

REPUBLIQUE FRANCAISE

DEPARTEMENT DE L'YONNE

ARRONDISSEMENT D'AVALLON

COMMUNE DE TONNERRE



affiché le 18/12/24

**DELIBERATION DU CONSEIL MUNICIPAL DE
TONNERRE
N° 2024 / 212**

**Nombre de
conseillers :**

En exercice : 26

Présents : 21

Exprimés : 23

L'an deux mille vingt-quatre, le seize décembre, à dix-neuf heures, le conseil municipal de la ville de Tonnerre s'est réuni, en séance publique, sous la présidence de Monsieur Cédric CLECH, maire, suivant la convocation du 10 décembre 2024.

Étaient présents : Emilie ORGEL, Pascal LENOIR, Sylviane TOULON, Gaëlle BENOIT, Chantal PRIEUR (adjoints), Bahya BAILICHE, Michel DROUVILLE, Gilles BARJOU, Philippe GERTNER Jeanine, CALCIO GAUDINO, Marie-Laure BOIZOT, Sophie DUFIT, Guy ROY, Jean-François FICHOT, Nicole ELBACHIR, Jean-Claude CASTIGLIONI, Silvia LARRANDART, Dominique AGUILAR, Laurent LETRILLARD, Nabil HAMAM.

Absents représentés : Bernard CLEMENT, Jocelyne PION.

Absents : Lucas MANUEL, Stéphane GRILLET, Sylvain TROTTI.

Secrétaire de séance : Gilles BARJOU.

Nomenclature @CTES : Fonction publique territoriale

PERSONNEL MUNICIPAL

**MODIFICATION 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 le code général de la fonction publique, notamment ses articles L 714-1 et L 714-4 à L 714-13 ;
- Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié ;
- Vu le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié, portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat ;
- Vu le décret n° 2020-182 du 27 février 2020 relatif au régime indemnitaire des agents de la fonction publique territoriale ;
- Vu l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 fixant la liste des primes cumulables avec l'IFSE ;
- Vu l'arrêté du 20 mai 2014 (pour les adjoints administratifs, les agents sociaux, les ATSEM, les opérateurs des activités physiques et sportives et les adjoints d'animation), l'arrêté du 19 mars 2015 (pour les rédacteurs, les éducateurs des activités physiques et sportives, les animateurs), l'arrêté du 3 juin 2015 (pour les attachés), l'arrêté du 23 décembre 2019 (pour les assistants socio-éducatifs et les conseillers socio-éducatifs), l'arrêté du 29 juin 2015 (pour les administrateurs), l'arrêté du 28 avril 2015 et du 16 juin 2017 (pour les adjoints techniques et les agents de maîtrise), l'arrêté du 30 décembre 2016 (pour les adjoints du patrimoine), l'arrêté du 7 décembre 2017 (pour les conservateurs du patrimoine), l'arrêté du 14 mai 2018 (pour les bibliothécaires, les conservateurs de bibliothèque, les attachés de conservation du patrimoine, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques), l'arrêté du 13 juillet 2018 (pour les médecins territoriaux), l'arrêté du 14 février 2019 (pour les ingénieurs en chef), l'arrêté du 8 avril 2019 (pour les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux), l'arrêté du

5 novembre 2021 (pour les techniciens territoriaux), l'arrêté du 5 novembre 2021 (pour les ingénieurs territoriaux), l'arrêté du 2 novembre 2016 (pour les adjoints techniques des établissements d'enseignement), l'arrêté du 23 décembre 2019 (pour les conseillers des activités physiques et sportives, les sage-femmes, les cadres de santé infirmiers, les cadres de santé paramédicaux et les puéricultrices cadres de santé), l'arrêté du 8 mars 2022 (pour les psychologues territoriaux), l'arrêté du 5 juillet 2024 (pour les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique à compter du 1er septembre 2024)

- Vu l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la fonction publique d'Etat,
- Vu la délibération n°21-192 portant modification du régime indemnitaire ;
- Vu l'avis du comité social territorial en date du 16 décembre 2024.

Le Maire informe l'assemblée,

Le nouveau régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) mis en place pour la fonction publique de l'Etat est transposable à la fonction publique territoriale.

Il se compose :

- d'une indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) ;
- d'un complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

En 2019 puis en 2021, la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir les objectifs suivants :

- prendre en compte la place dans l'organigramme et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs ;
- favoriser la motivation et diminuer l'absentéisme ;
- fidéliser les agents dont le travail donne satisfaction.

Aujourd'hui il convient de modifier les dispositions adoptées précédemment afin de se conformer aux dispositions réglementaires en vigueur.

Le RIFSEEP se substitue à l'ensemble des primes ou indemnités versées antérieurement, hormis celles pour lesquelles un maintien est explicitement prévu. L'IFSE est exclusive de toutes autres indemnités liées aux fonctions. Quant au CIA, celui-ci est exclusif de toutes autres indemnités liées à la manière de servir.

1. Les bénéficiaires

Le présent régime indemnitaire est attribué aux agents titulaires, stagiaires et contractuels de droit public exerçant les fonctions des cadres d'emplois éligibles.

Les cadres d'emplois concernés par le RIFSEEP sont les suivants :

- Pour la filière administrative : les administrateurs, les attachés, les secrétaires de mairie (catégorie A), les rédacteurs et les adjoints administratifs.
- Pour la filière technique : les ingénieurs en chef, les ingénieurs, les techniciens, les adjoints techniques des établissements d'enseignement, les adjoints techniques et les agents de maîtrise.
- Pour la filière sociale et médico-sociale : les assistants socio-éducatifs, les conseillers socio-éducatifs, les agents sociaux, les ATSEM, les médecins territoriaux, les biologistes, vétérinaires et pharmaciens territoriaux, les psychologues, les sages-

femmes, les cadres de santé infirmiers, les cadres de santé puéricultrices cadres de santé.

- Pour la filière sportive : les conseillers des activités physiques et sportives, les éducateurs des activités physiques et sportives et les opérateurs des activités physiques et sportives.
- Pour la filière culturelle : les adjoints du patrimoine, les conservateurs du patrimoine, les conservateurs de bibliothèque, les bibliothécaires, les attachés de conservation du patrimoine, les assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques et les directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique.

2. L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)

L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) est une indemnité liée au poste de l'agent et à son expérience professionnelle. Elle vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale du régime indemnitaire.

Cette indemnité repose d'une part sur la formalisation précise de critères professionnels et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle.

2.1. La part liée au niveau de responsabilité et d'expertise du poste

La part fonctionnelle peut varier selon le niveau de responsabilités, le niveau d'expertise ou les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.

Chaque poste doit être réparti au sein d'un groupe de fonctions selon les critères professionnels suivants :

Critère 1 : Des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Responsabilité d'encadrement
- Niveau d'encadrement dans la hiérarchie

Critère 2 : De la technicité, de l'expertise ou de la qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Participation à la définition de la stratégie de la collectivité territoriale
- Mise en œuvre et suivi de projets
- Animation de réunions, conduite de chantiers
- Technicité ou enseignement
- Référence dans un domaine

Critère 3 : Des sujétions particulières ou du degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel, notamment au regard des indicateurs suivants :

- Travail tardif fréquent (+ de 21h00 - 1 à 2 fois par semaine)
- Pénibilité (port de charge ou travail en extérieur)
- Gestion d'une régie (régisseur)

2.2. Les groupes de fonctions et les montants maxima

Chaque part de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés en annexe.

2.3. Le réexamen du montant de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)

Le montant de l'IFSE fait l'objet d'un réexamen :

- en cas de changement de fonctions ou d'emploi,
- en cas de changement de grade ou de cadre d'emplois à la suite d'une promotion, d'un avancement de grade ou de la nomination suite à la réussite d'un concours,
- au moins tous les 4 ans en fonction de l'expérience acquise par l'agent.

2.4.Périodicité du versement de l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE)

L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) est versée mensuellement. Son montant suit le sort des éléments obligatoires de la rémunération. Il est proratisé en fonction du temps de travail.

2.5.La gestion des absences

Le principe de parité entre les fonctions publiques fait obstacle à ce que des collectivités puissent attribuer à leurs agents des avantages qui excéderaient ceux auxquels peuvent prétendre les agents de l'Etat.

1/ L'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE) peut être modulée par la collectivité, sauf dans le cas où les textes législatifs et réglementaires fixent des conditions particulières de modulation ou de suppression.

Ainsi, la collectivité appliquera les règles suivantes :

- En cas de maladie ordinaire l'IFSE est suspendue au-delà de 21 jours d'absence ;
- En cas de temps partiel thérapeutique l'IFSE est versée proportionnellement à la quotité réellement travaillée ;
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) l'IFSE est maintenue dans les mêmes proportions que le traitement.
- En cas de Période de Préparation au Reclassement (PPR) l'IFSE est suspendue.

2/ L'IFSE est maintenue intégralement (l'article L 714-6 du code général de la fonction publique impose le maintien des primes durant ces congés) pendant les congés :

- de maternité ou d'adoption, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption
- de paternité et accueil de l'enfant
- de naissance

3/ L'IFSE est suspendue intégralement (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) en cas de congé longue maladie et congé de grave maladie.

4/ L'IFSE ne peut pas être maintenue (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) en cas de :

- congé longue durée

3. Le complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est versé en fonction de la manière de servir et de l'engagement professionnel de l'agent appréciés lors de l'entretien professionnel.

3.1. Les critères de versement

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est attribué individuellement en tenant compte des critères suivants :

- Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;
- La réalisation des objectifs fixés ;
- Le respect des délais d'exécution ;

- Les compétences professionnelles et techniques ;
- Les qualités relationnelles ;
- La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, à exercer des fonctions d'un niveau supérieur ;
- La capacité à travailler en équipe.

L'attribution individuelle est décidée par l'autorité territoriale et sera revue annuellement à partir des résultats des entretiens d'évaluation. L'entretien professionnel pris en compte sera celui de l'année N-1 pour un versement en année N.

3.2. Les groupes de fonctions et les montants maxima

Chaque part du complément indemnitaire annuel (CIA) correspond à un montant maximum fixé dans la limite des plafonds déterminés en annexe.

3.3. Périodicité du versement du complément indemnitaire annuel (CIA)

Le complément indemnitaire annuel (CIA) est versé annuellement selon la réalisation des objectifs issus de l'entretien professionnel, au prorata du temps de travail.

3.4. La gestion des absences

1/ Le complément indemnitaire annuel (CIA) n'a pas vocation à suivre systématiquement le sort des absences, il convient d'étudier si l'impact des congés de l'agent sur l'atteinte des résultats et la manière de servir doit se traduire par une diminution pour les absences suivantes :

- congé de maladie ordinaire
- congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)
- temps partiel thérapeutique ;
- période de préparation au reclassement (PPR) ;
- congé de longue maladie.

En tout état de cause, la collectivité appliquera les règles suivantes :

- En cas de maladie ordinaire le CIA est suspendu au-delà de 21 jours d'absence ;
- En cas de congé de longue maladie ;
- En cas de temps partiel thérapeutique il est versé proportionnellement à la quotité réellement travaillée ;
- En cas de congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS) il est maintenu dans les mêmes proportions que le traitement ;
- En cas de Période de Préparation au Reclassement (PPR) il est suspendu.

2/ Le complément indemnitaire annuel (CIA) est maintenu intégralement (l'article L 714-6 du code général de la fonction publique impose le maintien des primes durant ces congés) pendant les congés :

- de maternité ou d'adoption, pour l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption ;
- de paternité et accueil de l'enfant de naissance.

3/ Le complément indemnitaire annuel (CIA) ne peut pas être maintenu (décret n° 2010-997 du 26 août 2010) en cas de :

- congé longue durée.

Le CONSEIL MUNICIPAL, après en avoir délibéré, à l'unanimité, décide	Pour : 23
	Contre : 0
	Abstention : 0

- D'instaurer l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise complément indemnitaire annuel (CIA) dans les conditions indiquées ci-dessus.
- De décider que les primes et indemnités seront revalorisées automatiquement dans les limites fixées par les textes de référence.
- D'autoriser l'autorité territoriale à fixer par arrêté individuel le montant perçu par chaque agent au titre du RIFSEEP dans le respect des principes définis ci-dessus.
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires au paiement de cette prime.
- Que la présente délibération entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.



Pour extrait conforme,
Cédric CLECH
Maire de Tonnerre

Annexe : Tableau synthétique des plafonds de l'IFSE et du CIA par cadre d'emploi

Cadres d'emplois	Plafonds de l'IFSE			Plafonds du CIA			Plafond global		
	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	Groupe 1	Groupe 2	Groupe 3	Groupe 4	
Filière administrative									
Administrateurs (A)	49 980,00 €	46 920,00 €	42 330,00 €		8 820,00 €	8 280,00 €	7 470,00 €		
Attachés (A)	36 210,00 €	32 130,00 €	25 500,00 €	20 400,00 €	6 390,00 €	5 670,00 €	4 500,00 €	3 600,00 €	
Rédacteurs (B)	17 480,00 €	16 015,00 €	14 650,00 €		2 380,00 €	2 185,00 €	1 995,00 €		
Adjoints administratifs (C)	11 340,00 €	10 800,00 €			1 260,00 €	1 200,00 €			
Filière technique									
Ingénieurs en chef (A)	57 120,00 €	49 980,00 €	46 920,00 €	42 330,00 €	10 080,00 €	8 820,00 €	8 280,00 €	7 470,00 €	
Ingénieurs (A)	46 920,00 € (ancien 36210)	40 290,00 € (ancien 32130)	36 000,00 € (ancien 25500)	31 450,00 € (ancien 6390)	8 280,00 € (ancien 5670)	7 110,00 € (ancien 4500)	6 350,00 € (ancien 42600)	5 550,00 € (ancien 37800)	
Techniciens (B)	19 660,00 € (ancien 17480)	18 580,00 € (ancien 16015)	17 500,00 € (ancien 14650)		2 630,00 € (ancien 2380)	2 535,00 € (ancien 2185)	2 385,00 € (ancien 1995)		
Adjoints techniques (C)	11 340,00 €	10 800,00 €			1 260,00 €	1 200,00 €			
Agents de maîtrise (C)	11 340,00 €	10 800,00 €			1 260,00 €	1 200,00 €			
Filières sociale, médico-sociale et médico-technique									
Conseillers socio-éducatifs (A)		20 400,00 € (ancien 15300)				3 600,00 € (ancien 2700)		24 000,00 € (ancien 18000)	
Assistantes socio-éducatifs (A)	19 480,00 € (ancien 11970)	15 300,00 € (ancien 10560)			3 440,00 € (ancien 1630)	2 700,00 € (ancien 1440)		22 920,00 € (ancien 13600)	
Agents sociaux (C)	11 340,00 €	10 800,00 €			1 260,00 €	1 200,00 €		12 600,00 €	
Filière animation									
Animateurs (B)	17 480,00 €	16 015,00 €	14 650,00 €		2 380,00 €	2 185,00 €	1 995,00 €		
Adjoints d'animation (C)	11 340,00 €	10 800,00 €			1 260,00 €	1 200,00 €		12 600,00 €	
Filière sportive									
Conseillers des activités physiques et sportives (A)	28 800,00 € (ancien 25500)	23 000,00 € (ancien 20400)			5 082,00 € (ancien 4500)	4 058,00 € (ancien 3600)		33 882,00 € (ancien 30000)	
Educateurs des activités physiques et sportives (B)	17 480,00 €	16 015,00 €	14 650,00 €		2 380,00 €	2 185,00 €	1 995,00 €		
Opérateurs des activités physiques et sportives (C)	11 340,00 €	10 800,00 €			1 260,00 €	1 200,00 €		12 600,00 €	
Filière culturelle									
Directeurs d'établissements territoriaux d'enseignement artistique (A)	38 021,00 €	33 737,00 €	26 775,00 €	21 420,00 €	6 710,00 €	5 954,00 €	4 725,00 €	3 780,00 €	
Conservateurs du patrimoine (A)	46 920,00 €	40 290,00 €	34 450,00 €		8 280,00 €	7 110,00 €	6 080,00 €		
Conservateurs de bibliothèque (A)	34 000,00 €	31 450,00 €	29 750,00 €		6 000,00 €	5 550,00 €	5 250,00 €		
Attachés de conservation du patrimoine (A)	29 750,00 €	27 200,00 €			5 250,00 €	4 800,00 €			
Bibliothécaires (A)	29 750,00 €	27 200,00 €			5 250,00 €	4 800,00 €			
Assistantes de conservation du patrimoine et des bibliothèques (B)	16 720,00 €	14 960,00 €			2 280,00 €	2 040,00 €			
Adjoints du patrimoine (C)	11 340,00 €	10 800,00 €			1 260,00 €	1 200,00 €			

Publié le
ID : 089-218904183-20241217-DL24

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le

ID : 089-218904183-20241217-DL24_212-DE

Envoyé en préfecture le 17/12/2024

Reçu en préfecture le 17/12/2024

Publié le

ID : 089-218904183-20241217-DL24_212-DE