

REGIME INDEMNITAIRE DE LA COMMUNE D'OLLIOULES

I. Le REGIME INDEMNITAIRE tenant compte des FONCTIONS SUJETIONS de l'EXPERTISE et de l'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Ce régime indemnitaire se compose de deux parties :

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

Il a pour finalité de :

- prendre en compte la place des agents dans l'organigramme de la collectivité et reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement et valoriser l'expérience professionnelle des agents ;
- donner une lisibilité et davantage de transparence ;
- renforcer l'attractivité de la collectivité ;
- fidéliser les agents ;
- favoriser une équité de rémunération entre filières.

L'IFSE

Cette indemnité est versée en tenant compte du niveau de responsabilité et d'expertise requis dans l'exercice des fonctions occupées par les fonctionnaires. Chaque emploi ou cadre d'emplois est réparti entre différents groupes de fonctions au regard des critères professionnels suivants :

- des fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception,
- de la technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions,
- des sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Le CIA

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

Ce pourcentage déterminera une somme qui sera fixée par arrêté de l'autorité territoriale. Elle sera composée de 2 parts dont le montant cumulé correspond au maximum à l'équivalent de 98 heures supplémentaires :

- Une part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 47 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant les résultats de l'évaluation ou de tout autre document permettant d'évaluer le travail effectué au cours de l'année civile. Seront notamment pris en considération l'investissement, les connaissances de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, l'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs et plus généralement le sens du service public.
- Une deuxième part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 51 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant le présentisme de l'agent entre le 1^{er} octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N. Cette part sera réduite de la manière suivante :

- de 1 à 3 jours d'absence : 33 heures supplémentaires
- de 4 à 8 jours d'absence : 25 heures supplémentaires
- de 9 à 15 jours d'absence : 15 heures supplémentaires
- à partir du 16^{ème} jours d'absence : 0 heure supplémentaire

Cette somme attribuée sera revue annuellement.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement au mois de novembre et en cas de départ anticipé de la collectivité (retraite, mutation...) elle sera versée au moment du départ et au prorata du temps passé à Ollioules.

1/ Mise en place de l'IFSE et du CIA dans la filière administrative

A. Les bénéficiaires

Sont concernés :

- Le cadre d'emploi des attachés territoriaux
- Le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux
- Le cadre d'emploi des adjoints administratifs

B. La détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires 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.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

● Cadre d'emplois des attachés territoriaux

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 dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les attachés territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des attachés territoriaux est réparti en 4 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'une collectivité</i>	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services</i>	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	<i>Responsable d'un service</i>	25 500 €	14 320 €
Groupe 4	<i>Adjoint au responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	20 400 €	11 160 €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	Direction d'une collectivité	6 390 €
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité Responsable de plusieurs services	5 670 €
Groupe 3	Responsable d'un service	4 500 €
Groupe 4	Adjoint au responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	3 600 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- le niveau de responsabilités et notamment le niveau d'encadrement direct,
- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- le niveau d'expertise
- le niveau de qualification requis
- la difficulté du poste
- les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
- l'ampleur du champ d'action.

● **Cadre d'emplois des rédacteurs territoriaux**

Arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des secrétaires administratives des administrations d'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les rédacteurs territoriaux.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des rédacteurs territoriaux est réparti en 3 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Responsable d'un service	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	Adjoint au chef de service avec fonction de coordination et/ou de pilotage	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	Assistant de direction avec fonction d'expertise et/ou d'instruction	14 650 €	6 670 €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	<i>Responsable d'un service</i>	2 380 €
Groupe 2	<i>Adjoint au chef de service avec fonction de coordination et/ou de pilotage</i>	2 185 €
Groupe 3	<i>Assistant de direction avec fonction d'expertise et/ou d'instruction</i>	1 995 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- la coordination de plusieurs services
- les connaissances particulières
- la conduite de dossiers complexes
- expertise technique importante
- l'autonomie
- la conduite de projets sans encadrement
- le niveau d'encadrement

● **Cadre d'emplois des adjoints administratifs**

Arrêtés du 20 mai 2014 puis du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 aux corps des adjoints administratifs des administrations dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les adjoints administratifs.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

Le cadre d'emploi des adjoints administratifs est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Secrétaire de direction, gestionnaire comptable, régisseur, sujétions ou qualifications particulières, responsable de service</i>	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	<i>Fonction d'accueil, agent d'exécution</i>	10 800€	6 750 €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	<i>Secrétaire de direction, gestionnaire comptable, sujétions ou qualifications particulières</i>	1 260 €
Groupe 2	<i>Fonction d'accueil, agent d'exécution</i>	1 200 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- le niveau d'encadrement
- le niveau de responsabilité
- l'expertise et/ou technicité
- l'autonomie
- l'initiative
- sujétions particulières (horaires décalés, amplitude...)

2/ Mise en place de l'IFSE et du CIA dans la filière technique

A. Les bénéficiaires

Sont concernés :

- Le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux
- Le cadre d'emploi des techniciens territoriaux
- Le cadre d'emploi des agents de maîtrise
- Le cadre d'emploi des adjoints techniques

C. La détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires 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.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

● Cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux

C'est l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs des services techniques du ministère de l'intérieur des dispositions 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 qui est pris pour référence pour les ingénieurs territoriaux.

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Direction d'une collectivité</i>	36 210 €	22 310 €
Groupe 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité Responsable d'un ou plusieurs services</i>	32 130 €	17 205 €
Groupe 3	<i>Adjoint au Responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	25 500 €	14 320 €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	<i>Direction d'une collectivité</i>	6 390 €
Groupe 2	<i>Direction adjointe d'une collectivité Responsable d'un ou plusieurs services</i>	5 670 €
Groupe 3	<i>Adjoint au Responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage</i>	4 500 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- le niveau de responsabilités et notamment le niveau d'encadrement direct,
- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- le niveau d'expertise
- le niveau de qualification requis
- la difficulté du poste
- les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
- l'ampleur du champ d'action.

• Cadre d'emplois des techniciens territoriaux

C'est l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des contrôleurs des services techniques du ministère de l'Intérieur qui trouve à s'appliquer.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Responsable d'un service</i>	17 480 €	8 030 €
Groupe 2	<i>Adjoint au chef de service avec fonction de coordination et/ou de pilotage</i>	16 015 €	7 220 €
Groupe 3	<i>Assistant de direction avec fonction d'expertise et/ou d'instruction</i>	14 650 €	6 670 €

- Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	Responsable d'un service	2 380 €
Groupe 2	Adjoint au chef de service avec fonction de coordination et/ou de pilotage	2 185 €
Groupe 3	Assistant de direction avec fonction d'expertise et/ou d'instruction	1 995 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- la coordination de plusieurs services
- les connaissances particulières
- la conduite de dossiers complexes
- expertise technique importante
- l'autonomie
- la conduite de projets sans encadrement
- le niveau d'encadrement

● Cadre d'emplois des agents de maîtrise

C'est l'arrêté du 28 avril 2015 modifié par l'arrêté du 16 juin 2017 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des services techniques des administrations de l'Etat qui trouve à s'appliquer.

Chaque agent est classé dans un groupe de fonctions correspondant à son emploi suivant le niveau de fonctions, d'expertise et de sujétions auquel il est exposé.

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	Chef d'équipe, sujétions particulières, qualifications	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	Adjoint au chef d'équipe, horaires atypiques, exécution	10 800 €	6 750 €

Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	Chef d'équipe, sujétions particulières, qualifications	1 260 €
Groupe 2	Adjoint au chef d'équipe, horaires atypiques, exécution	1 200 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- le niveau d'encadrement
- le niveau de responsabilité
- l'expertise et/ou technicité
- l'autonomie
- l'initiative
- sujétions particulières (horaires décalés, amplitude...)

● **Cadre d'emplois des adjoints techniques territoriaux**

Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Chef d'équipe, adjoint, qualifications particulières</i>	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	<i>agent d'exécution</i>	10 800 €	6 750 €

Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	<i>Chef d'équipe ou son adjoint, qualifications particulières</i>	1 260 €
Groupe 2	<i>Agent d'exécution</i>	1 200 €

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- le niveau d'encadrement
- le niveau de responsabilité
- l'expertise et/ou technicité
- l'autonomie
- l'initiative
- sujétions particulières (horaires décalés, amplitude...)

Le montant individuel dépend du rattachement de l'emploi occupé par un agent à l'un des groupes fonctionnels définis ci-dessus.

3/ Mise en place de l'IFSE et du CIA dans la filière sanitaire et sociale

A. Les bénéficiaires

Sont concernés :

- Le cadre d'emploi des éducateurs territoriaux de jeunes enfants
- Le cadre d'emploi des infirmiers territoriaux
- Le cadre d'emploi des assistants territoriaux spécialisés des écoles maternelles
- Le cadre d'emploi des auxiliaires de puériculture territoriaux

B. La détermination des groupes de fonctions et des montants plafonds :

Chaque part du RIFSEEP (IFSE et CIA) correspond à un montant fixé dans la limite des plafonds déterminés dans la présente délibération et applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Ces montants plafonds évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires 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.

Chaque cadre d'emplois est réparti en groupes de fonctions suivant le niveau de responsabilité et d'expertise requis ou les sujétions auxquelles les agents peuvent être exposés :

● Cadre d'emplois des éducateurs de jeunes enfants territoriaux

C'est l'arrêté du 17 décembre 2018 pris pour l'application au corps des éducateurs de la protection judiciaire de la jeunesse des dispositions 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 qui est pris pour référence pour les ingénieurs territoriaux.

– Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	Direction d'une collectivité	14 000€
Groupe 2	Direction adjointe d'une collectivité Responsable d'un ou plusieurs services	13 500€
Groupe 3	Adjoint au Responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	13 000€

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	Direction d'un EAJE	1 680€
Groupe 2	Direction adjointe d'un EAJE Responsable d'un ou plusieurs services	1 620€
Groupe 3	Adjoint au Responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	1 560€

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- le niveau de responsabilités et notamment le niveau d'encadrement direct,
- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- le niveau d'expertise
- le niveau de qualification requis
- la difficulté du poste

- les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
- l'ampleur du champ d'action.

• Cadre d'emplois des infirmiers territoriaux

C'est l'arrêté du 31 mai 2016 pris pour l'application au corps infirmières et infirmiers de services médicaux des administrations de l'état des dispositions 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 qui est pris pour référence pour les ingénieurs territoriaux.

- Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1		9 000 €	5 150 €
Groupe 2	Poste avec expertise particulière	8 010 €	4 860 €

- Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 2	Responsable d'un ou plusieurs services	1 230€
Groupe 3	Adjoint au Responsable de service / expertise / fonction de coordination ou de pilotage	1 090€

L'autorité territoriale arrêtera les montants individuels en tenant compte des critères suivants :

- le niveau de responsabilités et notamment le niveau d'encadrement direct,
- le niveau d'encadrement dans la hiérarchie,
- le niveau d'expertise
- le niveau de qualification requis
- la difficulté du poste
- les sujétions auxquelles les agents sont confrontés dans l'exercice de leurs missions.
- l'ampleur du champ d'action.

• Cadre d'emplois des Agents Territoriaux Spécialisés des Ecoles Maternelles

C'est l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les ATSEM.

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

Le cadre d'emploi des ATSEM est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– *Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :*

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>ATSEM ayant des responsabilités particulières</i>	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	<i>ATSEM</i>	10 800 €	6 750 €

– *Complément indemnitaire annuel (CIA) :*

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	<i>ATSEM ayant des responsabilités particulières</i>	1 260 €
Groupe 2	<i>ATSEM</i>	1 200 €

La part fonctionnelle (IFSE) peut varier selon :

- les sujétions particulières (prise en charge d'enfants porteurs de handicaps...)
- le niveau d'encadrement des activités éducatives
- la mise en application d'un projet éducatif
- aptitude à travailler au contact des enfants
- l'autonomie
- l'initiative

● **Cadre d'emplois des Auxiliaires de puériculture Territoriaux**

C'est l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application du décret n°2014-513 aux corps des adjoints administratifs des administrations de l'Etat dont le régime indemnitaire est pris en référence pour les Auxiliaires de puériculture.

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

Le cadre d'emploi des ATSEM est réparti en 2 groupes de fonctions auxquels correspondent les montants plafonds suivants :

– *Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) :*

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux	
		Non logé	Logé pour nécessité absolue de service
Groupe 1	<i>Auxiliaire ayant des responsabilités particulières</i>	11 340 €	7 090 €
Groupe 2	<i>Auxiliaire</i>	10 800 €	6 750 €

– Complément indemnitaire annuel (CIA) :

Groupes de fonctions		Montants plafonds annuels communaux
Groupe 1	<i>Auxiliaire ayant des responsabilités particulières</i>	1 260 €
Groupe 2	<i>Auxiliaire</i>	1 200 €

La part fonctionnelle (IFSE) peut varier selon :

- les sujétions particulières (prise en charge d'enfants porteurs de handicaps...)
- le niveau d'encadrement des activités éducatives
- la mise en application d'un projet éducatif
- aptitude à travailler au contact des enfants
- l'autonomie
- l'initiative

4/ Dispositions communes à tous les cadres d'emplois

A- Modalité de maintien ou de suppression

Conformément au décret n°2010-997 du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'Etat dans certaines situations de congés :

- Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, autorisation spéciale d'absence cette indemnité sera maintenue intégralement
- Elle sera diminuée en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie professionnelle, de congé de longue maladie et de longue durée après un délai de carence de 5 jours et ainsi qu'il suit :
 - Du 1^{er} au 5^{ème} jour : pas de diminution
 - Du 6^{ème} au 30^{ème} jour : diminution de 25%
 - Du 31^{ème} au 60^{ème} jour : diminution de 50%
 - Au-delà du 60^{ème} jour : diminution de 100%

Le décompte sera opéré sur l'année glissante.

E.- Périodicité de versement de l'I.F.S.E.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

F.- Clause de revalorisation l'I.F.S.E.

Les montants maxima évoluent selon les mêmes conditions que les montants applicables aux fonctionnaires de l'Etat.

Ce montant fait l'objet d'un réexamen conformément à l'article 3 du décret N°2014-513 du 20 mai 2014 :

- 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 l'absence de changement de fonction et au vu de l'expérience acquise par l'agent.

La part fonctionnelle de la prime (IFSE) sera versée mensuellement sur la base d'un douzième du montant annuel individuel attribué.

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

Ce pourcentage déterminera une somme qui sera fixée par arrêté de l'autorité territoriale. Elle sera composée de 2 parts dont le montant cumulé correspond au maximum à l'équivalent de 98 heures supplémentaires :

- Une part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 47 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant les résultats de l'évaluation ou de tout autre document permettant d'évaluer le travail effectué au cours de l'année civile. Seront notamment pris en considération l'investissement, les connaissances de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, l'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs et plus généralement le sens du service public.
- Une deuxième part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 51 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant le présentisme de l'agent entre le 1^{er} octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N. Cette part sera réduite de la manière suivante :
 - de 1 à 3 jours d'absence : 33 heures supplémentaires
 - de 4 à 8 jours d'absence : 25 heures supplémentaires
 - de 9 à 15 jours d'absence : 15 heures supplémentaires
 - à partir du 16^{ème} jours d'absence : 0 heure supplémentaire

Cette somme attribuée sera revue annuellement.

La part liée à la manière de servir sera versée annuellement au mois de novembre et en cas de départ anticipé de la collectivité (retraite, mutation...) elle sera versée au moment du départ et au prorata du temps passé à Ollioules.

➤ **Part liée à l'engagement professionnel et à la manière de servir (CIA) :**

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

Ce pourcentage déterminera une somme qui sera fixée par arrêté de l'autorité territoriale. Elle sera composée de 2 parts dont le montant cumulé correspond au maximum à l'équivalent de 98 heures supplémentaires :

- Une part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 47 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant les résultats de l'évaluation ou de tout autre document permettant d'évaluer le travail effectué au cours de l'année civile. Seront notamment pris en considération l'investissement, les connaissances de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, l'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs et plus généralement le sens du service public.
- Une deuxième part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 51 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant le présentisme de l'agent entre le 1^{er} octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N. Cette part sera réduite de la manière suivante :
 - de 1 à 3 jours d'absence : 33 heures supplémentaires
 - de 4 à 8 jours d'absence : 25 heures supplémentaires
 - de 9 à 15 jours d'absence : 15 heures supplémentaires
 - à partir du 16^{ème} jours d'absence : 0 heure supplémentaire

Cette somme attribuée sera revue annuellement.

La part liée à la manière de servir (CIA) sera versée annuellement au mois de novembre et en cas de départ anticipé de la collectivité (retraite, mutation...) elle sera versée au moment du départ et au prorata du temps passé à Ollioules.

B- Règles de cumul

L'I.F.S.E. et le C.I.A sont exclusifs de tout autre régime indemnitaire de même nature.

Le R.I.F.S.E.E.P. ne pourra pas se cumuler avec :

- la prime de fonction et de résultats (PFR),
- l'indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires (I.F.T.S.),
- l'indemnité d'administration et de technicité (I.A.T.),
- l'indemnité d'exercice de missions des préfectures (I.E.M.P.),
- la prime de service et de rendement (P.S.R.),
- l'indemnité spécifique de service (I.S.S.),
- la prime de fonction informatique
- indemnité de responsabilité des régisseurs d'avance et de recette

L'I.F.S.E. est en revanche cumulable avec :

- l'indemnisation des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- les dispositifs d'intéressement collectif,
- Les indemnités différentielles complétant le traitement indiciaire et la GIPA
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),
- La prime de responsabilité versée aux agents détachés sur emploi fonctionnel.
- La NBI
- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement
- Les avantages collectivement acquis

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. et du C.I.A décidée par l'autorité territoriale fera l'objet d'un arrêté individuel.

II- AUTRES REGIMES INDEMNITAIRES

1/ Le régime indemnitaire de la filière police

• Indemnité spéciale mensuelle de fonction

Une indemnité spéciale mensuelle de fonction est instituée au profit :

- Des agents de police municipale
- Des chefs de service de police municipale

Le montant de cette indemnité est fixé à **20%** du traitement mensuel brut (hors supplément familial et indemnité de résidence).

Cette prime est cumulable avec l'IHTS.

Cette prime sera maintenue dans son intégralité en cas de :

- Congés pour maternité, paternité et adoption
- Autorisations d'absences exceptionnelles

Elle sera diminuée en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie professionnelle, de congé de longue maladie et de longue durée après un délai de carence de 5 jours et ainsi qu'il suit :

- Du 1^{er} au 5^{ème} jour : pas de diminution
- Du 6^{ème} au 30^{ème} jour : diminution de 25%
- Du 31^{ème} au 60^{ème} jour : diminution de 50%
- Au-delà du 60^{ème} jour : diminution de 100%

Le décompte sera opéré sur l'année glissante.

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

Une indemnité d'administration et de technicité est instaurée au bénéfice des :

- Gardien/brigadier
- Brigadier chef principal
- Chef de police municipale
- Chef de service de police municipale (jusqu'à l'IB 380)
- Chef de service de police municipale principal de 2^{ème} classe (jusqu'à l'IB 380)

Le crédit global de l'IAT peut être calculé en multipliant le montant annuel applicable à chaque grade par un coefficient compris entre 1 et 8 puis par l'effectif des membres de chaque grade dans la commune.

Les montants sont indexés sur la valeur du point d'indice de la fonction publique.

Ainsi, les coefficients applicables pour calculer l'enveloppe sont les suivants :

- pour les agents de l'échelle C2, le coefficient applicable pour calculer le crédit global est de 5
- pour les agents du grade de brigadier-chef principal, le coefficient applicable pour calculer le crédit global est de 6
- pour les agents du grade de chef de police, le coefficient applicable pour calculer le crédit global est de 7
- pour les agents du grade de chef de service de PM, le coefficient applicable pour calculer le crédit global est de 7.5
- pour les agents du grade de chef de service principal, le coefficient applicable pour calculer le crédit global est de 7.5.

L'IAT est non cumulable avec la prime technique de l'entretien, des travaux et de l'exploitation et le RIFSEEP. Elle est par contre cumulable avec les indemnités horaires pour travaux supplémentaires (IHTS).

Dans le respect du crédit global pour chaque grade, l'attribution individuelle de l'IAT pourra être modulée par Monsieur le Maire sur proposition du Directeur Général des Services selon un coefficient pouvant être au maximum de 8 pour tenir compte de la manière de servir de l'agent dans l'exercice de ses fonctions :

- Evaluation annuelle
- Le niveau de responsabilité
- L'animation d'une équipe
- Implication dans le travail
- Prise d'initiative
- Qualité du travail effectué
- Assiduité
- Réactivité
- Capacité à travailler en équipe

L'IAT sera pour partie versée mensuellement et subira la modulation suivante :

⇒ L'IAT mensuelle sera maintenue dans son intégralité en cas de :

- Congés pour maternité, paternité et adoption
- Autorisations d'absences exceptionnelles

⇒ Elle sera diminuée en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie professionnelle, de congé de longue maladie et de longue durée après un délai de carence de 5 jours et ainsi qu'il suit :

- Du 1^{er} au 5^{ème} jour : pas de diminution
- Du 6^{ème} au 30^{ème} jour : diminution de 25%
- Du 31^{ème} au 60^{ème} jour : diminution de 50%
- Au-delà du 60^{ème} jour : diminution de 100%

Le décompte sera opéré sur l'année glissante.

L'IAT mensuelle sera complétée par un versement supplémentaire annuel (dans le respect des enveloppes budgétaires) versé au mois de novembre de chaque année et sera décomposée comme suit :

Ce versement supplémentaire sera composée de 2 parts dont le montant cumulé correspond au maximum à l'équivalent de 98 heures supplémentaires :

- Une part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 47 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant les résultats de l'évaluation ou de tout autre document permettant d'évaluer le travail effectué au cours de l'année civile. Seront notamment pris en considération l'investissement, les connaissances de son domaine d'intervention, sa capacité à s'adapter aux exigences du poste, l'implication dans les projets du service, la réalisation d'objectifs et plus généralement le sens du service public.
- Une deuxième part dont le montant correspondra à un plafond maximum de 51 heures supplémentaires. Elle sera déterminée suivant le présentisme de l'agent entre le 1^{er} octobre de l'année N-1 au 30 septembre de l'année N. Cette part sera réduite de la manière suivante :
 - de 1 à 3 jours d'absence : 33 heures supplémentaires
 - de 4 à 8 jours d'absence : 25 heures supplémentaires
 - de 9 à 15 jours d'absence : 15 heures supplémentaires
 - à partir du 16^{ème} jours d'absence : 0 heure supplémentaire

2/ Primes spécifiques diverses

• L'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS)

Les agents de catégorie B et C, à défaut de récupération, pourront se faire rémunérer les heures supplémentaires effectuées à la demande de Monsieur le Maire dans les conditions fixées par le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002.

Les conditions de mise en œuvre restent identiques aux délibérations n°14/12/4.3a et 14/12/4.3b du 14 décembre 2009 et n°13/06/4.3 du 24 juin 2013.

L'IHTS est calculée sur la base d'un taux horaire prenant pour base le montant du traitement brut annuel de l'agent (NBI comprise) et de l'indemnité de résidence divisée par 1820. Ce taux horaire est ensuite majoré à 125% pour les quatorze premières heures, à 127% pour les heures suivantes, le taux est également majoré en cas d'heures supplémentaires effectuées les dimanches et jours fériés.

L'IHTS est non cumulable avec un repos compensateur. Elle est cumulable avec l'IAT.

• **Indemnité horaire pour travail normal de nuit**

Une indemnité horaire pour travail normal de nuit est instaurée au bénéfice des agents travaillant aux services de la collecte des ordures ménagères. L'indemnité est allouée dans le cadre de la durée réglementaire hebdomadaire du travail et pour un service accompli entre 21 heures et 6 heures du matin. Cette indemnité est majorée car les tâches accomplies ne se limitent pas à de simples tâches de surveillance.

Montant majoré : 0.80 euros par heure.
Cette indemnité est non cumulable avec les IHTS.

• **Indemnité allouées aux régisseurs d'avances et de recettes**

Une indemnité est allouée aux régisseurs d'avances et de recettes titulaires.

Les taux sont fixés selon l'importance des fonds maniés.

• **Astreinte, permanence, intervention**

Le dispositif des astreintes, permanences et interventions a été mis en place par délibération n°06/02/4.4 du 27 février 2006. Ce dispositif reste applicable.

Il convient d'apporter une modification mineure concernant la rémunération des astreintes, permanences et interventions en faisant application du décret n°2015-415 du 14 avril 2015 et de l'arrêté du 14 avril 2015 qui modifient légèrement les montants applicables à certaines catégories.

• **Prime de fin d'année**

Conformément à l'article 111 de la loi du 26 janvier 1984 relatif aux avantages collectivement acquis, une prime dite de « fin d'année » est versée en novembre. Elle sera conforme à la délibération du 17 décembre 1981 portant création d'une prime de fin d'année.

• **L'indemnité Forfaitaire Complémentaire pour élection (IFCE)**

Il est institué l'indemnité forfaitaire complémentaire pour élections selon les modalités et suivant les montants définis par le décret n°2002-63 du 14 janvier 2002 et l'arrêté du 27 février 1962 pour les agents relevant des grades suivants. Les agents territoriaux amenés à effectuer des travaux supplémentaires à l'occasion des consultations électorales (présidentielles ; législatives, cantonales, régionales, municipales, aux consultations par référendum, européennes...) peuvent :

- Soit récupérer ces heures
- Soit être indemnisés en IHTS si le grade le permet
- Soit percevoir l'indemnité forfaitaire pour élections si le grade ne permet de percevoir des IHTS.

FILIERE	GRADE
Administrative	Attaché hors classe Attaché principal Attaché Tous les grades du cadre d'emplois de rédacteur territorial Tous les grades du cadre d'emplois d'adjoint administratif
Technique	Ingénieur principal Ingénieur Tous les grades du cadre d'emplois de technicien territorial Tous les grades du cadre d'emplois d'adjoint technique
Médico-sociale	Tous les grades du cadre d'emplois des ATSEM

Le montant de référence sera celui de l'IFTS de 2^{ème} catégorie (actuellement 1078.73 euros) assortie d'un coefficient de 5.

Dans le respect du crédit global et suivant les modalités de calcul de l'IFCE, Monsieur le Maire sur proposition du Directeur Général des Services pourra fixer les attributions individuelles. Le paiement de cette indemnité sera effectué après chaque tour de consultations électorales.

L'IFCE est cumulable notamment avec la IFSE, l'IAT, l'ISS, le RIFSEEP

• **Prime de responsabilité des emplois administratifs de direction**

Une prime de responsabilité des emplois administratifs de direction est instaurée au bénéfice du directeur général des services d'une commune de plus de 2000 habitants.

Le taux maximum pouvant être attribué est de 15% du traitement brut (indemnité de résidence, primes et supplément familial non compris).

Cette prime sera maintenue dans son intégralité en cas de :

- congés pour maternité, paternité et adoption
- Autorisations d'absences exceptionnelles

Elle sera diminuée en cas de maladie ordinaire, d'accident de service ou de maladie professionnelle, de congé de longue maladie et de longue durée après un délai de carence de 5 jours et ainsi qu'il suit :

- Du 1^{er} au 5^{ème} jour : pas de diminution
- Du 6^{ème} au 30^{ème} jour : diminution de 25%
- Du 31^{ème} au 60^{ème} jour : diminution de 50%
- Au-delà du 60^{ème} jour : diminution de 100%

Le décompte sera opéré sur l'année glissante.