



## REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Session du 4<sup>ème</sup> trimestre 2023

Séance du 02 octobre 2023

L'an deux mille vingt-trois, le deux octobre à dix-neuf heures, le Conseil municipal de SILLINGY, dûment convoqué le vingt-cinq septembre, s'est réuni en session ordinaire à la salle d'animation au Chef-Lieu, sous la présidence de Monsieur Yvan SONNERAT, Maire.

Nombre de membres en exercice : 29

Secrétaire de séance : Philippe LANGANNE

	Présent	Absent	Pouvoir donné à		Présent	Absent	Pouvoir donné à
Yvan SONNERAT	X			Liliane BORTOLUZZI	X		
Karine FALCONNAT	X			Isabelle RAVIER	X		
Ludovic MONDONGO	X			Isabelle DUMONT			Yvan SONNERAT
Fabienne DREME	X			Jérôme CHAMOSSET	X		
Guy PONTAROLLO			Philippe LANGANNE	Nathalie DAVIET	X		
Carole BERNIGAUD	X			Guillemette SCHALBURG	X		
Eric FRULLINO	X			Vanessa LEBAILLY	X		
Yolande BAUDIN	X			Grégoire BALLANSAT			Eric FRULLINO
Philippe LANGANNE	X			Luc DUBOIS			Jean-Marc STEDILE
Gérard FLUTTAZ	X			Jean-Marc STEDILE	X		
Jean-Claude PERCEVAL	X			Sophie FORNUTO			Séverine CARTIER
Christine PEPIN	X			Séverine CARTIER	X		
Alain GIMENEZ	X			Corinne BRUCHE	X		
Roger DALLEVET	X			David DEVULDER			David DEVULDER
Pierre AGERON			Fabienne DREME				

<b>Délibération</b>	<b>N°2023-092</b>	<b>RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANTCOMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL</b>
---------------------	-------------------	--

VU le Code général des collectivités territoriales (CGGT),

VU le code général de la fonction publique (CGPF), notamment ses articles L712-1, L712-2, L712-13, L713-1, L714-4 à L714-8,

VU le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du premier alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction Publique Territoriale,

VU le décret n° 2010-997 modifié du 26 août 2010 relatif au régime de maintien des primes et indemnités des agents publics de l'État et des magistrats de l'ordre judiciaire dans certaines situations de congés,

VU le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création du RIFSEEP dans la Fonction Publique de l'Etat,

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

VU la circulaire NOR : RDFS1427139C du 5 décembre 2014 relative à la mise en œuvre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel,

VU l'arrêté du 27 août 2015 pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 portant création d'un régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel dans la fonction publique de l'Etat,

VU l'arrêté du 27 décembre 2016 pris en application de l'article 7 du décret n° 2014-513 du 20 mai 2014,

VU les délibérations antérieures prises par la collectivité en matière de RIFSEEP appelées à être abrogées à l'entrée en vigueur de la présente délibération (notamment les délibérations n° 2019-49 du 01/07/2019, n° 2019-92 du 05/12/2016, n° 2013-125 du 13/12/2013, n° 2013-04 du 24/01/2013, n° 2005-177 du 30/09/2005),

VU l'avis du Comité Social Territorial en date du 14 septembre 2023,

CONSIDERANT que les montants en euros indiqués dans la présente délibération sont des montants en euros bruts,

# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	--

CONSIDERANT que les avantages collectivement acquis, non intégrés au RIFSEEP stricto sensu, sont maintenus par la collectivité selon les formes et modalités spécifiques prévues par les délibérations afférentes (délibération n° 2005-177 du 30 septembre 2005 renvoyant, d'une part, à une délibération du 26/03/1976 allouant un complément annuel de rémunération au personnel communal égal à un "treizième mois" intégré dans le budget communal par délibération du 17/03/1987 et, d'autre part, à la délibération du 04/01/1991 intégrant dans le même budget communal la "prime de vacances"),

ENTENDU l'exposé de Mme l'Adjointe au personnel, selon lequel :

Le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel) constitue un élément déterminant du recrutement et du management des équipes. Au-delà, il constitue pour l'employeur public un levier fondamental de sa politique de ressources humaines (RH), contribuant à la fois à son image et au développement de son attractivité. Pour l'agent, il constitue un élément puissant de reconnaissance, de motivation et de fidélisation.

Le déficit actuel d'attractivité du secteur public au niveau national, ajoutée à une tension importante et reconnue sur le marché de l'emploi local, nécessitent de porter une réflexion sur les conditions de rémunération des agents, dont le RIFSEEP constitue une part essentielle. La volonté politique d'harmoniser les conditions d'octroi sur le territoire, alliée à une volonté de revaloriser les primes servies aux agents dans une triple optique de maintien du pouvoir d'achat, de motivation/fidélisation et d'équité de traitement, imposent désormais une refonte du système de RIFSEEP des collectivités volontaires de la communauté de communes Fier et Usses.

L'organigramme, les entretiens professionnels et les fiches de postes, harmonisées et régulièrement mises à jour, constitueront les outils de référence privilégiés de ce nouveau système.

La commune de Sillingy souhaite s'engager pleinement dans cette démarche en proposant un système de RIFSEEP modernisé, établi sur les règles de la présente délibération (voir ci-après).

## ARTICLE 1 - COMPOSITION

Le RIFSEEP se compose de deux parts mensuelles :

- D'une part fixe : l'indemnité liée aux fonctions, aux sujétions et à l'expertise (IFSE),
- D'une part variable : le complément indemnitaire annuel tenant compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir (CIA).

## ARTICLE 2 - BÉNÉFICIAIRES

Les agents publics de la collectivité (agents stagiaires et titulaires et agents contractuels de droit public) sont éligibles au RIFSEEP, sous réserve que leur cadre d'emplois d'appartenance ou de référence ait été ouvert au bénéfice de ce dispositif par les textes nationaux.

Les agents contractuels de droit privé ne bénéficient pas du RIFSEEP et, en conséquence, des dispositions prévues par la présente délibération.



# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	--

## ARTICLE 3 – MODALITÉS DE MODULATION ET DE VERSEMENT

Le RIFSEEP est versé au prorata du temps de présence et du temps de travail de l'agent.

En cas d'absence de l'agent, le RIFSEEP est maintenu en appliquant les maxima autorisés par les textes pour les agents de la fonction publique d'Etat (cf décret n° 2010-997 précité). L'annexe à la présente délibération rappelle les conditions de modulation applicables en fonction du statut de l'agent et du type d'absence. Cette annexe est indicative, les textes la fondant étant susceptibles d'évoluer et s'appliquant alors de plein droit dès leur entrée en vigueur.

Pour les agents titulaires, l'IFSE et le CIA sont fixés par arrêté de l'autorité territoriale. Pour les contractuels de droit public, le CIA est fixé par arrêté de l'autorité territoriale et l'IFSE par avenant au contrat. Le montant du RIFSEEP est établi pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein.

Les arrêtés et contrats emportant attribution de RIFSEEP exécutoires au moment de l'entrée en vigueur de la présente délibération demeurent applicables tant qu'ils n'ont pas été modifiés ou abrogés.

Le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat.

## ARTICLE 4 – CUMUL AVEC D'AUTRES PRIMES ET INDEMNITÉS

Le RIFSEEP est cumulable avec d'autres primes et indemnités lorsque le cumul est autorisé par une loi ou un règlement. Il est notamment cumulable avec les :

- indemnités d'astreinte,
- indemnités d'intervention,
- indemnités horaires pour travaux supplémentaires,
- indemnités des dépenses engagées au titre des fonctions exercées (exemple : frais de déplacement),
- dispositifs compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemple : indemnité différentielle, GIPA, prime de pouvoir d'achat).

## ARTICLE 5 – INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE (IFSE)

### 5-1- Périodicité

L'IFSE est versée chaque mois.

### 5-2- Groupes de fonctions

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

Les fonctions occupées par les agents sont réparties au sein de différents groupes, dits "groupes de fonctions", permettant, d'un part, la classification des emplois de la collectivité et, d'autre part, la détermination du montant d'IFSE dans la limite des plafonds réglementaires applicables.

Dans un objectif d'homogénéité de traitement, les groupes de fonctions sont établis par catégorie d'emplois (A/B/C) selon les critères professionnels et la grille de classification établis ci-après.



# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANTCOMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	---

A/ Critères professionnels

CRITERE PROFESSIONNEL 1	CRITERE PROFESSIONNEL 2	CRITERE PROFESSIONNEL 3
Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception	Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions	Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel
<b>DEFINITION</b>		
Tenir compte des responsabilités plus ou moins importantes en matière d'encadrement ou de coordination d'une équipe, d'élaboration et de suivi de dossiers stratégiques ou bien encore de conduite de projets	Valoriser l'acquisition et la mobilisation de compétences plus ou moins complexes dans le domaine fonctionnel de référence de l'agent	Tenir compte de contraintes particulières liées au poste : risques spécifiques et/ou responsabilités particulières
<b>INDICATEURS</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Responsabilité d'encadrement direct/indirect ou responsabilité de coordination (à l'égard d'un certain nombre d'agents et/ou de secteurs spécifiques)</li> <li>- Responsabilité de projet ou d'opération               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ampleur du champ d'action (secteurs/domaines)</li> </ul> </li> <li>- Influence du poste sur les résultats obtenus au sein de la collectivité</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Complexité des missions</li> <li>- Niveau de qualification, de formation ou d'habilitation détenu ou requis               <ul style="list-style-type: none"> <li>- Temps d'adaptation</li> <li>- Difficulté du poste</li> </ul> </li> <li>- Autonomie, initiative,</li> <li>- Diversité des tâches, des dossiers ou projets, diversité/polyvalence des compétences</li> <li>- Technicité particulière de l'agent, niveau de technicité détenu ou attendu</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Niveau de risque spécifique associé au poste ou au métier</li> <li>- Responsabilité relative à la sécurité/santé ou prévention (DUERP)</li> <li>- Responsabilité de gestion spécifique (juridique et/ou financière et/ou en termes de matériels/équipements)</li> <li>- Responsabilité financière spécifique</li> <li>- Confidentialité particulière</li> <li>- Itinérance ou déplacements fréquents</li> <li>- Présence obligatoire sur certains temps, lieux d'affectation spécifiques</li> </ul>

B/ Grille de classification des emplois

La grille de classification des emplois ci-après emporte valeur indicative sur les emplois/métiers retenus par groupe de fonctions, ceux-ci étant susceptibles d'évoluer en fonction des mouvements de personnels, des évolutions de carrière des agents et des changements d'organisation de la collectivité.



# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANTCOMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	---

## CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE A

GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS - METIERS
A1	Agents dont les fonctions requièrent une vision transversale et stratégique, une capacité d'impulsion et de mise en œuvre des politiques publiques, nécessitant de fortes capacités de gestion, de management, de pilotage (projets structurants...) et de reporting sur l'ensemble des compétences de la collectivité	DGS
A2	Agents ayant la responsabilité d'encadrement d'un ou plusieurs services ou de grands pôles ou encore de directions impliquant de fortes capacités de gestion (juridiques, marchés publics, finances et/ou RH notamment) et un haut niveau d'expertise (technique notamment), de management, de pilotage (projets...) et de reporting sur le domaine pris en charge, lequel comporte une dimension partenariale et de mutualisation fortement marquée (RH, urbanisme, services techniques notamment)	DST
A3	Agents pouvant être amenés à assurer des fonctions d'encadrement hiérarchique et/ou fonctionnels, voire de supervision, à l'égard d'un nombre déterminé de personnes, dans le but de gérer une ou plusieurs mission(s) de service public précise(s) avec une dimension partenariale ou de mutualisation importante	DAG, DEJ
	Agents sans encadrement, experts de leur(s) domaine(s), chargés de mission, et/ou de projet	Agents experts, chargés de mission ou de projet

## CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE B

GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS - METIERS
B1	Agents ayant des fonctions d'encadrement, notamment de responsable de service ou de pôle	Responsables de service ou de pôle et agents sans encadrement intervenant notamment dans les domaines techniques, juridiques, finances, jeunesse, social
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent des compétences techniques approfondies, des capacités d'analyse, d'autonomie et d'initiatives, une pluridisciplinarité, un certain niveau de qualification et d'expérience et/ou une responsabilité importante en termes juridique, financier et/ou de rapport au public	
	Agents responsables de projet ou de suivi de projet	
B2	Agents ayant des fonctions d'encadrement intermédiaire, de contrôle ou de coordination en lien avec de petites équipes (unités, petits pôles, cellules...)	Encadrants intermédiaires et agents sans encadrement intervenant notamment dans les domaines techniques et jeunesse
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent des compétences techniques avancées et larges, des capacités d'analyse, d'autonomie et d'initiatives avancées, une polyvalence, un certain niveau de qualification et d'expérience et/ou un lien à l'égard de différents publics (usagers, élus...)	
B3	Agents pouvant être amenés à assurer des fonctions d'encadrement, de contrôle ou de coordination avancée à l'égard d'un nombre très réduit de personnes	Encadrants intermédiaires et agents sans encadrement intervenant notamment dans le domaine de la jeunesse
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent des compétences techniques ciblées ainsi qu'un niveau d'autonomie et de technicité intermédiaire et/ou un lien à l'égard d'usagers ciblés (enfants, parents...)	

# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANTCOMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	---

CADRES D'EMPLOIS DE LA CATEGORIE C		
GROUPES DE FONCTIONS		EMPLOIS - METIERS
C1	Agents pouvant être amenés à assurer des fonctions d'encadrement à l'égard d'un nombre très important de personnes	Encadrants de proximité avec responsabilité(s) spécifique(s)
C2	Agents pouvant être amenés à assurer des fonctions d'encadrement, de contrôle ou de coordination limitées à l'égard d'un nombre très réduit de personnes	Encadrants de proximité intervenant notamment dans le domaine technique, restauration ou administratif
	Agents sans encadrement dont les fonctions requièrent une technicité avérée, une habilitation ou un certain niveau de diplôme ou de formation, voire une certaine polyvalence	Agents sans encadrement intervenant notamment dans le domaine social, technique ou administratif
C3	Agents sans encadrement dont les fonctions peuvent requérir une certaine technicité, habilitation ou formation, voire une adaptation aux outils et méthodes de travail sur un temps déterminé	Agents de terrain/de proximité intervenant notamment dans le domaine technique (restauration, bâtiments...), administratif (accueil...) ou jeunesse
C4	Agents d'exécution dont les fonctions ne nécessitent pas de formation/diplôme/certification ou habilitation particulière. La technicité du poste demande peu d'adaptation.	Nouveaux arrivants sans formation sur des métiers relevant de la catégorie C

## 5-3- Montants de référence

CATEGORIE	GROUPES DE FONCTIONS	MINIMUM	MAXIMUM
A	A1	550 €	Le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat
	A2		
	A3		
B	B1	300 €	
	B2		
	B3		
C	C1	100 €	
	C2		
	C3		
	C4		

Le montant minimum est indiqué pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein.

# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	--

## 5-4- Majorations possibles

Le montant de l'IFSE peut faire l'objet d'une majoration mensuelle ou ponctuelle dans les situations ci-après déterminées, sachant que les majorations sont cumulatives :

- Majoration liée à l'exercice de missions relevant d'un emploi de catégorie supérieure : majoration possible lorsqu'un agent exerce ses missions sur un emploi ayant vocation à être pourvu par une catégorie hiérarchique supérieure à celle détenue
- Majoration liée à des sujétions particulières : majoration possible lorsqu'un agent est assujéti à des sujétions (nouvelles, temporaires ou permanentes) jugées particulièrement contraignantes et/ou dérogoatoires par rapport à des emplois de même type (exemple : prise en charge d'une régie de recettes)
- Majoration liée à l'exercice de missions supplémentaires : majoration possible lorsqu'un agent réalise des missions supplémentaires (ponctuelles ou non) :
  - o soit en dehors de son champ de responsabilité habituel (cf. fiche de poste),
  - o soit pour palier une absence (intérim),
  - o soit pour un surcroît exceptionnel d'activité ;

Exemples :

- \* agent nommé assistant, référent ou conseiller de prévention des risques professionnels,
- \* agent nommé tuteur d'un apprenti, d'un stagiaire de l'enseignement supérieur, d'un emploi aidé ;

- Majoration liée à l'expérience acquise depuis un certain nombre d'années, et/ou à la mobilisation spécifique de compétences, bénéficiant au service ou à la collectivité (exemple : formateur interne)
- Majoration liée à des difficultés de recrutement.

## 5-5- Réexamen

La revalorisation ou la diminution éventuelle du montant de l'IFSE (après réexamen) sera décidée par l'autorité territoriale par arrêté.

### A/ Revalorisation éventuelle

Le montant de l'IFSE fera l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions,
- en cas de changement de grade à la suite d'un avancement de grade ou d'une promotion interne,
- au moins tous les quatre ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent, selon les critères suivants :
  - o capacité à exploiter l'expérience acquise,
  - o connaissance du poste et des procédures,
  - o formations suivies,
  - o acquisition de savoir-être et savoir-faire (autonomie, polyvalence...),
  - o approfondissement de techniques et pratiques (montée en compétence).



# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	--

B/ Diminution éventuelle

Le montant de l'IFSE pourra faire l'objet d'un réexamen par l'autorité territoriale :

- en cas de changement de fonctions (pour un emploi avec moins de responsabilités),
- en cas de défaut avéré de capacité d'encadrement et/ou de coordination d'équipe,
- en cas de manquements avérés de suivi des projets exigés par l'emploi occupé,
- en cas de défauts récurrents et constatés d'expertise technique,
- en cas d'absence persistante de démarche de formation, d'accroissement de compétences ou d'approfondissement des connaissances professionnelles.

Le réexamen sera établi au regard de la fiche de poste à jour de l'agent. Il ne pourra être fondé sur des motifs disciplinaires.

## **ARTICLE 6 – COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)**

### **6-1- Périodicité**

Le CIA est versé mensuellement.

### **6-2- Critères**

Le CIA ne peut être versé que si l'agent a préalablement fait l'objet d'un entretien professionnel dont le compte-rendu a été signé et visé dans les conditions prévues au décret n° 2014-1526 (précité), ainsi que transmis à la direction de la collectivité pour valider et autoriser le paiement.

Les critères généraux à partir desquels la valeur professionnelle de l'agent est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ils portent notamment sur :

- les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs,
- 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.



# REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANTCOMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	---

## 6-3- Montants de référence

Le CIA est versé sur la base d'une évaluation chiffrée (sur 20 points) retenue par la hiérarchie suite à l'entretien professionnel et débouchant sur l'identification d'un montant de référence fixe établi par tranche d'évaluation et par groupe de fonctions, selon le tableau suivant (pour un agent occupant un emploi à temps complet et exerçant ses fonctions à temps plein) :

CATEGORIE	GROUPES DE FONCTIONS	MONTANT ANNUEL DE RÉFÉRENCE	PLAFOND
A	A1	- si évaluation $\geq 17/20 = 1440 \text{ €}$	Le montant global du RIFSEEP attribué par agent (IFSE + CIA) ne peut dépasser le plafond global des indemnités (IFSE + CIA) fixé pour les agents des corps équivalents de la fonction publique d'Etat
	A2	- si évaluation $\geq 14/20 = 1080 \text{ €}$	
	A3	- si évaluation $\geq 12/20 = 720 \text{ €}$ - si évaluation $< 12/20 = 0 \text{ €}$	
B	B1	- si évaluation $\geq 17/20 = 1080 \text{ €}$	
	B2	- si évaluation $\geq 14/20 = 720 \text{ €}$ - si évaluation $\geq 12/20 = 360 \text{ €}$ - si évaluation $< 12/20 = 0 \text{ €}$	
C	C1	- si évaluation $\geq 17/20 = 900 \text{ €}$	
	C2	- si évaluation $\geq 14/20 = 600 \text{ €}$	
	C3	- si évaluation $\geq 12/20 = 300 \text{ €}$	
	C4	- si évaluation $< 12/20 = 0 \text{ €}$	

Le montant de référence obtenu est proratisé le cas échéant en fonction du temps de présence et du temps de travail de l'agent sur l'année civile écoulée (période du 01/01/N-1 au 31/12/N-1) pour donner le montant de CIA définitif.

L'évaluation chiffrée associée au montant de CIA obtenu exprime le niveau d'engagement professionnel et la manière de servir de l'agent, sur la base des critères généraux précités.

Pour les agents contractuels, la catégorie de référence (A/B/C) est indiquée dans le contrat de travail.

Toutes les autres dispositions concernant les avantages acquis (prime « vacances » et 13ème mois notamment) restent inchangés.



## REGISTRE DES DÉLIBÉRATIONS DU CONSEIL MUNICIPAL

Extrait conforme

Délibération	N°2023-092	RESSOURCES HUMAINES – NOUVEAU REGIME INDEMNITAIRE TENANTCOMPTE DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL
--------------	------------	---

➤ Il est proposé au Conseil municipal :

- D'adopter le nouveau RIFSEEP dans les conditions prévues à la présente délibération et applicable à compter du 01/11/2023 aux agents publics de la collectivité
- D'abroger, à compter de la même date, toutes les délibérations antérieures portant sur le RIFSEEP
- De maintenir les avantages collectivement acquis (prime de treizième mois et prime de vacances) applicables à la collectivité selon les formes et modalités spécifiques prévues par les délibérations afférentes
- D'adopter l'annexe sur les conditions de modulations du nouveau RIFSEEP
- De prévoir et d'inscrire au budget les crédits nécessaires
- De dire qu'il appartient à Monsieur le Maire ou son représentant de fixer les montants individuels du régime indemnitaire accordé dans la cadre de l'enveloppe définie par le conseil municipal
- D'autoriser Monsieur le Maire à signer tout document se rapportant à la présente délibération

LE CONSEIL MUNICIPAL,

Après en avoir délibéré,

Type de scrutin :	Public	Nombre de votants	29	Majorité absolue	15
	POUR(S)	CONTRE(S)		ABSTENTION(S)	
	29	0		0	

ADOpte cette proposition.

Délibéré en séance publique, à SILLINGY, les jour, mois et an susdits.

Le Maire,  
Yvan SONNERAT.




Le secrétaire de séance,  
Philippe LANGANNE.



Délibération exécutoire compte tenu :

De sa transmission en Préfecture le : 04/10/2023

De sa mise en ligne le : 05/10/2023