

## **Règlement du RIFSEEP applicable aux agents de la commune de Bon Encontre**

**Adopté par délibération en date 3 avril 2024**

### 1 - Les agents éligibles au régime indemnitaire

Le régime indemnitaire de la Commune de Bon-Encontre s'adresse aux agents éligibles suivants :

- Les agents stagiaires et titulaires,
- Les agents non titulaires de droit public occupant des emplois permanents d'une part, et d'autre part aux agents non titulaires de droit public bénéficiaires d'un contrat de plus de 6 mois en continu.

En revanche, sont exclus du bénéfice du régime indemnitaire défini ci-après :

- Les agents non titulaires de droit public ayant un engagement contractuel de moins de 6 mois,
- Les agents recrutés sur la base d'un contrat de droit privé : les différents contrats aidés ou contrats d'apprentissage,
- Les agents recrutés comme vacataires pour accomplir un acte déterminé.

### 2 - Composition du régime indemnitaire

Le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise, et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) comprend deux parts :

1. L'indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise (IFSE) – part fixe déterminée en appréciant la place au sein de l'organigramme, les spécificités de la fiche de poste et aux fonctions exercées par l'agent.
2. Le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) – part facultative et variable fixée au regard des critères d'évaluation établis pour l'entretien professionnel, liés à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent.

### 3 - L'Indemnité de Fonctions, de Sujétions, et d'Expertise (IFSE)

#### **3.1 Les bénéficiaires**

Les agents bénéficiaires de l'IFSE sont :

- Les agents stagiaires et titulaires,
- Les agents non titulaires de droit public occupant des emplois permanents d'une part, et d'autre part aux agents non titulaires de droit public bénéficiaires d'un contrat de plus de 6 mois en continu.

#### **3.2 Les conditions d'octroi**

L'IFSE valorise le parcours professionnel des agents en intégrant la technicité, l'expérience professionnelle, les sujétions ou les contraintes d'hygiène et de sécurité,

ainsi que les sujétions en lien avec le travail en centre aéré. Son montant est déterminé selon le niveau de responsabilités, d'encadrement et d'expertise requis.

### 3.3 Définition des groupes de fonctions

Chaque catégorie est répartie en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité requis.

Les agents se verront placés dans un groupe de fonctions. Les groupes de fonction sont déconnectés du grade.

<b>GROUPES FONCTIONS</b>	<b>DE Fonctions / postes / emplois</b>
<b>A1 DGS</b>	DGS
<b>A2 DGA</b>	DGA
<b>A3 Responsable de pôle</b>	Responsable du pôle population Responsable du pôle ressources Responsable du pôle culture et communication Responsable du pôle technique Responsable du pôle éducation, jeunesse, sports et vie associative Responsable du pôle enfance / famille Autre Responsable de pôle
<b>A4 Responsable de service</b>	Responsables de service
<b>B1 Responsable de pôle</b>	Responsable du pôle population Responsable du pôle ressources Responsable du pôle culture et communication Responsable du pôle technique Responsable du pôle éducation, jeunesse, sports et vie associative Responsable du pôle enfance / famille Autre Responsable de pôle
<b>B2 Responsable de service</b>	Responsable du service ressources humaines Responsable du service informatique et téléphonie Responsable du service budgétaire et comptable Autres Responsables de service
<b>B3 Responsable d'équipe</b>	Responsable d'équipe bâtiments et patrimoine Responsable d'équipe espaces verts Responsable d'équipe voirie Responsable d'équipe complexe sportif Assistante de direction budgétaire et comptable Assistante de direction Responsable relais petite enfance Auxiliaire de puériculture Autres Responsables d'équipe

<b>C1 Responsable d'équipe, assistant de direction, référent.</b>	Responsable d'équipe bâtiments et patrimoine Responsable d'équipe espaces verts Responsable d'équipe voirie Responsable d'équipe complexe sportif Assistant de direction budgétaire et comptable Assistant de direction Responsable d'équipe de la bibliothèque Responsable d'équipe des agents d'entretien des bâtiments Responsable d'atelier mécanique Référénts ATSEM Responsable d'équipe restauration scolaire Responsable relais petite enfance Responsable jeunesse Autres Responsables d'équipe. Autres encadrants de proximité (toute filières)
<b>C2 Agent technique ou administratif</b>	ATSEM Agent de prévention Agent technique Agent administratif Agent social Agent d'animation Agent du patrimoine

### 3.4 Définition des critères par groupe de fonctions

#### 3.4.1 L'encadrement

L'encadrement est pris en considération selon le nombre des agents fonctionnaires et contractuels encadrés par le N+1 dans les groupes de fonctions suivants :

➤ **Groupes A1, A2, A3 et A4 :**

- 1 à 3 agents
- 4 à 10 agents
- 11 à 29 agents
- 30 à 79 agents
- Plus de 79 agents

➤ **Groupes B1, B2 et B3 :**

- 1 à 3 agents
- 4 à 10 agents
- 11 à 30 agents

➤ **Groupes C1, C2 et C3 :**

- 1 à 3 agents
- 4 à 10 agents
- 11 à 30 agents

### **3.4.2 La Technicité et expérience professionnelle**

La technicité et l'expérience professionnelle devront exprimer le niveau de l'agent sur une échelle qui varie entre une technicité en cours d'acquisition et l'expertise (échelle de 1 à 5).

### **3.4.3 Sujétions ou contraintes hygiène et sécurité :**

Les sujétions ou les contraintes liées à l'hygiène et la sécurité sont définies selon les critères suivants :

Les critères de sujétions sont les suivants :

- Discontinuité des horaires (fortes coupures horaires)
- Contraintes régulières hors cadre horaires habituel
- Disponibilité importante
- Responsabilité financière ou juridique
- Tenue d'une régie
- Confidentialité renforcée
- Itinérance avec véhicule personnel pendant le temps de travail

Les critères de contraintes en matière d'hygiène et sécurité sont les suivants :

- Travail régulier le long des voies routières
- Contraintes météorologiques
- Manipulation régulière de machines ou d'outils présentant des risques de coupures ou de blessures, manipulation régulière de produits toxiques ou dangereux
- Contraintes posturales
- Risques d'agressions physiques ou verbales en lien avec le public
- Exposition au bruit

Les agents sont positionnés en sujétions et ou en contraintes faibles, moyennes, fortes ou très fortes selon l'accumulation de ces dites sujétions ou contraintes comme suit :

1 à 2 critères : sujétions ou contraintes faibles

3 à 4 critères : sujétions ou contraintes moyennes

5 à 6 critères : sujétions ou contraintes fortes

Plus de 6 critères : sujétions ou contraintes très fortes

L'IFSE sera octroyé selon les grilles suivantes :

	Encadrement direct et opérationnel des fonctionnaires et contractuels					Technicité (en cours d'acquisition jusqu'à expertise)	Sujétions et contraintes hygiène et sécurité			
	1 à 3	4 à 10	11 à 29	30 à 79	Plus de 79		Faible	Moyenne	Forte	Très forte
A1	270	290	310	330	350	225 à 1125	290	310	330	350
A2	250	270	290	310	330	170 à 850	270	290	310	330
A3	180	200	220	240	260	140 à 700	200	220	240	260
A4	130	150	170	190	210	110 à 550	150	170	190	210

Groupes	Encadrement direct et opérationnel des fonctionnaires et contractuels			Technicité (en cours d'acquisition jusqu'à expertise)	Sujétions et contraintes hygiène et sécurité			
	1 à 3	4 à 10	11 à 30		Faible	Moyenne	Forte	Très forte
B1	160	180	200	100 à 500	120	140	160	180
B2	120	140	160	90 à 450	100	120	140	160
B3	100	120	140	80 à 400	80	100	120	140

Groupes	Encadrement direct et opérationnel des fonctionnaires et contractuels			Technicité (en cours d'acquisition jusqu'à expertise)	Sujétions et contraintes hygiène et sécurité			
	1 à 3	4 à 10	11 à 30		Faible	Moyenne	Forte	Très forte
C1	80	100	120	60 à 300	60	80	100	120

Groupes	Technicité et expérience professionnelle	Sujétions et contraintes hygiène et sécurité			
		Faible	Moyenne	Forte	Très forte
C2	70 à 350	40	60	80	100

Afin de revaloriser les agents de catégorie C :

- la technicité sera fixée à 80 € en 2024 pour tous les agents du groupe C1
- la technicité sera fixée à 100 € en 2024 pour tous les agents actuellement stagiaires ou titulaires du groupe C2

Afin de valoriser l'implication des agents qui travaillent au centre aéré, les sujétions supplémentaires suivantes seront octroyées :

- De 2 à 5 jours par an = 18 € par mois
- De 6 à 15 jours = 25 € par mois
- De 16 à 25 jours = 30 € par mois
- Plus de 25 jours = 40 € par mois

Le nombre de jours travaillés pris en compte au titre de sujétion supplémentaire pour le travail au centre aéré, sera comptabilisé sur l'année N-1.

## 4 - Complément Indemnitaire Annuel (CIA)

### 4.1 Les bénéficiaires

Les agents bénéficiaires du CIA sont :

- Les agents stagiaires et titulaires,
- Les agents non titulaires de droit public occupant des emplois permanents d'une part, et d'autre part aux agents non titulaires de droit public bénéficiaires d'un contrat de plus de 6 mois en continu.

### 4.2 Les conditions d'octroi

Le CIA est conditionné par l'entretien d'évaluation. Pour qu'un agent soit évalué, il faut qu'il justifie de 6 mois de travail consécutif dans l'année de référence.

Le versement du CIA est directement lié à l'entretien annuel d'évaluation, réalisé par le supérieur hiérarchique direct (N+1) qui proposera un premier montant.

Le N+1 devra apprécier le savoir-faire, le savoir être et la motivation de son collaborateur.

L'évaluation du savoir-faire pourra s'appuyer sur les critères suivants :

- Atteinte des objectifs
- Maîtrise et respect des règles d'hygiène et de sécurité
- Maîtrise et respect des procédures et des consignes
- Savoir rendre compte
- Sens du service public - Déontologie
- Capacité à s'adapter à de nouvelles situations

L'évaluation du savoir être pourra s'appuyer sur les critères suivants :

- Relations avec ses collègues
- Relations avec les administrés
- Relations avec sa hiérarchie
- Relations avec les élus
- Assiduité et ponctualité
- Réserve et discrétion professionnelle
- Gestion des conflits
- Souci de la cohésion d'équipe et de la bonne ambiance

L'évaluation de la motivation pourra s'appuyer sur les critères suivants :

- Aptitude et volonté d'apprendre et de progresser
- Implication au sein de l'équipe ou du service
- Valorisation du travail de ses collaborateurs
- Capacité à être force de proposition

Le savoir-faire devra être apprécié selon 3 niveaux :

- En cours d'acquisition : 1 point
- Acquis : 2 points
- Maîtrisé : 3 points

Le savoir être devra être apprécié selon 4 niveaux :

- A améliorer : 1 point
- Satisfaisant : 2 points
- Bon : 3 points

- Très bon : 4 points

La motivation devra être appréciée selon 3 niveaux :

- A améliorer : 1 point
- Satisfaisante : 2 points
- Bonne : 3 points

Les agents qui cumulent 10 points percevront 100 % du CIA correspondant à son groupe de fonction.

Les agents qui cumulent entre 8 et 9 points percevront 90 % du CIA correspondant à son groupe de fonction.

Les agents qui cumulent entre 7 et 5 points percevront 70 % du CIA correspondant à son groupe de fonction.

Les agents qui cumulent entre 3 et 4 points percevront 50 % du CIA correspondant à son groupe de fonction.

### **4.3 Les montants**

Pour tous les groupes de fonction, le montant plafond du CIA (versement à 100%) est fixé à 500 €.

Le CIA est versé annuellement au mois de mai au regard d'une grille d'évaluation de l'année réalisée durant l'entretien professionnel qui précède le versement.

Le montant du CIA n'est pas reconductible automatiquement. Il est modulé chaque année en fonction des résultats de l'entretien professionnel annuel.

Pour tous les agents de la collectivité, le CIA sera conservé, à titre transitoire, à un montant de 360 €, pour l'année 2024 uniquement.

## **5 - Harmonisation**

Afin d'harmoniser le versement du RIFSEEP et ainsi de garantir une équité entre services et agents, les propositions annuelles des différents N+1 seront analysées par une commission spécifique composée du Directeur Général des Services, du responsable des Ressources Humaines et du chef de pôle concerné.

Cette commission pourra amender les premières propositions, si un déséquilibre manifeste est constaté entre les agents des différents services.

Le maire de la commune procédera à l'arbitrage final.

## **6 - Modulation du RIFSEEP**

### **6.1 IFSE**

L'agent continuera à percevoir intégralement son régime indemnitaire dans les cas suivants :

- Congés annuels,
- Récupération de temps de travail,
- Compte épargne temps,
- Autorisations exceptionnelles d'absence,
- Congés maternité, paternité, le congé de paternité et d'accueil de l'enfant, adoption,
- Congés pour accidents de services, pour maladies professionnelles,

- Formations, stages professionnels ou tout acte dans le cadre professionnel extérieur au lieu de travail habituel.

En cas de congés de maladie ordinaire, l'IFSE suit le traitement.

En cas de grève : le versement du l'IFSE suit le traitement.

En cas de sanction disciplinaire : le versement du l'IFSE suit le traitement.

Dans les positions d'activités suivantes :

- Temps partiel de droit,
- Temps partiel sur autorisation susceptible d'être accordé pour des motifs de convenance personnelle,
- Temps partiel thérapeutique,

Le versement de l'IFSE sera proratisé en fonction de la quotité de travail.

En cas de congé de longue maladie, longue durée, grave maladie : le versement de l'IFSE sera suspendu.

En cas de placement en disponibilité : le versement de l'IFSE sera suspendu.

## **6.2 CIA**

Le montant du CIA est calculé au prorata du temps de travail de l'agent de l'année n-1. L'année de référence sera l'année civile.

## **6.3 Maintien du montant acquis de l'IFSE**

Conformément à l'article L 714-8 du CGFP, les agents dont le régime indemnitaire qu'ils percevaient jusqu'alors était supérieur à celui défini par les dispositions de la présente délibération, ainsi que ceux qui percevaient un régime indemnitaire inférieur du fait de la mise en œuvre de ces mêmes dispositions, conservent à titre individuel leur régime indemnitaire sous la forme d'une IFSE de maintien.

## **6.4 Indemnité habillement et Indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissant**

Le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 redéfinit les contours du versement des primes pour les agents publics territoriaux en actant la mise en œuvre progressive du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP). Il se substitue à un certain nombre de primes afin de rendre plus lisible le dispositif indemnitaire, de garantir une équité entre les agents et enfin de faciliter la mobilité des fonctionnaires.

Le RIFSEEP n'est donc plus cumulable avec l'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissant et l'indemnité habillement.

L'indemnité habillement sera désormais incluse dans le calcul de l'IFSE.

L'indemnité pour travaux dangereux, insalubres, incommodes ou salissant sera désormais incluse dans le calcul de l'IFSE.

## **6.5 Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)**

La NBI est versée conformément aux dispositions réglementaires et est cumulable avec le RIFSEEP.



## 7 - Régime indemnitaire applicable aux agents de la filière police municipale

Conformément aux dispositions réglementaires, les agents de la filière police municipale perçoivent les indemnités suivantes :

### **7.1 L'indemnité spéciale mensuelle de fonction (ISMF)**

Pour les fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant du cadre d'emploi :

- Des agents de police municipale, le taux mensuel maximum applicable est de 20% du traitement brut,
- Des chefs de service de police municipale jusqu'au 2e échelon inclus, le taux mensuel maximum applicable est de 22% du traitement brut,
- Des chefs de service de police municipale principal de 1re classe, principal de 2e classe et des chefs de service de police municipale à partir du 3e échelon, le taux mensuel maximum applicable est de 30% du traitement brut.

### **7.2 L'indemnité d'administration et de technicité (IAT)**

#### **7.2.1 Les bénéficiaires**

Fonctionnaires titulaires et stagiaires relevant des grades suivants :

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

#### **7.2.2 Les plafonds**

Les montants individuels cumulés applicables aux agents sont déterminés dans la limite des plafonds annuels précisés par arrêtés ministériels qui ne peuvent dépasser 8 fois le montant annuel de référence du grade considéré.

Montants annuels de référence du grade :

- Gardien-brigadier (anciennement gardien) : 469,88 €
- Gardien-brigadier (anciennement brigadier) : 475,31 €
- Brigadier-chef principal : 495,93 €
- Chef de police municipale (grade en voie d'extinction) : 495,93 €
- Chef de service de police municipale jusqu'au 2e échelon : 595,77 €

## 8. Régime indemnitaire lié aux avantages collectivement acquis

### **La prime de fin d'année**

Conformément à l'article L714-11 du CGFP et à l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984, relatif aux avantages collectivement acquis avant le 27 janvier 1984, les agents éligibles percevront la prime de fin d'année dans les conditions fixées par la délibération correspondante.

Pour mémoire, les agents contractuels ne sont pas éligibles à cette prime.