

CONSEIL MUNICIPAL
SEANCE ORDINAIRE DU JEUDI 25 AVRIL 2024
EXTRAIT DES DELIBERATIONS

Nb. de Conseillers en exercice : 53

Au vote de l'affaire :

Nb. de présents : 38

Nb. de représentés : 3

Nb. d'absents : 12

L'an deux mille vingt-quatre, le vingt-cinq avril à 17h05, le Conseil Municipal de Saint-Pierre s'est assemblé en séance ordinaire à l'Hôtel de Ville, sur convocation légale, sous la présidence de Monsieur Stéphane DIJOUX, 1er adjoint.

AFFAIRE N° 32/1484 :

Délibération fixant le régime des primes et indemnités applicables au personnel communal

ETAIENT PRESENTS :

MM. DIJOUX Stéphane, SIGISMEAU Béatrice, OMARJEE Mohammad, AHO NIENNE Sandrine, TEVANEE Jean François, FERDE Thérèse, FATIMA Sofa, DAMOUR Kichena, TIONOHOUE Sabrina, TAN Willy, CHAMBI DJOUMBAMBA Marie Richela, POTIN Philippe, ROUVRAIS Simone, MINATCHY Mariot, ALAGUIRISSAMY CARPAYE Nadine, BRET Jean Paul, BALZANET Jonhy, PALIOD Marie Claude, KHELIF David, PERIANAYAGOM Albert, BRINDON Marie Line, MALET Viviane, PAPY Anne Marie, HOARAU Berthe Denise, CADET André, RAYMOND Edmée, LORION David, DAFFON Amédée Albert, TAYLLAMIN Patricia, MOREL Didier, JETTER Régine, BELLON Stephen, NARIA Olivier, MALIDI Mariaty, ARAYE Hélène, BEDIER Corine, BOYER Marie Pascaline, GOBALOU ERAMBRANPOULLE Virginie.

REPRESENTE (S) :

MM. NASSIBOU Guilaine (par Madame ALAGUIRISSAMY CARPAYE Nadine), VAYABOURY Jean Patrick (par Monsieur TEVANEE Jean François), AGATHE Chantal (par Madame JETTER Régine).

ABSENTS :

MM. FONTAINE Michel, VALY Nazir, GUIEN Marie Claire, VON-PINE Bernard, ACAPANDIE Freddy, RIVIERE Christelle, RAVAT Adame, BALAYA GOURAYA Armand, SAUTRON François, HOARAU Brigitte, ANDA Jean Gaël, BASSE Pascal.

Le Président de séance constate que le quorum est atteint et que le conseil peut valablement délibérer

Le Conseil Municipal a nommé Monsieur Mohammad OMARJEE pour remplir les fonctions de secrétaire.

Le Président de séance certifie que le compte rendu de la délibération a été affiché le 30 avril 2024 et la convocation du Conseil Municipal faite le 19 avril 2024.



Accusé de réception en préfecture
974-219740164-20240425-32-1484-DE
Date de télétransmission : 29/04/2024
Date de réception préfecture : 29/04/2024

Michel FONTAINE

Affaire n°32/1484 : Délibération fixant le régime des primes et indemnités applicables au personnel communal.

Direction des Ressources

Le Maire rappelle que, par délibération n° 46/2334 du 24/06/2019, l'Assemblée a arrêté le régime indemnitaire applicable au personnel communal.

Le Maire informe l'Assemblée qu'aux termes de l'article L714-4 du Code Général de la Fonction Publique, l'Assemblée délibérante de chaque collectivité fixe les régimes indemnitaires des agents territoriaux dans la limite de ceux dont bénéficient les différents services de l'État. Il indique également que le tableau annexe au décret n° 91-875 du 06/09/1991 détermine les équivalences dans différents cadres d'emplois de la fonction publique territoriale avec la fonction publique d'État ainsi que le régime indemnitaire de référence.

Vu l'avis du Comité Social Technique préalablement informé en date du 28 mars 2024,

Sur proposition du Président de séance, le Conseil Municipal après en avoir délibéré à l'unanimité, DECIDE :

- **DE FIXER le régime des primes et indemnités applicable au personnel communal comme suit :**

I – Primes et indemnités communes à plusieurs filières

A°- RIFSEEP : Régime Indemnitaire de Fonctions, de Sujétions, d'Expertise et d'Engagement Professionnel (décret n° 2014-513 du mai 2014).

Il s'adresse à toutes les catégories d'emplois (A, B, C) et toutes filières confondues. Seule la filière « police municipale » n'est pas concernée par ce dispositif.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014, l'application du dispositif s'effectue de manière échelonnée dans le temps, corps par corps, au fil de la parution des arrêtés d'application. A ce jour, le cadre d'emplois des assistants territoriaux d'enseignement artistique est dans l'attente de cette parution.

Ce régime est composé de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale. Cette indemnité repose sur une formalisation précise de critères professionnels,
- Le complément indemnitaire annuel (CIA) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

L'IFSE et le CIA sont exclusifs, par principe, de tout autre régime indemnitaire de même nature.

L'IFSE est en revanche cumulable avec :

- les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail et la prime de responsabilité,
- les indemnités compensant le travail de nuit, les dimanches ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret n° 2000-815 du 25/08/2000,
- la nouvelle bonification indiciaire (NBI),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- les dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat.

I- *L'I.F.S.E.*

a) Principe :

L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) vise à valoriser l'exercice du métier de l'agent et constitue l'indemnité principale. Cette indemnité repose sur trois critères de cotation de métiers tels que définis dans le répertoire des métiers de la collectivité, lesquels critères fixent les niveaux de graduation par métier et posent le fondement de la valeur de cette cotation soit par métier et/ou soit par catégorie. Cette valeur est calculée en tenant compte de la moyenne par groupe de fonction sur le montant maximum de la cotation du métier.

Cette graduation par métier s'examine de façon croissante pour chaque critère :

- **Formation initiale / Expérience** (technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice du métier)

Ce critère définit le niveau d'expérience ou de qualification nécessaire à l'exercice de ses fonctions. Il se conjugue avec le niveau de technicité et d'expertise.

- **Management hiérarchique/gestion de projets**

Ce critère définit les degrés d'encadrement et de management hiérarchique. Il se conjugue avec des niveaux de gestion et de portage de projets.

- **Degré d'enjeu et risque lié au métier/degré d'autonomie dans la décision**

Ce critère définit le degré d'enjeu lié à l'activité du métier pour la collectivité. Il se conjugue avec le degré d'autonomie nécessaire pour appréhender et analyser l'enjeu lié à l'activité du métier pour la collectivité.

b) Détermination des groupes de fonctions et des montants maximums :

L'IFSE correspond à un montant mensuel correspondant à la moyenne par groupe de fonctions de l'enveloppe globale attribuée, fixé par groupe de fonctions dans chaque catégorie selon le tableau suivant :

Groupes de fonctions	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C	
	Montant maxi	Cotations mini-maxi	Montant maxi	Cotations mini-maxi	Montant maxi	Cotations mini-maxi
Groupe 1	4 165 €	26-27	568 €	16-17	207 €	10-13
Groupe 2	1 992 €	22-25	501 €	14-15	144 €	6-9
Groupe 3	1 312 €	18-21	434 €	8-13		
Groupe 4	1 062 €	13-17				

c) Dérogation

A titre dérogatoire :

- l'agent occupant des fonctions à responsabilité qui l'affectent sur un métier coté au-dessus de sa catégorie hiérarchique, percevra un montant supérieur au plafond de son groupe de classement,
- l'agent occupant des fonctions qui l'affectent sur un métier coté en-dessous de sa catégorie hiérarchique percevra un montant inférieur à la base de son groupe de classement.

d) Modulation de l'IFSE

Des fonctions et sujétions particulières liées à certains postes pourront être valorisées par la création d'une enveloppe supplémentaire. Le montant brut mensuel de cette valorisation s'élève à 75 € pour les fonctions et sujétions suivantes, qui sont cumulables entre elles :

- Régisseur suppléant,
- Formateur occasionnel,
- Horaires atypiques,
- Agent référent (toutes filières confondues),

Accusé de réception en préfecture
974-219740164-20240425-32-1484-DE
Date de télétransmission : 29/04/2024
Date de réception préfecture : 29/04/2024

- Fonction de manager intérimaire pour les deux premiers niveaux du métier de management (managers de proximité et managers d'équipe),
- ATSEM, en l'absence d'AESH, en charge d'enfants, porteurs de handicap ;
- Assistant de prévention,
- Fonctions impliquant une itinérance.

S'agissant des statuts non éligibles à la NBI :

- Tuteur (autre que tuteur d'apprentis),
- Régisseur titulaire,
- Agent d'accueil.

e) Réexamen de l'IFSE

L'IFSE fera l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonction (mobilité interne, promotion, nomination après concours...),
- A minima, tous les 4 ans, en l'absence de changement de poste ou pour les emplois fonctionnels, à l'issue de la première période de détachement.

Le réexamen périodique de l'IFSE n'implique pas une revalorisation automatique.

L'élargissement des compétences, l'approfondissement des savoirs et la consolidation des connaissances pratiques assimilés sur un poste sont des éléments susceptibles d'être réexaminés notamment au vu de la fiche d'entretien professionnel.

Les indicateurs d'évaluation ci-dessous, peuvent être pris en compte en fonction des différents métiers de la collectivité et de leur niveau d'encadrement :

Capacité à exploiter l'expérience acquise	*Diffusion de son savoir à autrui, *Partage de connaissances, *Force de proposition,
Approfondissement des savoirs techniques des pratiques, montée en compétence en lien avec les fonctions exercées.	*Obtention d'un diplôme par la VAE, formation qualifiante, *Nombre d'années passées dans un poste équivalent, nombre de postes occupés en lien avec les compétences techniques demandées
Consolidation des conditions d'exercices des fonctions	*Autonomie, *Polyvalence *Gérer les dossiers complexes, les impondérables, évènements exceptionnels, *Multi compétences *Transversalité
Formations suivies	*Au regard du nombre de formations réalisées, *Au regard de la volonté de l'agent d'y participer, *Capacité à réutiliser les connaissances acquises en formation

La revalorisation ainsi appliquée en fonctions des critères ci-dessus n'excédera pas **1.5 %** du montant de l'IFSE versée.

Le réexamen aura lieu :

- à l'occasion des avancements d'échelon,
- ou lors du réexamen périodique de la rémunération (contractuels qui ne bénéficient pas d'avancement d'échelon).

f) Clause de garantie individuelle

Une clause de sauvegarde indemnitaire est prévue lors de la mise en place de l'IFSE. Cette garantie individuelle permettra de maintenir le niveau de régime indemnitaire antérieur, si celui-ci s'avère plus favorable que l'IFSE.

Ce positionnement indemnitaire individuel perdure jusqu'à ce que l'agent change de fonctions. Toutefois, cette garantie mensuelle ne fait pas obstacle à une revalorisation du montant de l'IFSE.

Cette garantie est amenée à diminuer à chaque évolution de la part IFSE.

En cas d'absence de service fait, la garantie individuelle suivra le sort du traitement.

II- Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

a) Principe :

Le CIA est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Ce complément tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir, appréciée au moment de l'évaluation (art. 4 décret. n°2014-513 du 20 mai 2014).

La réalisation d'objectifs quantitatifs et qualitatifs peut être prise en compte, principalement pour les agents de catégorie A (circulaire ministérielle du 5 décembre 2014).

Détermination des montants annuels :

- Catégorie A : 90 €
- Catégorie B : 60 €
- Catégorie C : 40 €

Le versement du CIA sera effectué annuellement et ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

En cas de congé de maladie, le montant du CIA a vocation à être réajusté, après chaque évaluation annuelle, pour tenir compte de l'atteinte des objectifs et de la manière de servir, appréciées au titre de la période antérieure. Dans ce cadre, il appartient au chef de service d'apprécier si l'impact du congé sur l'atteinte des résultats, eu égard notamment à sa durée et compte tenu de la manière de servir de l'agent, doit ou non se traduire par un ajustement à la baisse l'année suivante.

b) Modulation individuelle du CIA

Les attributions individuelles sont comprises entre 0 et 100 % du montant annuel fixé ci-dessus, en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir qui s'établit au vue de la fiche d'entretien professionnel et notamment de la partie consacrée à l'«Appréciation sur la valeur professionnelle et sur la manière de servir» (tableau).

Le montant du CIA sera calculé :

- pour l'ensemble des agents, sur la base du 1^{er} critère, à savoir l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs (ligne 1 du tableau).

- pour les métiers de management, sur la base du 1^{er} et du 4^{ème} critère, à savoir l'efficacité dans l'emploi et la réalisation des objectifs (ligne 1 du tableau) et la capacité d'encadrement (ligne 4 du tableau).

Le montant du CIA sera ainsi calculé proportionnellement à l'évaluation portée sur ces deux critères.

B°- Indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

Décrets n°2002-60 du 14 janvier 2002 et n°2002-598 du 25 avril 2002

a) principe

Les heures supplémentaires sont les heures effectuées par un agent au-delà des bornes horaires définies par son cycle de travail à la demande exclusive de l'autorité territoriale ou de son chef de service. Ainsi, pour un agent à 35h/semaine, les heures supplémentaires seront déclenchées à compter de la 36^{ème} heure de travail.

La compensation des heures supplémentaires prend la forme soit d'un repos compensateur d'une durée égale aux heures supplémentaires effectuées soit d'une indemnité dénommée « Indemnité horaire pour travaux supplémentaires – IHTS ».

La compensation des heures supplémentaires doit préférentiellement être réalisée sous la forme d'un repos compensateur ; à défaut, elle donne lieu à indemnisation. Il est précisé qu'une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à repos compensateur et à indemnité. Le choix de rémunérer les heures supplémentaires ou de les faire récupérer relève de l'appréciation discrétionnaire de l'autorité territoriale.

Ces heures supplémentaires doivent être effectives. L'exécution réelle de ces heures est attestée par des moyens de contrôle (ex : badgeuse, pointeuse, décompte déclaratif).

Le paiement ou la compensation d'heures supplémentaires sont effectuées à la demande exclusive de l'autorité territoriale ou du chef de service dans les conditions prévues par les articles 7 et 8 du décret n°2002-60 du 14 janvier 2002, lorsqu'elles amènent au dépassement des heures prévues dans le cycle hebdomadaire de travail de l'agent.

Le nombre d'heures supplémentaires réalisées chaque mois est limité à 25 heures, tous motifs confondus y compris les heures de nuit, de dimanche ou de jour férié. Le nombre d'heures supplémentaires réalisées par chaque agent à temps partiel ne pourra excéder un nombre égal au produit de la quotité de travail à temps partiel par 25 heures (exemple pour un agent à 80 % : 25 h x 80 % = 20 h maximum).

Les heures supplémentaires peuvent être versées à l'ensemble des agents, toute filière confondue, qui appartiennent à des cadres d'emplois relevant des catégories B et C.

Les professeurs et assistants d'enseignement artistique titulaires ou contractuels bénéficient d'un régime spécifique d'heures supplémentaires et ne sont pas concernés par cette indemnité.

Les agents qui occupent un emploi à temps non complet peuvent être amenés à effectuer des heures au-delà de la durée de travail fixée pour leur emploi. Ces heures sont considérées comme des heures complémentaires dès lors qu'elles ne les conduit pas à dépasser la durée légale de travail hebdomadaire (35 heures).

Dès lors que la réalisation d'heures au-delà de la durée afférant à leur emploi les conduit à dépasser la durée légale du travail (35heures), les heures supplémentaires peuvent être indemnisées par des indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

b) modalité de calcul

Le calcul de l'indemnisation est effectué comme suit :

$$TAUXHORAIRE = \frac{TIBannuel(dont laNBI) + indemnitéderésidence}{1820} *$$

*Le taux de l'indemnité de résidence à La Réunion est fixé à 0.

Une majoration de ce taux horaire est réalisée aux taux de :

- 1,25 pour les 14 premières heures,

Accusé de réception en préfecture 974-219740164-20240425-32-1484-DE Date de télétransmission : 29/04/2024 Date de réception préfecture : 29/04/2024
--

- 1,27 pour les heures suivantes,
- 1,25 ou 1,27 x 2 quand l'heure supplémentaire est effectuée de nuit (entre 22 heures et 7 heures),
- 1,25 ou 1,27 x 1,66 quand l'heure supplémentaire est accomplie un dimanche ou un jour férié.

Pour les agents qui exercent leurs fonctions à temps partiel, le montant de l'heure supplémentaire est déterminé en divisant par 1820 la somme du montant annuel du traitement indiciaire brut et de l'indemnité de résidence d'un agent au même indice exerçant à temps plein.

Le temps de récupération accordé à un agent est égal à la durée des travaux supplémentaires effectués. Une majoration de nuit, dimanche ou jours fériés peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération, c'est-à-dire une majoration de 100% pour le travail de nuit et des 2/3 pour le travail du dimanche et des jours fériés.

c) cumul

L'IHTS est cumulable avec :

- Le RIFSEEP,
- La concession d'un logement à titre gratuit,

d) Modalités de paiement et de récupération

Le paiement des indemnités horaires pour travaux supplémentaires sera effectué après réception par l'autorité territoriale, des états d'heures supplémentaires réalisées par les agents et selon une périodicité mensuelle.

L'attribution de cette indemnité à chaque agent fait l'objet d'un arrêté individuel signé de l'autorité territoriale.

La récupération des heures supplémentaires fait l'objet d'un planning déterminé par le chef de service ou l'autorité territoriale en concertation avec l'agent qui tient compte des nécessités de service.

e) Dérogation

Des dérogations au contingent mensuel de 25 heures, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, sont néanmoins possibles.

Elles sont autorisées dans la limite du double du contingent mensuel, dans les cas suivants :

- manifestations culturelles et sportives organisées sur le territoire communal, nécessitant une forte mobilisation des services, grandes manifestations...
- travaux et missions en cas de situation de "gestion de crise" (travaux de sécurité et nécessité d'assurer la continuité du service et des installations, cyclones...).

C°- Indemnité d'astreinte

Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 et arrêté ministériel du 14/04/2015 décret n°2002-147 du 7 février 2002 et arrêté ministériel du 3 novembre 2015

L'indemnité d'astreinte peut être allouée aux agents publics qui accomplissent des astreintes à domicile.

L'astreinte est la période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention étant considérée comme un temps de travail effectif, ainsi que, le cas échéant, le déplacement aller et retour sur le lieu de travail.

a) Montant de l'indemnité d'astreinte et d'intervention des agents de la filière technique

	<i>Indemnité d'astreinte d'exploitation</i>
Semaine complète	159.20 €
Nuit de semaine	10.75 €
Samedi ou journée de récupération	37.40 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	116.20 €
Dimanche ou jour férié	46.55 €

- Indemnisation des interventions réalisées pendant les périodes d'astreintes

Les interventions effectuées à l'occasion d'une période d'astreinte donneront lieu à un repos compensateur (art. 4 décret n°2015-415 du 14 avril 2015).

b) Montant de l'indemnité d'astreinte et d'intervention des agents de toute autre filière

	<i>Indemnité d'astreinte de sécurité</i>
Semaine complète	149.48 €
Nuit de semaine	10.05 €
Samedi ou journée de récupération	34.85 €
Week-end (du vendredi soir au lundi matin)	109.28 €
Dimanche ou jour férié	43.38 €

- Indemnisation des interventions réalisées pendant les périodes d'astreintes

Les interventions effectuées à l'occasion d'une période d'astreinte donneront lieu à un repos compensateur (art. 4 décret n°2015-415 du 14 avril 2015).

c) services concernés

Les services qui, en raison des missions exercées, ouvrent droit à cette indemnité d'astreinte sont les suivants :

- Services techniques
- Service d'État Civil
- Service d'accompagnement aux familles endeuillées
- Police municipale
- Centre de supervision urbaine
- Agents mis à disposition.

D°- Indemnité horaire pour travail normal de nuit et majoration pour travail intensif

Décret n° 2023-1238 du 22 décembre 2023

L'indemnité horaire pour travail normal de nuit peut être allouée aux fonctionnaires et agents territoriaux qui accomplissent dans le cadre de la durée hebdomadaire normal de travail, leur service la nuit. Le coût horaire de l'indemnité est fixé à 0.17 €. Ce coût est porté à 0.80 € de l'heure pour ceux qui accomplissent un travail intensif compris en 21 heures et 6 heures.

La notion de travail intensif s'entend de celle qui consiste en une activité continue ne se limitant pas à de simples tâches de surveillance.

II - Primes et indemnités liées aux cadres d'emplois.

A) Filière administrative

- **prime de responsabilité des emplois administratifs de direction (PRD)**

Décret n°88-631 du 6 mai 1988

Accusé de réception en préfecture
974-219740164-20240425-32-1484-DE
Date de télétransmission : 29/04/2024
Date de réception préfecture : 29/04/2024

La PRD peut être attribuée au fonctionnaire ou agent qui assure la direction administrative d'une collectivité territoriale dont la liste est fixée par décret. Le taux maximum d'attribution est de 15 % du traitement soumis à retenue pour pension (traitement brut indiciaire + NBI le cas échéant).

Sauf en cas de congé annuel, de maladie ordinaire, de maternité ou d'accident du travail, le versement de la PRD est interrompu lorsque le bénéficiaire cesse pour quelque raison que ce soit, la fonction de direction.

B) Filière des Agents de Police Municipale

a)- Indemnité spéciale mensuelle de fonctions des Gardiens de Police Municipale (IMSF)

Décrets n°97-702 du 31 mai 1997 et n° 2000-45 du 20 janvier 2000

Cette indemnité est fixée comme suit :

- Directeurs de police municipale
 - * part fixe : 7500 € maximum annuel,
 - * part variable : taux individuel maximum de 25 % du traitement soumis à retenue pour pension
- Cadre d'emplois des chefs de service de police municipale
 - * taux individuel maximum de 22 % du traitement soumis à retenue pour pension jusque l'IB 380
 - * taux individuel maximum de 30 % du traitement soumis à retenue pour pension au-delà de l'IB 380
- Cadre d'emplois des agents de police municipale
 - * taux individuel maximum de 20 % du traitement soumis à retenue pour pension

b) - IAT des agents de Police Municipale

Décret n°2002-61 du 14 janvier 2002 relatif à l'indemnité d'administration et de technicité.

Décret n°2000-45 du 20 janvier 2000 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des chefs de service de police municipale modifié par le Décret n° 2003-1012 du 17 octobre 2003.

Décret n°97-702 du 31 mai 1997 relatif au régime indemnitaire des fonctionnaires du cadre d'emplois des agents de police municipale et du cadre d'emplois des gardes champêtres modifié par le Décret n° 2003-1013 du 23 octobre 2003

1) Grades concernés

- Chef de police municipale (grade en voie d'extinction)
- Brigadier-chef principal
- Gardien brigadier- Brigadier

- **2) Montants applicables**

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

	Montant annuel de référence
Chef de police	520,99 euros
Brigadier-chef principal	520,99 euros
Gardien-Brigadier (anciennement Brigadier)	499,33 euros
Gardien-Brigadier (anciennement Gardien)	493,62 euros

Accusé de réception en préfecture
974-219740164-20240425-32-1484-DE
Date de télétransmission : 29/04/2024
Date de réception préfecture : 29/04/2024

3) Attributions et modulations

Le versement peut être modulé dans la limite individuelle maximale du coefficient 8 selon les critères validés par l'assemblée délibérante.

L'attribution individuelle tient compte :

- du grade, donc de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté des fonctions exercées, notamment des responsabilités, contraintes et conditions spécifiques de travail.
- des tâches spécifiques ou spécialités particulières exigeant des compétences particulières et/ou demandant un suivi spécifique. Celles-ci évoluant avec les besoins et orientations du service, la liste de ces domaines ou spécialités évolueront de même.
- de la manière de servir qui regroupe les savoirs êtres professionnels : assiduité, présence, ponctualité, disponibilité, respect hiérarchique, comportement général, respect des consignes, qualité relationnelle, motivation et implication.

Les modulations des taux proposés sont les suivantes :

- Par grade pour les agents sans fonction d'encadrement:

Grades	Modulation du taux
Chef de Police	6
Brigadier-chef principal	5
Brigadier	3
Gardien-brigadier	1

- Par fonction d'encadrement :

Fonctions	Taux à appliquer
Responsable de service	8
Responsable Adjoint de service	8
Chef de Pôle (Accueil, VP, PER...)	8
Chef de Brigade, Responsable PC Radio et Responsable des opérateurs de vidéosurveillance	7
Chef de Brigade Adjoint, Responsable adjoint PC Radio et Responsable adjoint des opérateurs de vidéosurveillance	6

Le changement de fonction entraînera une révision du taux.

- Selon les tâches spécifiques/ spécialités :

SPECIALITE ET TACHES SPÉCIFIQUES	Point(s) supplémentaire(s) attribué(s)
<u>BRIGADES SPECIALISEES</u> (nuit, VTT, motocycliste, canine, nautique...)	
<u>TACHES SPÉCIFIQUES</u> -Administrateur/gestionnaire de logiciel professionnel -Référant/gestionnaire (Logistique, véhicules, mises en fourrière, animaux, chiens dangereux, enquêtes, opérateur de vidéosurveillance,...) -Moniteur/formateur	1

Le changement de situation entraînera une révision du taux.

- La manière de servir

	Point(s) supplémentaire(s) attribué(s)
Manière de servir	0 à 3

La manière de servir est évaluée tout long de l'année et fait partie des points de l'entretien annuel de l'agent. A ce titre, la réévaluation du nombre de points attribués tiendra compte de cet entretien et, d'une manière générale, de l'appréciation du responsable de service.

C) Filière Culturelle

- *Indemnité de suivi et d'orientation des élèves*

Décret n° 93-55 du 15 janvier 1993

Sont concernés les cadres d'emplois suivants :

- professeurs territoriaux d'enseignement artistique
- assistants territoriaux d'enseignement artistique.

Cette indemnité comprend une part fixe à laquelle peuvent s'ajouter une part fonctionnelle :

- part fixe maximale : 2 550.00 € par an
- part fonctionnelle : 90 € par an pour la catégorie A
60 € par an pour la catégorie B

Le versement de la part fixe est lié à l'exercice effectif des fonctions.

La part fonctionnelle est versée en une seule fois aux enseignants qui accomplissent, sur la base du volontariat, une ou plusieurs missions complémentaires.

III- Primes et indemnités liées à des fonctions ou sujétions particulières

- **Indemnités pour Travaux Dangereux, Insalubres, Incommodes ou Salissants**

Décret 67-624 du 23 juillet 1967 et arrêté ministériel du 30/08/2001

Les indemnités pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissants peuvent être accordées aux agents territoriaux qui subissent dans le cadre de l'exécution de leur service, des risques ou incommodités malgré les précautions prises et les mesures de protection adoptées.

Ces indemnités sont classées en trois catégories :

- 1ère catégorie : travaux présentant des risques d'accident corporel ou de lésion organique
- 2ème catégorie : travaux présentant des risques d'intoxication ou de contamination
- 3ème catégorie : travaux incommodes ou salissants

Les dispositions réglementaires de référence prévoient les taux de base suivants, pour une demi-journée de travail effectif :

- 1ère catégorie : 1,03 €
- 2ème catégorie : 0,31 €
- 3ème catégorie : 0,15 €

IV – Les conditions de maintien ou de suppression du régime indemnitaire

Le décret n° 2010-997 du 26/08/2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat et des magistrats de l'ordre judiciaire, permet par transposition aux assemblées délibérantes des collectivités territoriales de maintenir le régime indemnitaire de leurs agents

Accuse de réception en préfecture
974-219740164-20240425-32-1484-DE
Date de télétransmission : 29/04/2024
Date de réception préfecture : 29/04/2024

Ce décret prévoit pour les fonctionnaires et les agents contractuels de droit public, le maintien des primes et indemnités, dans les mêmes conditions que le traitement, durant les congés suivants :

- Congés annuels,
- Congés de maladie ordinaire,
- Congés consécutifs à un accident de service ou à une maladie professionnelle,
- Congés pour invalidité temporaire imputable au service,
- Congés de maternité et de paternité
- Congés d'adoption,
- Congé d'accueil de l'enfant

Ce décret prévoit également que le régime indemnitaire n'est pas versé pendant les congés suivants :

- Congé de longue maladie,
- Congé de grave maladie,
- Congé de longue durée.

Afin de préserver la situation des fonctionnaires en congé de longue maladie ou de longue durée, l'article 2 du décret du 26/08/2010 permet de conserver à l'agent en congé de maladie ordinaire et placé rétroactivement dans un de ces deux congés, la totalité des primes d'ores et déjà versées en application des dispositions du présent décret.

Temps partiel thérapeutique :

Le sort du régime indemnitaire pendant le temps partiel thérapeutique est ainsi calculé au prorata de la durée effective du service, comme appliqué pour le temps partiel thérapeutique du régime général.

Exclusion temporaire de fonctions :

L'exclusion temporaire de fonctions est une période durant laquelle l'agent est exclu du service et ne perçoit plus aucune rémunération.

Suspension :

Les primes prévues par la présente délibération et liées à l'exercice effectif des fonctions sont suspendues pendant cette période.

Grève :

En l'absence de service fait, les jours de grève font l'objet d'une retenue sur la rémunération.

Les faits de grève entraînent une retenue pour absence de service fait, qui est assise sur l'ensemble de la rémunération, y compris les primes et indemnités.

V- Bénéficiaire du régime indemnitaire :

Les primes et indemnités pourront être versées aux agents :

- Titulaires,
- Stagiaires,
- Contractuels de droit public en CDI
- Contractuels de droit public en CDD.

Le Maire précise que les primes et indemnités sont fixées sur la base de montants bruts qui seront revalorisés automatiquement en fonction des textes en vigueur.

Accusé de réception en préfecture 974-219740164-20240425-32-1484-DE Date de télétransmission : 29/04/2024 Date de réception préfecture : 29/04/2024
--

La délibération n° 46/2334 du 24/06/2019 fixant le régime indemnitaire applicable au personnel communal est abrogée.

Le Maire informe l'Assemblée que les crédits nécessaires sont inscrits au budget au Chapitre 012.

P/EXTRAIT CONFORME,
LE MAIRE



Michel FONTAINE