Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le 2/04/2025
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

LE THILLAY

EXTRAIT DU REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

N° 14.03.2025

L'an deux mille vingt-cinq, le vingt-quatre mars à vingt heures trente, le Conseil Municipal légalement convoqué s'est réuni dans la Salle du Conseil Municipal en séance publique sous la présidence de Monsieur **Patrice GEBAUER**, Maire,

Date de convocation : 12 mars 2025

Date d'affichage : 12 mars 2025

Nombre de conseillers :

- En exercice : 26
- Présents : 17
- Votants : 25

Etaient présents :

Monsieur **ROMERO**, Madame **DE OLIVEIRA**, Monsieur **KOVAC**, Madame **RODRIGUES**, Monsieur **CHARPENTIER**, Madame **CABRERA**,

Madame **LE MILLOUR**, Madame **DA CRUZ**, Madame **JAKIC**, Conseillers Municipaux délégués

Monsieur **JANIVEL**, Monsieur **INDIANA**, Madame **THEMIOT**, Monsieur **SAINTE BEUVE**, Madame **TOURBEZ**, Monsieur **LUNAZZI**, Monsieur **PEIRE**, Conseillers Municipaux

Formant la majorité des membres en exercice

Absents excusés ayant donné pouvoir :

Monsieur **CHOCHOIS** a donné pouvoir à Monsieur **INDIANA**
Madame **DOS RAMOS** a donné pouvoir à Madame **DE OLIVEIRA**
Madame **AMBERT** a donné pouvoir à Madame **JAKIC**
Madame **MATHURINA** a donné pouvoir à Monsieur **JANIVEL**
Monsieur **ESNEE** a donné pouvoir à Monsieur **LE MAIRE**
Madame **MARCHANDISE** a donné pouvoir à Monsieur **ROMERO**
Madame **TESSON** a donné pouvoir à Monsieur **SAINTE BEUVE**
Madame **GALTIE** a donné pouvoir à Monsieur **PEIRE**

Absente excusée :

Madame **HAFED**

Secrétaires de séance :

Madame **LE MILLOUR** et Monsieur **LUNAZZI**

Mise à jour de la délibération n° 77.12.2024 portant sur la mise en place du RIFSEEP

RAPPORTEUR : Monsieur LE MAIRE

VU le code général des collectivités territoriales,

VU la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires,

VU la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale et notamment les articles 87 et 88,

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

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

VU la délibération n°45.NL.98 du 24 juin 1998 instaurant la prime annuelle,

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

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

VU le Décret n° 2024-614 du 26 juin 2024 qui institue une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) pour les trois cadres d'emplois de police municipale et le cadre d'emplois des gardes champêtres.

VU l'avis du comité social territorial en date du 6 décembre 2024 relatif à la mise en place des critères professionnels liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du RIFSEEP aux agents de la ville de LE THILLAY,

VU l'avis du comité social territorial en date du 7 mars 2025 instaurant le régime indemnitaire de la filière police municipale,

CONSIDERANT qu'il y a lieu d'appliquer le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),

CONSIDERANT la mise à jour des modalités de mise en place du RIFSEEP et d'en y incluant les dispositions spécifiques à la filière police municipale.

Le Conseil Municipal, après en avoir délibéré, ***à l'unanimité :***

- ⇨ **INSTITUE** selon les modalités ci-après le nouveau régime indemnitaire des policiers municipaux et les gardes champêtres conformément au décret n°2024-614 du 26 juin 2024 de manière suivante :

I- <u>Dispositions générales</u>

Article 1 : Les bénéficiaires :

Bénéficient du régime indemnitaire tel que défini dans la présente délibération :

- Les fonctionnaires titulaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les fonctionnaires stagiaires à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels de droit public positionnés sur des emplois permanents à temps complet, temps non complet ou à temps partiel ;
- Les agents contractuels positionnés sur des remplacements à partir de six mois d'ancienneté.

Ne sont pas concernés :

- Les agents contractuels temporaires ;
- Les agents saisonniers ;
- Les apprentis.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP au sein de la collectivité sont :

- Les attachés territoriaux ;
- Les rédacteurs territoriaux ;
- Les adjoints administratifs territoriaux ;
- Les Techniciens territoriaux ;

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

- Les agents de maîtrise territoriaux ;
- Les adjoints techniques territoriaux ;
- Les animateurs territoriaux ;
- Les adjoints d'animation territoriaux ;
- Les agents sociaux territoriaux ;
- Les ATSEM ;
- La filière police municipale.

Article 2 : structure du RIFSEEP

Le RIFSEEP comprend deux parts :

- L'Indemnité de Fonction, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) qui valorise la nature des fonctions des agents et leur expérience professionnelle ;
- Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA), qui tient compte de l'engagement professionnel, la manière de servir et l'atteinte des objectifs individuels et collectifs.

II- Dispositions propres à l'IFSE

Article 3 : Détermination des groupes fonctions et des montants plafonds de l'IFSE

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé par la collectivité dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat, conformément aux dispositions de l'article L. 714-5 du code général de la fonction publique « Lorsque les services de l'Etat servant de référence bénéficient d'une indemnité servie en deux parts, l'organe délibérant détermine les plafonds applicables à chacune de ces parts et en fixe les critères, sans que la somme des deux parts dépasse le plafond global des primes octroyées aux agents de l'Etat ».

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du temps de travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Le montant annuel attribué individuellement est fixé par arrêté de l'autorité territoriale.

Les groupes de fonctions sont déterminés à partir de critères professionnels tenant compte :

- **Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard :**

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Encadrement	Niveau hiérarchique	Niveau du poste dans l'organigramme.	Direction générale	14
			Direction de pôle	8
			Responsabilité d'un service	5
			Coordination / Chef de projet	4
			Chef d'équipe	2
			Agents d'exécution	1

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
	Nombre de collaborateurs (encadrés directement)	Agents directement sous sa responsabilité	50 et plus	5
			21 à 50	4
			11 à 20	3
			6 à 10	2
			1 à 5	1
			0	0
	Type de collaborateurs encadrés		Cadres dirigeants	1
			Cadres intermédiaires	1
			Cadres de proximité	1
			Agents d'exécution	1
			Aucun	0
	Niveau d'encadrement	Niveau de responsabilité du poste en termes d'encadrement ou de coordination (si pas d'encadrement)	Stratégique	6
			Opérationnel	4
			Intermédiaire	3
			De proximité	2
			Coordination	1
			Sans	0
Projets /Activités	Niveau de responsabilités lié aux missions (humaine, financière, juridique, politique...)		Déterminant	6
			Fort	4
			Modéré	2
			Faible	1
	Conduite de projet	Entreprendre et piloter avec méthode un projet aboutissant à la réalisation d'un service ou d'un produit fini	Oui	1
			Non	0
	Préparation et/ou animation de réunion	Organiser et conduire une réunion de décision, d'information, de production selon un ordre du jour établi, en respectant les différents temps, en veillant à l'expression de tous et en reformulant les conclusions	Oui	1
			Non	0
	Conseil aux élus	Apporter son expertise aux élus dans la rédaction et mise en œuvre d'un projet afin de développer les politiques publiques et d'alerter les élus sur les risques techniques et juridiques	Oui	1
			Non	0

- De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, **notamment au regard** :

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Technicité	Technicité / niveau de difficulté	Niveau de technicité du poste	Arbitrage/ décision	3
			Conseil/ interprétation	2
			Exécution	1
	Champ d'application / polyvalence	Si le poste correspond à un SEUL métier existant dans le répertoire CNFPT, on parle alors de "monométier". Si le poste est un assemblage de plusieurs métiers il s'agit de "plurimétiers"	Polymétiers/polysectoriel	2
			Monométier/monosectoriel	1

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

Critère	Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
	Pratique et maîtrise d'un outil métier (logiciel métier, ...)	Utiliser régulièrement de manière confirmée un logiciel ou un outil technique dans le cadre de ses activités.	Non	0
Qualification	Diplôme	Niveau de diplôme attendu sur le poste, et non pas niveau de diplôme détenu par l'agent occupant le poste	I (bac + 5 et plus)	5
			II (bac + 3 ou 4)	4
			III (bac + 2)	3
			IV (bac ou équivalent)	2
			V (CAP ou BEP)	1
	Habilitation / certification	Le poste nécessite-t-il une habilitation et ou une certification? (ex : permis CACES, habilitation électrique, habilitation HACCP, certification qualité, autorisation de conduite, ...)	Oui	1
			Non	0
	Actualisation des connaissances	Niveau de nécessité de maintenir les connaissances à jour	Indispensable	3
			Nécessaire	2
			Encouragée	1
Expertise	Connaissance requise	Niveau attendu sur le poste	Expertise	2
			Maîtrise	1
	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 (et non pas en fonction de l'agent occupant le poste)	Large	3
			Encadrée	2
			Restreinte	1

- Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, **notamment au regard** :

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Nbre de points
Gestion de situation conflictuelle	C'est le niveau d'exposition aux publics difficiles : risque d'agression verbale, physique, ...	Fréquent	3
		Ponctuel	2
		Rare	1
Pénibilité physique	Niveau de risque de blessure, exposition aux produits dangereux, gestes et postures répétés, ...	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
		Sans objet	0
Pénibilité morale	Exposition aux RPS, situation de tensions et de stress....	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
		Sans objet	0
Itinérance/déplacements	L'agent est amené à se déplacer quotidiennement d'un lieu à un autre pour pouvoir exercer sa fonction. Les déplacements entre la résidence principale et le lieu de travail ne permettent pas de qualifier la fonction comme itinérante.	Oui	1
		Non	0
Variabilité des horaires	En dehors des astreintes	Fréquente	3
		Ponctuelle	2
		Rare	1
		Sans objet	0

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

Indicateur	Définition de l'indicateur	Echelle d'évaluation	Niveau de points
Contraintes météorologiques		Fortes	2
		Faibles	1
		Sans objet	0
Obligation d'assister aux instances	Instances diverses liées à la fonction : conseils municipaux/d'administration, bureaux, CST, commissions, conseils d'école, ...	Récurrente	3
		Ponctuelle	2
		Rare	1
		Pas concerné	0
Engagement de la responsabilité financière (régie, bon de commandes, actes d'engagement, ...)	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
		Sans objet	0
Engagement de la responsabilité juridique	Capacité du poste à engager, seul, la responsabilité de la structure publique territoriale	Elevé	3
		Modéré	2
		Faible	1
Sujétions horaires (dans la mesure où ce n'est pas valorisé par une autre prime)	Travail le week-end/ dimanche et jours fériés/la nuit	Oui	1
		Non	0
Impact sur l'image de la structure publique territoriale	Impact du poste sur l'image de la structure publique territoriale (ex : un poste en contact direct avec le public a potentiellement un impact immédiat car visible)	Direct	2
		Indirect	1

Le montant de l'IFSE est fixé selon le niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions.

GROUPES	FONCTION DANS LA COLLECTIVITÉ	DEFINITION DU CRITERE
Catégorie A		
A 1	Directeur général des services	Pilotage de projets stratégiques en lien avec l'autorité territoriale
A 2	Directeur d'activité/ responsable de pôle	Impulsion managériale pour conduire des projets stratégiques et management opérationnel important
Catégorie B		
B1	Directeur d'activité/ Responsable de service stratégique	Impulsion managériale pour conduire des projets stratégiques et management opérationnel important
B2	Chef de service ou d'équipement	Encadrement hiérarchique dans la mise en œuvre de projets de service : centres de loisirs, centre ados, Restaurant scolaire, CTM, police municipale.
B3	Coordinateur de projets / Enseignement	Coordination de projets ayant une dimension interservices
Catégorie C		
C1	Agent de police municipale	Missions spécifiques liées à la police municipale

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

C2	Encadrement de proximité d'une équipe et/ ou gestionnaire avec responsabilité particulière	Chef d'équipe /Gestio adjoint, ASVP
C3	Agent d'exécution avec responsabilité particulière	Secrétariat, ATSEM, accueil état civil, Appariteur chauffeur, Animateurs
C4	Agent d'exécution	Missions opérationnelles : Agent technique, agent d'entretien, aide à domicile

Le montant de l'IFSE est fixé sur la base des plafonds réglementaires fixés par cadre d'emplois de la manière suivante :

Cadres d'emplois	Catégories	IFSE Plafonds annuels	CIA Plafonds annuels	Références règlementaires
Filière administrative				
Attachés territoriaux	A	36 210 €	6 390 €	Arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014
Rédacteurs territoriaux	B	17 480 €	2 380 €	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513 du 20 mai 2014
Adjoints administratifs territoriaux	C	11 340 €	1 260 €	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n°2014-513
Filière technique				
Technicien territoriaux	B	19 660 €	2 680 €	Arrêté du 5 novembre 2021 portant application au corps des techniciens supérieurs du développement durable des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
Agents de maitrise territoriaux	C	11 340 €	1 260 €	Arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
Adjoints techniques territoriaux	C	11 340 €	1 260 €	
Filière animation				
Animateurs territoriaux	B	17 480 €	2 380 €	Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat des

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

				dispositio 513 du 20
Adjoints d'animation territoriaux	C	11 340 €	1 260 €	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
Filière sociale				
ATSEM	C	11 340 €	1 260 €	Arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat des dispositions du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014
Agents sociaux territoriaux	C	11 340 €	1 260 €	

Article 4 : Modalités de versement de l'IFSE

L'IFSE est versée mensuellement.

Son montant est proratisé en fonction du temps de travail (y compris les temps partiels thérapeutique) c'est-à-dire proportionnellement à la quotité de travail effectué.

Article 5 : règle de cumul

Le RIFSEEP est exclusif, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature. Ainsi, pour les cadres d'emploi concernés par le RIFSEEP, les actuelles primes seront automatiquement remplacées par l'IFSE.

Le RIFSEEP est en revanche cumulable avec les primes et indemnités énumérées à l'article 1er de l'arrêté du 27 aout 2015 pris en application de l'article 5 du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat :

- Les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (GIPA, etc.) ;
- Les primes régies par l'article L. 714-11 du code général de la fonction publique ;
- Indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement) ;
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (exemples : heures supplémentaires, astreintes...) ;
- Les indemnités forfaitaires pour élections ;
- Prime de tutorat ;
- La nouvelle bonification indiciaire ;
- La prime de responsabilité versée au DGS ;
- Complément de traitement indiciaire Ségur.

Article 6 : Maintien du régime indemnitaire à titre individuel

Le montant mensuel dont bénéficiait l'agent en application des dispositions règlementaires antérieures est maintenu, à titre individuel, lorsque ce montant se trouve diminué à la suite de la mise en place du RIFSEEP.

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

Une indemnité différentielle sera alors mise en place.

Article 7 : Modulation de l'IFSE en cas d'absence :

L'IFSE est intégralement maintenu en cas de :

- Congés annuels,
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service (accident de travail, maladie professionnelle) jusqu'à 90 jours,
- Congé maternité,
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé d'adoption,
- Maladie ordinaire jusqu'à 90 jours.

L'IFSE n'est pas maintenu dans les cas suivants :

- Congé longue maladie,
- Congé longue durée,
- Inaptitude temporaire (en attente de repositionnement).

Article 8 : Réexamen de l'IFSE

Le montant attribué à l'agent pourra faire l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- En cas de changement de fonctions ou de périmètre d'activité ;
- En cas de changement de cadre d'emploi à la suite d'une réussite à concours ou d'une promotion interne.

Le montant individuel d'IFSE pourra être modulé à la hausse en fonction de l'expérience professionnelle acquise ou non par l'agent dans ses fonctions au sein de la collectivité et selon les critères suivants :

- L'approfondissement de sa connaissance de l'environnement de travail et des procédures ;
- L'amélioration des savoirs techniques et de leur utilisation ;
- Les formations suivies (et liées au poste) ;
- La gestion d'un évènement exceptionnel permettant de renforcer ses acquis.

L'expérience professionnelle doit absolument être distinguée de l'ancienneté, cette dernière notion étant reflétée par les avancements d'échelons.

Le principe du réexamen du montant de l'IFSE n'implique pas pour autant une revalorisation automatique. Une étude sera systématiquement engagée avant validation de l'autorité territoriale.

III- Dispositions propres au complément indemnitaire annuel (CIA)

Article 9 : Le principe

Le CIA tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, dont l'appréciation se fonde notamment sur l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique.

Le CIA concerne uniquement les agents titulaires et les agents contractuels positionnés sur des postes permanents avec une ancienneté de plus de six mois

A Le Thillay, le versement du CIA est réparti en deux temps :

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

Premier versement en avril : basé sur l'évaluation de la valeur professionnelle individuelle de l'agent.

Deuxième versement en juin : déterminé en fonction de la contribution de l'agent au travail collectif, dans le cadre des objectifs fixés par la municipalité et déclinés par un plan d'action pluriannuel.

Ce plan d'action doit faire l'objet d'une évaluation annuelle par l'autorité territoriale afin d'en déterminer les modalités de versement.

Article 10 : Conditions d'attribution du CIA

Pour bénéficier du CIA, l'agent doit justifier d'une ancienneté minimale de six mois au sein de la collectivité.

Pour les agents quittant la collectivité en cours d'année, le montant du CIA est calculé au prorata de la durée de service effectuée jusqu'à leur date de départ.

Conditions particulières d'attribution du CIA :

Situations	Versement de la part individuelle	Versement de la part collective pour un ETP
Congé maternité	Versement dans son intégralité en fonction des objectifs remplis	Proratisé sur la base du temps de présence au sein de la collectivité
Congé d'adoption		
Congé de proche aidant		
Congé longue maladie	Proratisé sur la base du temps de présence au sein de la collectivité	
Congé longue durée		
Maladie ordinaire	Aucun versement à partir de 90 jours de maladie ordinaire	Proratisé à partir du 6e jour d'absence
Accident de travail	Aucun versement à partir de 90 d'arrêt de travail.	
Sanction disciplinaire	Aucun versement n'est effectué au titre de l'année de la sanction	
Départ en retraite	Proratisé sur la base du temps de présence au sein de la collectivité pendant l'année N	Proratisé sur la base du temps de présence au sein de la collectivité pendant l'année N

Remarque : si la quotité de travail change, la part collective sera proratisée en conséquence.

Article 11 : Modalité d'attribution de la part individuelle du CIA

Il est proposé d'attribuer individuellement aux agents un cœfficient de prime appliqué au montant de base et pouvant varier de 0 à 100%.

Le pourcentage du montant plafond déterminant le montant individuel est fixé par un arrêté individuel de l'autorité territoriale.

Le pourcentage attribué sera revu annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation.

Ainsi, l'attribution de la part individuelle du CIA est conditionnée à la réalisation d'un compte-rendu de l'entretien professionnel annuel.

Son versement est déterminé en fonction des critères et modalités suivants :

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

	Critères	Taux de
1	Atteintes des objectifs	Jusqu'à 60%
2	Manière de servir	Jusqu'à 20%
3	Situations particulières à valoriser (intérim, gestion d'un dossier exceptionnel, ...)	Jusqu'à 20%

Article 12 : Modalité d'attribution de la part collective du CIA

La prime annuelle versée aux agents en novembre dont les dispositions sont fixées par la délibération n°45.NL.98 du 24 juin 1998, intègre le RIFSEEP via le CIA sur la part collective comme montant de base.

Le montant de la part collective du CIA est défini par le taux réalisation du plan d'action pluriannuel. L'évaluation s'effectue sur la base des résultats de l'année N du 1er janvier au 31 décembre.

Processus d'évaluation et d'arbitrage : Un collectif de travail composé d'agents de la collectivité sera chargé d'analyser l'état d'avancement des projets.

Après analyse, les conclusions sont transmises au comité de suivi présidé par l'autorité territoriale en appui de la Direction Général pour arbitrage final.

Budget alloué : Le budget dédié au versement de cette prime est déterminé en fonction des crédits disponibles au sein de la collectivité.

Modalités de versement : Le versement s'effectue selon le barème suivant :

Taux de réalisation des actions inscrites au projet d'administration	Taux de de versement du CIA
100% d'actions réalisées	100% du budget prévu
71% à 90% d'actions réalisées	Jusqu'à 90% du budget prévu
51% à 70% d'actions réalisées	Jusqu'à 70% du budget prévu
30% à 50% d'actions réalisées	Jusqu'à 50% du budget prévu

Sur la base du pourcentage retenu, le CIA (part collective) sera réparti de manière égale aux agents.

Le montant du CIA (part collective) est fixé par un arrêté individuel de l'autorité et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 13 : Attribution du Complément Indemnitaire Mensuel (CIM)

Il est versé mensuellement aux agents éligibles au RIFSEEP, pour un montant de 99,50 euros bruts, déterminé sur la base de la prime annuelle instaurée par la délibération n°45.NL.98 du 24 juin 1998.

L'attribution du CIM est conditionnée à une ancienneté minimale de six mois au sein de la collectivité.

IV- Dispositions propres à la filière de la police municipale

Article 14 : bénéficiaires

Une indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) est versée aux fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant de la filière de la police municipale.

Envoyé en préfecture le 01/04/2025
Reçu en préfecture le 01/04/2025
Publié le
ID : 095-219506128-20250324-DEL14032025-DE

Article 15: La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engag

Elle est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retraite pour pension un taux individuel fixé dans la limite des taux suivants :

Cadre d'emplois	Part fixe (Taux individuel maximum)
Chef de service de police municipale	Jusqu'à 32% du traitement indiciaire de base
Agent de police municipale	Jusqu' à 30% du traitement indiciaire de base

Article 16: La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement

Cette part tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir appréciés selon les critères définis et les modalités précisées aux articles 9, 10, 11 et 12 de la présente délibération.

Elle est versée dans la limite des plafonds suivants :

Cadre d'emplois	Part variable (Plafond annuel maximum)
Chef de service de police municipale	Jusqu' à 7 000 €
Agent de police municipale	Jusqu'à 5 000 €

Article 17: Modalités et conditions de versement de l'ISFE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement selon les conditions précisées aux articles 5, 7 et 8 de la présente délibération.

La part variable de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est versée mensuellement, dans la limite de 50 % du plafond fixé à l'article 14 de la présente délibération. Elle est complétée par un versement annuel correspondant à la part collective du CIA, sans que le total des montants perçus n'excède ce même plafond.

Pour bénéficier de la part variable l'agent doit justifier de six mois d'ancienneté au sein de la collectivité.

- ⇨ **D'INSCRIRE** chaque année les crédits correspondants au budget de l'exercice courant, chapitre 012.

- ⇨ **D'AUTORISER** et **DONNER** pouvoir à Monsieur Le Maire pour signer cette délibération ainsi que tout document nécessaire à la mise en œuvre de ce dispositif.

Le Maire certifie que cette délibération a été transmise à la Sous-Préfecture le 30 mars 2025

Hôtel de ville de "Le Thillay" 95 Val-d'Oise

Le Maire

Patrice GEBAUER

Le présent acte peut faire l'objet d'un recours pour excès de pouvoir devant le Tribunal Administratif de Cergy-Pontoise, dans un délai de deux mois à compter de sa publication.