLET, MM. CHA, APCHIN, BATAILLE, Mmes de LUZE, DAMAS, LAMOUR, MM. JAMIN, MORINEAU Conseillers Municipaux.

Excusés : Mmes LE COZ, HENRY, M. BRAEMS, Mme TUBIANA, M. HOUTIN qui ont respectivement donné pouvoir à M. GOULET, Mme TAUGOURDEAU, MM. NERON M., MARCHAND, NERON N.

D. PHILIPPE s'est excusé sans donner de pouvoir.

Absent: M. DUFOUR.

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

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi 83-634 du 13 juillet 1983 modifiée, portant droits et obligations des fonctionnaires,

Vu la loi n° 84.53 du 26 Janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 précitée,

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 du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la Fonction Publique d'État,

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

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

Vu les différents arrêtés fixant les plafonds du RIFSEEP applicables aux corps d'emplois de référence à l'État pris en application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014,

Vu l'avis du Comité Technique de la Ville et du CCAS en date du 4 novembre 2019,

Considérant qu'il y a lieu d'instaurer le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP), au profit des agents de la Ville et du CCAS,

Considérant qu'il appartient à l'assemblée délibérante de fixer la nature, les plafonds et les conditions d'attribution des indemnités,

La collectivité a décidé de refondre le régime indemnitaire de ses agents, avec les objectifs suivants :

- assurer l'équité de traitement dans l'attribution du régime indemnitaire
- appliquer la réglementation relative au nouveau régime indemnitaire
- prendre en compte et valoriser les sujétions particulières de chaque poste.

Il est donc proposé au Conseil Municipal d'approuver la mise en place du RIFSEEP dans les conditions précisées ci-après.

PRINCIPE GÉNÉRAL DU RIFSEEP :

Le Régime Indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) a vocation à remplacer la plupart des primes et indemnités existantes dans la Fonction Publique Territoriale en application des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création de ce régime indemnitaire dans la Fonction Publique d'État.

Il ne remplace pas notamment certaines indemnités telles que :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (frais de déplacement, indemnité de mission, indemnité de stage, indemnité de mobilité)
- l'indemnisation des sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (exemples : heures supplémentaires, astreintes)
- l'indemnité forfaitaire pour travail les dimanches et jours fériés des personnels de la filière sanitaire et sociale
- l'indemnité pour travail dominical régulier
- l'indemnité horaire pour travail du dimanche et jour férié
- l'indemnité horaire pour travail normal de nuit
- la nouvelle bonification indiciaire
- la prime de responsabilité versée aux agents détachés sur un emploi fonctionnel
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : Garantie Indemnitaire du Pouvoir d'Achat, Indemnité compensation CSG...)

Celles-ci continueront donc à être versées en marge du RIFSEEP.

Le RIFSEEP, uniquement applicable aux agents de droit public (les agents de droit privé comme les apprentis et les contrats aidés en sont exclus), est composé de deux parts :

- l'Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE), part obligatoire
- le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), part facultative attribuable à titre individuel.

La Ville de Saumur et son CCAS décident que le versement de l'IFSE sera mis en œuvre à compter du 1^{er} décembre 2019, celle-ci étant décomposée en 2 parts :

- Part 1, IFSE « Prime mensuelle »
- Part 2, IFSE « Régie »

Les modalités d'attribution du CIA seront fixées ultérieurement et feront l'objet d'une délibération spécifique.

A NOTER : Le calcul du RIFSEEP est désormais désolidarisé du grade et de l'ancienneté des agents. Il s'appuie exclusivement sur les caractéristiques du poste.

Le régime indemnitaire acquis antérieurement des cadres d'emplois cités en **annexe 1**, exclus de l'application du RIFSEEP, est maintenu.

PART 1 DE L'IFSE INTITULEE « PRIME MENSUELLE »

Article 1 : DETERMINATION DES GROUPES DE FONCTION ET DES CRITERES DE COTATION

L'IFSE est composée d'un montant forfaitaire, déterminé par l'autorité territoriale, correspondant au groupe d'affectation du poste et d'un montant correspondant au nombre de points obtenus par critère en application de la grille de cotation.

Groupes de fonctions :

Six groupes de fonctions sont créés. Tous les postes de la collectivité (sauf ceux exclus du RIFSEEP) sont classés au sein de ces groupes de fonction.

G1	Agents de proximité, assistants administratifs, agents qualifiés, fonctions nécessitant une habilitation ou avec des horaires atypiques, fonctions présentant des sujétions dans le domaine de la sécurité ou autres sujétions spéciales
G2	Agents qualifiés avec autonomie et responsabilités, chefs d'équipe, assistants de direction, chargés de mission
G3	Responsables de secteur, chargés d'opérations
G4	Responsables de service
G5	Directeurs (trices) (membres de la direction générale)
G6	Directeur (trice) des Services – Directeur (trice) général(e) adjoint(e)

Cotation des postes :

L'outil de cotation des postes est basé sur une déclinaison adaptée à la collectivité, des trois critères suivants fixés par le décret n°2014-513 du 20 mai 2014 :

<u>Critère 1 :</u> Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	<u>Critère 2 :</u> Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	<u>Critère 3 :</u> Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
--	--	---

Voir détail des critères de cotation : **annexe n°2**

Le régime indemnitaire de certains cadres d'emplois cités en **annexe n°1** est en attente de publication d'arrêtés ministériels. Ces cadres d'emplois se verront donc appliquer les cotations et les valeurs de l'IFSE dans la limite des montants annuels réglementaires.

Article 2 : CALCUL DE LA PART 1 DE L'IFSE

Le montant de l'IFSE d'un poste est constitué de l'addition du montant de base forfaitaire fixé par groupe de fonctions et de la valorisation monétaire du nombre de points attribués dans chaque critère de cotation. Cette deuxième constituante est fixée par tranches de points.

Le montant total ainsi déterminé est calculé dans la limite des plafonds annuels fixés pour les corps équivalents de la fonction publique d'État (principe de parité).

Voir mode de calcul : **annexe n°3**

Cas particulier : Les agents contractuels sur des postes rémunérés sur relevé d'heures se verront attribuer une IFSE « horaire » calculée en fonction du montant de base du groupe de fonction 1 ramené à l'heure.

Article 3 : BENEFICIAIRES DE LA PART 1 DE L'IFSE

Statut / motifs de recrutement	Conditions d'attribution de l'IFSE
Fonctionnaires titulaires et stagiaires	Versement dès le 1 ^{er} jour de l'arrivée de l'agent dans la collectivité.
Contractuels de droit public sur emplois permanents	
Contractuels recrutés pour un accroissement temporaire d'activité	
Contrats de projets	Versement à compter du 1 ^{er} jour du mois suivant une carence de présence de 3 mois, consécutifs ou non, sur une année glissante.
Remplaçants	
Contractuels recrutés pour un accroissement saisonnier d'activité (*)	Pas de versement de l'IFSE. (*) à l'exception des contractuels recrutés en qualité de surveillant de baignade ou de maître nageur sauveteur : ces derniers bénéficieront de l'IFSE dès le 1 ^{er} jour de leur recrutement

INDEMNITE DIFFERENTIELLE LIEE A LA PART 1 « Prime mensuelle »**Article 4 : CAS DE VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ DIFFÉRENTIELLE**

a) En vertu de l'article 88 alinéa 3 de la loi du 26 janvier 1984 : « les organes délibérants des collectivités territoriales et de leurs établissements publics peuvent décider de maintenir, à titre individuel, au fonctionnaire concerné, le montant indemnitaire dont il bénéficiait en application des dispositions réglementaires antérieures, lorsque ce montant se trouve diminué soit par l'application ou la modification des dispositions réglementaires applicables aux services de l'État servant de référence, soit par l'effet d'une modification des bornes indiciaires du grade dont il est titulaire ».

Ainsi, lors de la première instauration du RIFSEEP, les agents intégrant un groupe de fonction avec une cotation de poste qui occasionnerait une perte de régime indemnitaire, pourront bénéficier d'une indemnité différentielle permettant de pallier cette perte. Cette dernière vise à maintenir l'agent à un niveau de régime indemnitaire identique à celui préexistant au RIFSEEP.

b) Dans le cadre d'une mobilité interne, quel que soit le motif, l'agent concerné se verra attribuer l'IFSE de son nouveau poste.

c) *Au cas par cas et pour des postes aux particularités le nécessitant*, les agents pourront se voir attribuer une indemnité différentielle fixée par un arrêté individuel du Maire.

PART 2 DE L'IFSE INTITULÉE « REGIE »**Article 5 : MISE EN PLACE DE LA PART 2 DE L'IFSE «REGIE»**

L'indemnité allouée aux régisseurs d'avances et de recettes (titulaires ou contractuels) n'étant pas cumulable avec le RIFSEEP au sens de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014, une part IFSE « régie » sera versée en complément de la part 1 IFSE si la régie est une des missions du poste. Cette part IFSE « régie » permet de prendre en compte dans le régime indemnitaire les responsabilités et contraintes liées à la tenue d'une régie.

Il est proposé de fixer cette part sur les mêmes bases que les montants définis par l'arrêté du 28 mai 1993 relatif aux taux de l'indemnité de responsabilité susceptible d'être allouée aux régisseurs d'avances et aux régisseurs de recettes relevant des organismes publics et montant du cautionnement imposé à ces agents. Si l'agent n'est plus régisseur titulaire, l'IFSE « régie » ne sera plus versée.

Les régisseurs suppléants peuvent prétendre à une quote-part de l'IFSE « Régie » pour les périodes où ils sont effectivement en activité, en remplacement du titulaire, dans la limite de deux mois, sans que le régisseur titulaire ne soit privé de la sienne pendant ces mêmes périodes.

Les montants annuels de l'IFSE « Régie » seront versés en décembre de chaque année pour l'année en cours.

Montants fixés par l'arrêté du 28 mai 1993 : **annexe n° 4**

CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE

Article 6 : CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE LIÉES AU TEMPS DE TRAVAIL

Absence de service fait (absence non justifiée)	Le régime indemnitaire, au même titre que tous les éléments composant la rémunération, n'est pas versé en cas d'absence de service fait.
Temps partiel (de droit et sur autorisation)	Le régime indemnitaire est proratisé en fonction de la quotité de temps travaillé (et non du temps rémunéré).
Temps non complet	Le régime indemnitaire est proratisé en fonction de la quotité de temps travaillé.
Autorisations spéciales d'absence incluant congé paternité	Maintien du régime indemnitaire.

Article 7 : CONDITIONS DE VERSEMENT DE L'IFSE LIÉES A L'INDISPONIBILITÉ PHYSIQUE

1°) Agent en congé maladie ordinaire	<p>1/ En dessous de 90 jours d'absence sur une <i>année glissante</i> : Versement de la moitié du 30ème de l'IFSE par jour d'absence au-delà du 2ème arrêt de travail. Les renouvellements sont considérés comme un nouvel arrêt de travail. <i>Exemple : <u>annexe 5-2°</u></i></p> <p>2/ Au-delà de 90 jours d'absences sur une année glissante : L'IFSE suit le sort du traitement de base</p>
2°) Agent en congé longue maladie, congé longue durée, congé grave maladie	L'IFSE suit le sort du traitement
3°) Agent en accident de travail ou de service, maladie professionnelle imputable au service	
4°) Agent en congé maternité	
5°) Agent à temps partiel thérapeutique	Maintien de l'IFSE du poste dans les mêmes proportions que le traitement de base

Dérogation pour le mois de décembre 2019 et l'année 2020 :

Quel que soit le motif de l'indisponibilité physique, il est prévu de ne mettre en application la modulation de l'IFSE dans les mêmes proportions le traitement qu'à compter du 1^{er} janvier 2021, dans l'attente de la négociation d'un nouveau contrat de prévoyance collectif pour les arrêts de travail de plus de 90 jours.

MESURES TRANSITOIRES JUSQU'AU 31/12/2021**Article 8 : MISE EN PLACE DE MESURES TRANSITOIRES****Constat de l'impact budgétaire de la mesure sur une année pleine :**

Le calcul de la part 1 de l'IFSE découlant de la cotation des postes, engendre un budget supplémentaire estimé pour l'année 2020 à **97 000 €**.

Cet impact s'explique par le fait que le régime indemnitaire actuel prend en compte le grade de l'agent alors que l'IFSE est calculé sur des critères liés au poste. Ainsi, le régime indemnitaire n'est plus fonction de la situation statutaire ni l'ancienneté de l'agent mais de la résultante de la cotation du poste occupé.

Mesures transitoires jusqu'au 31/12/2021 :

Afin d'amplifier l'effet de la mise en place du RIFSEEP, notamment pour les catégories de salaires les moins élevés de la collectivité (agents de catégorie C principalement), il est prévu le versement de la part 1 IFSE« prime mensuelle » selon les dispositions suivantes :

- **pour les agents titulaires dont les postes sont affectés dans les groupes de fonctions 1 et 2, une augmentation mensuelle minimum de 18 € bruts si la différence entre le calcul de l'IFSE du poste et le RI antérieur de l'agent est inférieure à 150 € bruts mensuels.**

Exemples de calcul : **annexe 5 -5°**

- **pour les agents contractuels la plupart du temps sans régime indemnitaire avant la mise en place du RIFSEEP, une progression étalée sur 3 ans du versement de l'IFSE calculée de la manière suivante:**

■ **en décembre 2019 et pour toute l'année 2020 = 1/3 de la part « prime mensuelle »**

■ **en 2021 = 2/3**

■ **en 2022 : 100 % de l'IFSE calculée du poste occupé.**

EVALUATION DU BUDGET ALLOUE A LA MISE EN PLACE DU RIFSEEP EN 2020

Prise en compte de la cotation			+18 € bruts	TOTAL
Titulaires	Contractuels (1/3)	Total	Titulaires remplissant les conditions	
43 386,00 €	18 036,00 €	61 422,00 €	41 658,00	103 080,00 €

EFFETS DE LA PRESENTE DELIBERATION

La mise en œuvre du RIFSEEP telle que ci-dessus défini prend effet à compter du 1^{er} décembre 2019.

Tous les dispositifs antérieurs de calcul et d'application de régimes indemnitaires au sein de la collectivité sont automatiquement abrogés pour les agents des cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP.

Pour les cadres d'emplois non soumis au RIFSEEP, les régimes indemnitaires acquis antérieurement sont maintenus dans la limite des plafonds annuels réglementaires.

Le montant individuel de l'IFSE sera fixé par arrêté du Maire et notifié à chaque agent dans la limite des plafonds annuels fixés par arrêté.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, il est donc proposé aux membres du Conseil Municipal d'approuver la mise en place du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel, part IFSE, à compter du 1^{er} décembre 2019 dans les conditions précisées ci-dessus.

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal ADOPTE à l'unanimité.

Pour extrait conforme,
Le Maire de la Ville de Saumur,



Jackie GOULET

**ANNEXE 1 – CADRES D'EMPLOIS EXCLUS DU RIFSEEP
OU EN ATTENTE D'ARRÊTÉS D'APPLICATION**

a) Ci-dessous la liste des cadres d'emplois existants dans les effectifs qui ne bénéficient pas du RIFSEEP (et qui voient donc leur régime indemnitaire actuel maintenu) :

Filière médico-sociale :

- Cadres territoriaux de santé (catégorie A)
- Puéricultrices territoriales (catégorie A)
- Infirmiers en soins généraux (catégorie A)
- Infirmiers territoriaux (catégorie B)
- Auxiliaires de puériculture (catégorie C)
- Auxiliaires de soins territoriaux (catégorie C)

Filière culturelle :

- Assistants territoriaux d'enseignement artistique (catégorie B)

Tous les cadres d'emplois de la filière de la police municipale

Tous ces cadres d'emplois sont soumis au régime indemnitaire institués antérieurement dans les conditions et plafonds réglementaires (et devraient être réexaminés au plus tard pour le 31/12/19) .

b) En attente de publication des arrêtés ministériels, les postes des cadres d'emplois ci-dessous, sont bien soumis au RIFSEEP et se verront appliquer les cotations et la valorisation de l'IFSE dans la limite des montants applicables aujourd'hui à chaque cadre d'emplois :

- Ingénieurs territoriaux (catégorie A)
- Techniciens territoriaux (catégorie B)
- Assistants sociaux éducatifs (catégorie A)
- Éducateurs de jeunes enfants (catégorie A)

ANNEXE 2 – Critères de cotation des postes de la Ville de Saumur

Critère 1 : fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception

1.1 Niveau hiérarchique

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Directeur (trice) des Services – Directeur (trice) Général adjoint	15
Directeurs (trices) (membres de la direction générale)	12
Responsables de service	9
Responsables de secteur, chargé d'opérations	6
Agents qualifiés avec autonomie + responsabilités, chef d'équipe, assistante de direction, chargé de mission	3
Agents de proximité	0

1.2 Nombre de collaborateurs – agents permanents sous sa responsabilité (y compris les contrats d'un minimum d'un an)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
100 et plus	11
50 à 99	9
21 à 50	7
11 à 20	5
6 à 10	3
1 à 5	1
0	0

1.3 Collaborateurs encadrés (points cumulatifs)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Agents de proximité, assistants administratifs, agents qualifiés, qualifications diplômantes, fonctions nécessitant une qualification, habilitation, horaires atypiques, sujétions dans le domaine de la sécurité, fonctions à sujétions spéciales	5
Agents qualifiés avec autonomie + responsabilités, chef d'équipe, assistante de direction, chargé de mission	4
Responsables de secteur, chargé d'opérations	3
Responsables de service	2
Directeurs(trices) (membres de la direction générale)	1
Pas d'encadrement	0

1.4 Organisation du travail des agents de proximité, gestion des plannings – répartir et/ou planifier les activités en fonction des contraintes du service

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui	1
Non	0

1.5 Délégation de signature

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Délégation générale	3
Pas de délégation	0

1.6 Conception / pilotage : coordination de projets et/ou d'opérations complexes et transversaux

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Fréquent	4
Rare	2
Non concerné	0

Critère 2 : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions**2.1 . Niveau d'initiative, de conception**

Descriptif	Nombre de points
Les actions à mener découlent d'une réflexion poussée des actions stratégiques prioritaires pour atteindre les objectifs généraux de la structure. (niveau relevant du directeur)	4
Les activités liées au poste sont variées, et supposent une réflexion ou une analyse afin de sélectionner la procédure, ou au besoin, d'en créer une nouvelle.	3
Les activités liées au poste sont simples, mais supposent une réflexion et une adaptation des méthodes de travail pour atteindre le but poursuivi.	2
Les activités liées au poste sont simples et clairement définies, les solutions à apporter découlent des connaissances ou des procédures existantes.	1

2.2 Niveau de technicité

Descriptif	Nombre de points
Missions supposant l'acquisition de savoirs théoriques et techniques complexes et variés conjugués à une expérience diversifiée de plusieurs années. Le niveau d'expertise peut constituer un appui ressources pour la structure.	6
Missions nécessitant des connaissances approfondies acquises dans le cadre d'une formation supérieure (niveau master) et/ou par une pratique professionnelle acquise sur plusieurs années.	5
Missions nécessitant des connaissances poussées acquises dans le cadre d'une formation supérieure (niveau licence) et/ou par une pratique professionnelle acquise à moyen terme.	4
Missions nécessitant des connaissances théoriques et/ou techniques acquises au cours d'une formation diplômante de type bac pro ou bac + 2 ou au cours d'un apprentissage réalisé à court ou à moyen terme.	3
Mise en oeuvre de savoirs faire supposant un apprentissage préalable au cours d'une formation qualifiante propre à l'exercice d'un métier (CAP ou BEP), ou une expérience de courte durée destinées à l'assimilation de ces savoirs faire.	2
Missions simples ne nécessitant pas de connaissances particulières acquises au-delà de la scolarité obligatoire. Suppose une simple adaptation aux procédures existantes et un apprentissage à très court terme.	1

2.3 Niveau de décision (points cumulatifs)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Arbitrage (directeur essentiellement)	4
Décision	3
Conseil/Interprétation	2
Exécution	1

2.4 Niveau d'autonomie – exercer ses activités sans constante supervision, s'organiser en prenant des initiatives dans un cadre de responsabilité défini. Degré d'autonomie accordé au poste

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Large	3
Encadrée	2
Restreinte	1

2.5 Utilisation d'un outil métier (langue étrangère, logiciel métier) – utilisation régulière et de manière confirmée (pas simplement de la saisie). exemple : kolok exclusivement pour le service courrier

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui	3
Non	0

2.6 Habilitation / certification – le poste nécessite-t-il une habilitation et /ou une certification (permis CACES, permis poids lourd, permis EC (remorque) habilitation électrique, HACCP, CAEPMNS, renouvellement habilitation, habilitation nacelle, AIPR...)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui – 2 et + habilitations	2
Oui – 1 habilitation	1
Non	0

Critère 3 : Les sujétions spéciales correspondent à des contraintes particulières liées à l'exercice de fonctions

3.1 Relations externes/internes (points cumulatifs)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Usagers	1
Internes	1
Elus	1
Partenaires extérieurs	1
Double hiérarchie dont une extérieure à la Ville ou au CCAS	1

3.2 Risque d'agression physique

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Fréquent	3
Rare	1

3.3 Risque d'agression verbale

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Fréquent	3
Rare	1

3.4 Stress

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Le poste est soumis à un stress augmentant les risques de tensions ou d'anxiété	2
Le poste est soumis à un stress augmentant de manière occasionnelle les risques de tension et d'anxiété	1

3.5 Exposition aux risques de contagions

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui	3
Non	0

3.6 Risque de blessure : risque caractérisé par le port des EPI / port de charges lourdes / travail sur la voie publique de manière régulière/ travail en hauteur

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui	3
Non	0

3.7 Travailleur isolé (majorité du temps)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui	3
Non	0

3.8 Itinérance/déplacements (multiples lieux d'embauche au cours de la semaine) (majorité du temps)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui	2
Non	0

3.9 Contraintes météorologiques (travail sur la voie publique)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Récurrente	3
Ponctuelle	1
Rare/non concerné	0

3.10 Horaires décalés (en dehors des horaires «habituels» de travail 8h-18h)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
OUI	3
NON	0

3.11 Obligation d'assister aux réunions en dehors des horaires «habituels» 8h-18h et heures non récupérées

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Récurrente (1 fois par semaine mini)	3
Ponctuelle (1 fois par mois)	1
Rare / Non concerné	0

3.12 Sujétions horaires (dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime) – travail le samedi dimanche et jours fériés/la nuit

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Oui – Travail exclusivement la nuit	6
Oui – Moyenne de + de 2 fois par mois	4
Oui – Moyenne de – et = 2 fois par mois	2
Non	0

3.13 Flexibilité (variabilités) des horaires (pas de planning hebdomadaire régulier)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Fréquente	3
Rare	1
Non concerné	0

3.14 Congés annuels et récupérations imposés

Échelle d'évaluation	Nombre de points
OUI	3
NON	0

3.15 Gestion de l'économat (stock, parc automobile...)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
OUI	1
NON	0

3.16 Suppléance sur la totalité des missions du supérieur hiérarchique (ponctuelle, congés, maladie...) permettant d'assurer de la continuité de service

Échelle d'évaluation	Nombre de points
Suppléance avec arbitrage	3
Suppléance sans arbitrage	1
Pas de suppléance	0

3.17 Travail avec des usagers vulnérables (personnes âgées et/ou petite enfance)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
OUI	3
NON	0

3.18 Horaires coupés (plusieurs temps de travail entrecoupés d'au moins 2 temps libres)
(exemple : garderie du matin, pause méridienne, garderie du soir)

Échelle d'évaluation	Nombre de points
OUI	3
NON	0

** L'agent qui a plusieurs postes et donc plusieurs cotations, se voit attribuer la cotation la plus élevée pour le calcul de l'IFSE

ANNEXE 3 – CALCUL DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE - PART 1

1°) Montant minimum brut mensuel attribué par groupe de fonction

Montant minimum brut mensuel par groupe de fonction		
G1	Agents de proximité, assistants administratifs, agents qualifiés, qualifications diplômantes, fonctions nécessitant une qualification, habilitation, horaires atypiques, sujétions dans le domaine de la sécurité, fonctions à sujétions spéciales	70 €
G2	Agents qualifiés avec autonomie + responsabilités, chef d'équipe, assistante de direction, chargé de mission	90 €
G3	Responsable de secteur, chargé d'opérations	120 €
G4	Responsables de service	225 €
G5	Directeurs (trices) (membres de la direction générale)	405 €
G6	Directeur (trice) des Services – Directeur (trice) général adjoint	455 €

2°) Montants bruts de régime indemnitaire mensuels ajoutés au minimum du groupe de fonction par tranche de points et par critère

Critère 1		Critère 2		Critère 3	
Nombre de points	Valeur en €	Nombre de points	Valeur en €	Nombre de points	Valeur en €
0	0 €	De 0 à 4	0 €	De 0 à 2	0 €
De 1 à 5	25 €			De 3 à 5	5 €
De 6 à 10	50 €	De 5 à 10	10 €	De 6 à 10	10 €
De 11 à 15	100 €	De 11 à 15	30 €	De 11 à 15	15 €
De 16 à 20	150 €	De 16 à 20	50 €	De 16 à 20	20 €
De 21 à 25	190 €	De 21 à 25	70 €	De 21 à 25	25 €
De 26 à 30	225 €	De 26 à 28	90 €	De 26 à 30	30 €
De 31 à 35	260 €			De 31 à 35	35 €
De 36 à 40	295 €			De 36 à 40	40 €
De 41 à 45	330 €			De 41 à 45	45 €
De 46 à 49	350 €			De 46 à 50	50 €
				De 51 à 55	55 €

ANNEXE 4 – MONTANT DE L'IFSE « REGIE »

REGISSEUR D'AVANCES	REGISSEUR DE RECETTES	REGISSEUR D'AVANCE ET DE RECETTES	Montant du cautionnement	Montant annuel de la part IFSE « régie »
Montant maximum de l'avance pouvant être consentie	Montant moyen des recettes encaissées mensuellement	Montant total du maximum de l'avance et du montant moyen des recettes effectuées mensuellement		
Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 1 220 €	Jusqu'à 2 440 €	-	110 €
De 1 221 à 3 000 €	De 1 221 à 3 000 €	De 2 441 à 3 000 €	300 €	110 €
De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	De 3 001 à 4 600 €	460 €	120 €
De 4 601 € à 7 600 €	De 4 601 € à 7 600 €	De 4 601 € à 7 600 €	760 €	140 €
De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	De 7 601 à 12 200 €	1 220 €	160 €
De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	De 12 201 à 18 000 €	1 800 €	200 €
De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	De 18 001 à 38 000 €	3 800 €	320 €
De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	De 38 001 à 53 000 €	4 600 €	410 €
De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	De 53 001 à 76 000 €	5 300 €	550 €
De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	De 76 001 à 150 000 €	6 100 €	640 €
De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	De 150 001 à 300 000 €	6 900 €	690 €
De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	De 300 001 à 760 000 €	7 600 €	820 €
De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	De 760 001 à 1 500 000 €	8 800 €	1 050 €
Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	Au-delà de 1 500 000 €	1 500 € par tranche de 1 500 000	46 € par tranche de 1 500 000

ANNEXE 5 – EXEMPLES DIVERS1° Calcul de l'IFSE mensuelle brute

Exemple :

Poste	Groupe de fonction	Valeur en €	Critère 1		Critère 2		Critère 3		Total IFSE
			points	Valeur en €	points	Valeur en €	points	Valeur en €	Valeur en €
Adjoint technique	G1	70 €	0	0 €	9	10 €	14	15 €	95 €

2° Impact de l'IFSE dans le cas d'un 3ème arrêt de travail ou d'un renouvellement, en maladie ordinaire, sur les 12 derniers mois

Exemple :

Un agent est en congé maladie ordinaire pendant 10 jours. Il est à son 3ème arrêt sur les 12 derniers mois. Il perçoit une IFSE de 100 € brute mensuelle.

IFSE mensuelle brute sur un mois sans absence pour raison médicale	IFSE « journalière » (1/30ème)	Impact de la journée de carence sur l'IFSE	Réduction de l'IFSE selon l'application des conditions fixées par la délibération (du jour 2 au jour 10)
100 €	3,33 €	- 3,33 €	- 14,98 € (3,33 / 2 x 9 jours d'absence)

3° Variabilité de l'IFSE part 1 si l'agent est à demi-traitement (congé longue maladie, congé longue durée...)

Exemple d'un agent est en congé longue maladie (CLM) :

IFSE mensuelle sans absence	IFSE mensuelle pendant sur 1 mois pendant le CLM
100 €	50 €

4° Versement de l'indemnité différentielle sur la part 1 « Prime annuelle »

Exemple :

Régime indemnitaire perçu avant le RIFSEEP	IFSE du poste part 1	IFSE part 1 au 1 ^{er} décembre 2019	
		Part 1 du régime indemnitaire du poste	Indemnité différentielle
EX 1 : 200 €	150 €	150 €	50 €
EX 2 : 70 €	110 €	110 €	0 €

5° ILLUSTRATIONS DES SITUATIONS D'ATTRIBUTION DES « 18 € bruts » de l'IFSE :

Pour les agents titulaires dont les postes affectés dans les groupes de fonction 1 et 2, attribution de l'augmentation minimum mensuelle de 18 € bruts si la différence entre le calcul de l'IFSE du poste et le RI antérieur de l'agent est inférieure à 150 € bruts mensuels

1ère situation : Le régime indemnitaire perçu avant le RIFSEEP par l'agent est inférieur au calcul de l'IFSE du poste

* Si la différence entre l'IFSE du poste et le RI antérieur perçu par l'agent est supérieur à 18 € bruts, l'IFSE du poste sera versée à l'agent.

exemple :

Régime Indemnitaire mensuel brut du poste avec RIFSEEP	Régime indemnitaire mensuel brut perçu par l'agent avant le RIFSEEP	Différence entre l'IFSE du poste et le RI antérieur de l'agent	Gain mensuel brut d'IFSE au 1 ^{er} décembre 2019
120 €	85 €	+35 €	+ 35 € (soit une IFSE finale à 120 €)

* Si la différence entre l'IFSE du poste et le RI antérieur perçu par l'agent est inférieur à 18 € bruts, l'IFSE du poste sera versé à l'agent + un complément d'IFSE pour atteindre 18 € bruts d'augmentation globale

exemple :

Régime Indemnitaire mensuel brut du poste avec RIFSEEP	Régime indemnitaire mensuel brut perçu par l'agent avant le RIFSEEP	Différence entre l'IFSE du poste et le RI antérieur de l'agent	Gain mensuel brut d'IFSE au 1 ^{er} décembre 2019
85 €	70 €	+15 €	+3 € pour atteindre l'augmentation minimum de 18 € (soit une IFSE finale à 88 €)

2ème situation : le régime indemnitaire perçu avant le RIFSEEP par l'agent est supérieur au calcul de l'IFSE du poste

* Si la différence est inférieure à 150 € bruts, le régime indemnitaire antérieur perçu par l'agent sera maintenu et une somme de 18 € bruts en complément sera attribuée.

Exemple d'un agent du groupe de fonction 1

Régime Indemnitaire mensuel brut du poste avec RIFSEEP	Régime indemnitaire mensuel brut perçu par l'agent avant le RIFSEEP	Différence entre IFSE du poste et RI antérieur	Gain mensuel brut d'IFSE au 1 ^{er} décembre 2019
110 €	150 €	40 €	+ 18 € car la différence est inférieure à 150 € (soit une IFSE à 168 €)

* Si la différence est supérieure à 150 € bruts, le régime indemnitaire antérieur perçu par l'agent sera maintenu.

Exemple

Régime Indemnitaire mensuel brut du poste avec RIFSEEP	Régime indemnitaire mensuel brut perçu par l'agent avant le RIFSEEP	Différence entre IFSE du poste et RI antérieur	Gain mensuel brut d'IFSE au 1 ^{er} décembre 2019
110 €	340 €	230 €	0 € car la différence est supérieure à 150 € (maintien de l'IFSE à 340 €)