

EXTRAIT DU REGISTRE
DES DÉLIBÉRATIONS
DU CONSEIL MUNICIPAL
DE LA COMMUNE DE SAÛNE 25660



NOMBRE DE MEMBRES		
Afférents au Conseil Municipal	En exercice	Qui ont pris part à la délibération
23	23	22

Date de la convocation
21/01/2022

Date d'affichage
01/02/2022

Objet de la délibération
RIFSEEP - REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL

Séance du 27 janvier 2022

L'an deux mille vingt-deux le vingt-sept janvier à dix-huit heures trente, le Conseil municipal de cette commune, régulièrement convoqué, s'est réuni au nombre prescrit par la loi, dans la salle Guinemand dans le respect des règles sanitaires en vigueur compte tenu de la crise sanitaire, sous la présidence de M. Benoit VUILLEMIN, Maire.

Présents : Marion BELLEVILLE, Lylian CALVAT, Nathalie CASTILLON, Marlène GABLE, Claude GAULARD, Karine GOMES, Fanny GROSGURIN, Emilio JUAREZ, Antoinette LE BRAS, Marc LECAILLE, Cyril MARÉCHAL, Franck NICOLAS, Margaux PRAOM, Delphine RAHON-SIMON, Philippe RIGAL, Nadine SAUVONNET, Violette SEGARD, Benoit VUILLEMIN.

Excusés :

Jérôme CUCHE donnant pouvoir à Karine GOMES
Jean-Baptiste MALIVERNAY donnant pouvoir à Marc LECAILLE
Christian MOREL donnant pouvoir à Nathalie CASTILLON
Charles-Emmanuel PELLETIER donnant pouvoir à Benoit VUILLEMIN

Absente :

Maud WASNER

Violette SEGARD a été désignée Secrétaire de séance.

1. MISE EN PLACE DU REGIME INDEMNITAIRE TENANT COMPTE DES FONCTIONS, DES SUJETIONS, DE L'EXPERTISE ET DE L'ENGAGEMENT PROFESSIONNEL (INDEMNITES DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE ET COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL)

L'organe délibérant,

Sur rapport de l'autorité territoriale,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales,

Vu la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et notamment son article 20,

Vu la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction Publique Territoriale et notamment son article 88,

Vu le décret n° 91-875 du 6 septembre 1991 pris pour l'application du 1er alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984,

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

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

- Vu l'arrêté du 20 mai 2014 pris pour l'application aux corps d'adjoints administratifs des administrations de l'Etat 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,
- Vu l'arrêté du 19 mars 2015 pris pour l'application aux corps des secrétaires administratifs des administrations de l'Etat 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,
- Vu l'arrêté du 28 avril 2015 pris pour l'application aux corps d'adjoints techniques des administrations de l'Etat 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,
- Vu l'arrêté du 3 juin 2015 pris pour l'application au corps interministériel des attaches d'administration de l'Etat 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,
- Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application aux membres du corps des attaches d'administrations de l'Etat relevant du ministre 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,
- Vu l'arrêté du 17 décembre 2015 pris pour l'application au corps des secrétaires administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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,
- Vu l'arrêté du 18 décembre 2015 pris pour l'application au corps des adjoints administratifs de l'intérieur et de l'outre-mer 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,
- Vu l'arrêté du 22 décembre 2015 portant application au corps des conseillers techniques de service social des administrations de l'Etat ainsi qu'à l'emploi de conseiller pour l'action sociale des administrations de l'Etat 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,
- Vu l'arrêté du 30 décembre 2015 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens supérieurs du développement durable 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,
- Vu l'arrêté du 30 décembre 2016 pris pour l'application au corps des adjoints du patrimoine 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,
- Vu l'arrêté du 7 novembre 2017 pris pour l'application aux agents du corps des techniciens 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,
- Vu l'arrêté du 26 décembre 2017 pris pour l'application au corps des ingénieurs 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,
- Vu l'arrêté du 14 mai 2018 pris pour l'application aux agents du corps des assistants de conservation du patrimoine et des bibliothèques 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,
- 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 la circulaire du 3 avril 2017 relative à la mise en place du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) dans la fonction publique territoriale,
- Vu l'avis du Comité Technique en date du 11/01/2022 relatif à la mise en place des critères professionnelle liés aux fonctions et à la prise en compte de l'expérience professionnelle en vue de l'application du R.I.F.S.E.E.P. aux agents de la collectivité de la commune de Saône,
- Vu l'avis de la commission RH du 26 novembre 2021 et du 19/01/2022,

Considérant que 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 territoriale, en application du principe de parité ;

Considérant qu'il se compose de deux parties :

- L'indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (I.F.S.E.) qui vise à valoriser l'exercice des fonctions et constitue l'indemnité principale de ce nouveau régime indemnitaire,
- le complément indemnitaire annuel (C.I.A.) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir,

Considérant que dans ce cadre, la collectivité a engagé une réflexion visant à refondre le régime indemnitaire des agents et instaurer le RIFSEEP, afin de remplir notamment les objectifs suivants :

- prendre en compte le positionnement hiérarchique des agents, au regard de l'organigramme
- reconnaître les spécificités de certains postes ;
- susciter l'engagement des collaborateurs;

Après en avoir délibéré, le Conseil Municipal, sur le rapport de Monsieur le Maire,

par 22 voix POUR, 0 ABSTENTION et 0 voix CONTRE

DÉCIDE :

I. MISE EN PLACE DE L'INDEMNITE DE FONCTIONS, DE SUJETIONS ET D'EXPERTISE(I.F.S.E.)

Article 1. - Le principe de l'I.F.S.E. :

L'IFSE constitue la partie principale du RIFSEEP. Elle a pour objet de valoriser l'exercice des fonctions. Cette indemnité repose, d'une part, sur la nature des fonctions exercées par les agents, et d'autre part, sur la prise en compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents dans l'exercice de leurs fonctions.

Article 2. - Les bénéficiaires de l'I.F.S.E. :

Les bénéficiaires de l'I.F.S.E. sont :

- les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel,
- les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel.

Article 3. - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima de l' I.F.S.E :

Chaque cadre d'emplois est reparti entre différents groupes de fonctions au vu des critères professionnels suivants :

1. **Fonctions d'encadrement, de coordination, de pilotage ou de conception, et :**
 - le niveau hiérarchique
 - le nombre de collaborateurs (encadres directement)
 - le type de collaborateurs encadrés
 - le niveau d'encadrement
 - le niveau de responsabilités liées aux missions (humaine, financière, juridique, politique,...)
2. **Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions, et notamment :**
 - la connaissance requise
 - la technicité / niveau de difficulté
 - les diplômes requis
 - les certifications requises
 - l'autonomie

3. **Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement :**

- les relations externes / internes (typologie des interlocuteurs)
- le contact avec publics difficiles
- l'impact sur l'image de la collectivité
- le risque d'agression physique
- le risque d'agression verbale
- l'exposition aux risques de contagion(s)
- le risque de blessure
- l'obligation d'assister aux instances
- l'engagement de la responsabilité financière
- l'engagement de la responsabilité juridique

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAREMPOI		MONTANTS ANNUELS BRUTS MAXIMA (PLAFONDS)	
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	NON LOGE	LOGE POUR NECESSITE ABSOLUE DE SERVICE
ATTACHES TERRITORIAUX			
Groupe 1	Direction d'une Collectivité : responsabilité projets et travaux, missions de pilotage et d'organisation, encadrement des équipes	32 000 €	-
Groupe 2	Cadre : missions d'expertise, d'analyse et de prospective	20 000 €	-
INGENIEURS TERRITORIAUX			
Groupe 1	Cadre technique : responsabilité et conduite des grands travaux , encadrement	22 000 €	-
REDACTEURS TERRITORIAUX			
Groupe 1	Encadrement d'un service avec missions à responsabilités et gestion administrative conséquente	15 500 €	-
Groupe 2	Encadrement d'un service avec gestion administrative particulière	14 000 €	-
Groupe 3	Missions à responsabilités avec gestion administrative particulières	10 000 €	-
TECHNICIENS TERRITORIAUX			
Groupe 1	Encadrement d'un service avec missions à responsabilités et gestion technique conséquente	15 500 €	-
Groupe 2	Encadrement d'un service avec gestion technique particulière	14 000 €	-
Groupe 3	Missions à responsabilités avec gestion technique particulières	10 000 €	-
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES			
Groupe 1	Encadrement d'un service avec missions à responsabilités et gestion administrative conséquente	15 500 €	-

Groupe 2	Encadrement d'un service avec gestion administrative particulière	14 000 €	
Groupe 3	Missions à responsabilités avec gestion administrative particulière	10 000 €	
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX			
Groupe 1	Encadrement d'une équipe avec tâches administratives	9 500 €	-
Groupe 2	Responsabilité et gestion administrative particulière	9 000 €	-
Groupe 3	Tâches administratives particulières et rôle de référent	6000€	-
Groupe 4	Agent polyvalent	4 000 €	-
AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES			
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	6 000 €	-

Groupe 2	Agent qualifié	4 000€	-
ADJOINTS D'ANNIMATION			
Groupe 1	Encadrement d'une équipe, fonctions de coordination ou de pilotage des projets enfance, jeunesse, encadrement de proximité Encadrement intermédiaire, expertise, fonction de coordination	9 500€	
Groupe 2	Fonctions polyvalentes, développement d'actions d'animation, d'accompagnement des enfants scolarisés, dans les temps scolaires et périscolaires Fonctions polyvalentes d'agent de restauration pour l'accueil périscolaire	6 000€	
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX			
Groupe 1	Responsabilité et gestion technique particulière / encadrement d'équipe	9 500 €	-
Groupe 2	Agent polyvalent qualifié	6000€	-
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX			
Groupe 1	Encadrement d'une équipe et tâches techniques particulières	9 500 €	-
Groupe 2	Responsabilité et gestion techniques particulières, rôle de référent	9 000 €	-
Groupe 3	Tâches techniques particulières, rôle de référent	6 000 €	6 000 €
Groupe 4	Agent polyvalent	4 000 €	-
ADJOINTS DU PATRIMOINE			
Groupe 1	Encadrement d'une équipe et tâches particulières	9 500 €	-
Groupe 2	Responsabilité et gestion particulière, rôle de référent	9 000 €	-
Groupe 3	Taches particulières, rôle de référent	6 000 €	-
Groupe 4	Agent polyvalent	4 000 €	-

Les montants sont établis pour un agent exerçant un temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 4. - Modulations individuelles de l'I.F.S.E. :

L'attribution individuelle de l'I.F.S.E. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Au regard des fiches de poste, l'autorité territoriale procède au rattachement des agents à un groupe de fonctions au sein de chaque cadre d'emplois, en tenant compte des dispositions de la présente délibération.

Sur la base de ce rattachement, l'autorité territoriale attribue individuellement l'IFSEE à chaque agent dans la limite du plafond individuel annuel maximum du groupe de fonctions retenu par l'organe délibérant.

Ce montant est déterminé en tenant compte de l'expérience professionnelle acquise par les agents, et attestée par :

- le parcours professionnel de l'agent avant d'arrivée sur son poste ;
- la capacité à exploiter l'expérience acquise quelle que soit son ancienneté (diffusion de son savoir à autrui, force de proposition dans un nouveau cadre, ...) ;
- la formation suivie (en distinguant ou non : les formations liées au poste, au métier, les formations transversales, les formations de préparation d'une mobilité, les formations qualifiantes, les formations non qualifiantes, la formation de préparation aux concours examens, la formation au-delà des formations obligatoires, ...) ;
- la connaissance de l'environnement de travail (fonctionnement de la collectivité, relations avec des partenaires extérieurs, relation avec les élus, ...) ;
- l'approfondissement des savoirs techniques, des pratiques, la montée en compétence (en fonction de l'expérience acquise avant l'affectation sur le poste actuel et/ou de l'expérience acquise depuis l'affectation sur le poste actuel) ;
- les conditions d'acquisition de l'expérience ;
- les différences entre compétences requises et compétences acquises ;
- la réalisation d'un travail exceptionnel, faire face à un événement exceptionnel ;
- la conduite de plusieurs projets ;
- le tutorat.

L'ancienneté qui se matérialise par les avancements d'échelon ainsi que l'engagement et la manière de servir qui sont valorisés par le C.I.A. ne sont pas pris en compte au titre de l'expérience professionnelle.

Le montant annuel attribué à l'agent fera l'objet d'un réexamen au regard des critères ci-dessus, sans obligation de revalorisation :

1. en cas de changement de fonctions,
2. au moins tous les 3 ans, en l'absence de changement de fonctions et au vu de l'expérience acquise par l'agent et notamment dans les hypothèses suivantes :
 - en cas de changement de grade

Article 5. - Les modalités de maintien ou de suppression de l'I.F.S.E.:

En cas de congé de maladie ordinaire ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service, l'I.F.S.E. suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, l'I.F.S.E. sera maintenue intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement de l'I.F.S.E. est suspendu.

Article 6. - Périodicité de versement de l'I.F.S.E. :

A l'instar de la Fonction Publique d'Etat, l'IFSE est versée selon un rythme mensuel

Article 7 - Clause de revalorisation de l'I.F.S.E. :

Seule une nouvelle délibération permettra de faire évoluer les montants plafonds.

II - MISE EN PLACE DU COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (C.I.A.)

Article 1. - Le principe du C.I.A. :

Le C.I.A. est lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.

Article 2. - Les bénéficiaires du C.I.A. :

Les bénéficiaires du C.I.A. sont :

Les agents titulaires et stagiaires à temps complet, à temps non complet et à temps partiel

Les agents contractuels de droit public à temps complet, à temps non complet et à temps partiel à condition d'avoir au moins 3 mois d'ancienneté dans la collectivité (versement au prorata du temps de présence).

Article 3. - La détermination des groupes de fonctions et des montants maxima du C.I.A.

Chaque cadre d'emplois est reparti entre différents groupes de fonctions selon les mêmes modalités que pour l'I.F.S.E.

A chaque groupe de fonctions correspond les montants plafonds suivants :

REPARTITION DES GROUPES DE FONCTIONS PAR EMPLOI		MONTANTS ANNUELS BRUTS MAXIMA (PLAFONDS)
GROUPES DE FONCTIONS	EMPLOIS	
ATTACHES TERRITORIAUX		
Groupe 1	Direction d'une collectivité : responsabilités projets et travaux, missions de pilotage et d'organisation, encadrement des équipes	1 850 €
Groupe 2	Cadre : missions d'expertise, d'analyse et de prospective	1 600 €
INGENIEURS TERRITORIAUX		
Groupe 2	Cadre technique : responsabilités et conduite des grands travaux, encadrement	1 700 €
REDACTEURS TERRITORIAUX		
Groupe 1	Encadrement d'un service avec missions à responsabilités et gestion administrative conséquente	1 550 €
Groupe 2	Encadrement d'un service avec gestion administrative particulière	1 400 €
Groupe 3	Missions à responsabilités avec gestion administrative particulière	1 250 €
TECHNICIENS TERRITORIAUX		
Groupe 1	Encadrement d'un service avec missions à responsabilité et gestion technique conséquente	1 550 €
Groupe 2	Encadrement d'un service avec gestion technique particulière	1 400 €
Groupe 3	Missions à responsabilité avec gestion technique particulière	1 250 €
ASSISTANTS DE CONSERVATION DU PATRIMOINE ET DES BIBLIOTHEQUES		
Groupe 1	Encadrement d'un service avec missions à responsabilité et gestion administrative conséquente	1 550 €
Groupe 2	Encadrement d'un service avec gestion administrative particulière	1 400 €
Groupe 3	Missions à responsabilité avec gestion administrative particulière	1 250 €
ADJOINTS ADMINISTRATIFS TERRITORIAUX		
Groupe 1	Encadrement d'une équipe avec tâches administratives	1 150 €
Groupe 2	Responsabilité et gestion administrative particulière	900 €
Groupe 3	Tâches administratives particulières, rôle de référent	800 €
Groupe 4	Agent polyvalent	700 €
AGENTS TERRITORIAUX SPECIALISES DES ECOLES MATERNELLES		
Groupe 1	ATSEM ayant des responsabilités particulières ou complexes	900 €
Groupe 2	Agent qualifié	800 €
ADJOINTS D'ANIMATION		
Groupe 1	Encadrement d'une équipe, fonctions de coordination ou de pilotage des projets enfance, jeunesse, encadrement de proximité Encadrement intermédiaire, expertise, fonction de	900 €

	coordination	
Groupe 2	Fonctions polyvalentes, développement d'actions d'animation, d'accompagnement des enfants scolarisés, dans les temps scolaires et périscolaires Fonctions polyvalentes d'agent de restauration pour l'accueil périscolaire	800 €
AGENTS DE MAITRISE TERRITORIAUX		
Groupe 1	Responsabilité et gestion technique particulière / encadrement	1150 €
Groupe 2	Agent polyvalent qualifié	800 €
ADJOINTS TECHNIQUES TERRITORIAUX		
Groupe 1	Encadrement d'une équipe, tâches techniques	1 150 €
Groupe 2	Responsabilité et gestion technique particulière, rôle de référent	900 €
Groupe 3	Tâches techniques particulières, rôle de référent	800 €
Groupe 4	Agent polyvalent	700 €
ADJOINTS DU PATRIMOINE		
Groupe 1	Encadrement d'une équipe et tâches particulières	1 150 €
Groupe 2	Responsabilité et gestion particulière, rôle de référent	900 €
Groupe 3	Tâches particulières, rôle de référent	800 €
Groupe 4	Agent polyvalent	700 €

Les montants sont établis pour un agent exerçant à temps complet. Ils sont réduits au prorata de la durée effective du travail pour les agents exerçant à temps partiel ou occupés sur un emploi à temps non complet.

Article 4. - Modulations individuelles du C.I.A. :

L'attribution individuelle du C.I.A. est décidée par l'autorité territoriale et fait l'objet d'un arrêté individuel.

Sur la base du rattachement à un groupe de fonctions permettant l'attribution de l'IFSE, l'autorité territoriale attribue individuellement un montant au titre du CIA à chaque agent compris entre 0% et 100 % du plafond individuel annuel maximum retenu par l'organe délibérant.

Ce coefficient sera déterminé annuellement à partir de l'engagement professionnel et de la manière de servir des agents attestés par :

- les compétences professionnelles et techniques liées au métier,
- les résultats professionnels de l'année,
- la conscience professionnelle,
- l'initiative,
- la qualité du travail,
- les aptitudes comportementales et la politesse,
- le respect des consignes et de l'organisation,
- la ponctualité, l'assiduité
- le sens du travail en équipe,

Le montant individuel versé au titre du CIA ne sera pas reconductible automatiquement d'une année sur l'autre.

Article 5. - Les modalités de maintien ou de suppression du C.I.A. :

En cas de congé de maladie ordinaire ou de congé pour invalidité temporaire imputable au service, le C.I.A suivra le sort du traitement.

Pendant les congés annuels et les congés pour maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant ou pour adoption, le C.I.A sera maintenu intégralement.

En cas de congé de longue maladie, longue durée et grave maladie : le versement du C.I.A est suspendu.

Article 6. - Périodicité de versement du C.I.A. :

Envoyé en préfecture le 02/02/2022

Reçu en préfecture le 02/02/2022

Affiché le



ID : 025-212505325-20220127-20220106-DE

En application du principe de libre administration consacré par l'article 72 de la Constitution, le

Article 7. - Clause de revalorisation du C.I.A. :

Seule une nouvelle délibération permettra de faire évoluer les montants plafonds.

III. DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

Article 1. - Cumul :

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

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

- 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.).

Les délibérations N°2019-09-01 du 17 octobre 2019, la délibération N°2011-02-21 du 22 février 2011, la délibération N°2004-01-06 du 28 janvier 2004, la délibération du 22 décembre 2001, sont donc abrogées à compter de la même date pour les cadres d'emploi bénéficiant du RIFSEEP.

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 compensant les pertes de pouvoir d'achat (exemples : indemnité compensatrice, indemnité différentielle, GIPA, ...),
- Les sujétions ponctuelles directement liées à la durée du travail (heures supplémentaires, astreintes, ...),

Article 2. - Maintien à titre individuel du montant indemnitaire antérieur :

A l'instar de la Fonction Publique d'Etat, lors de la première application des dispositions de la présente délibération, le montant indemnitaire mensuel prévu par l'agent au titre du ou des régimes indemnitaires liés aux fonctions exercées ou au grade détenu et, le cas échéant, aux résultats, à l'exception de tout versement à caractère exceptionnel, est conservé au titre de l'IFSE jusqu'à la date du prochain changement de fonctions de l'agent, sans préjudice du réexamen au vu de l'expérience acquise.

- d'autoriser Monsieur le Maire à entreprendre toutes les démarches afférentes à cette opération.

Les crédits correspondants seront prévus et inscrits au budget.

Les dispositions de la présente délibération prendront effet au 1er mars 2022.

Ainsi délibéré aux mêmes jour, mois et année que susmentionnés.

Fait à Saône, le 1^{er} février 2022
Monsieur le Maire de Saône,
Benoit VUILLEMIN



M. le Maire certifie, sous sa responsabilité, le caractère exécutoire de cet acte, et informe qu'il peut faire l'objet d'un recours auprès du Tribunal Administratif dans un délai de deux mois à compter de sa publication et sa transmission aux services de l'État.

Délibération transmise à :

- Préfecture

Centre de gestion du Doubs

- DGFIP

COMITE TECHNIQUE

EXTRAIT DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 11/01/2022

Le 11/01/2022, en application du Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, se sont réunis à Montbéliard, les membres du comité technique.

MEMBRES PRESENTS AYANT VOIX DELIBERATIVE :

Représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements :

- Monsieur Jacques PRINCE, Administrateur du CDG 25
- Madame Françoise BARTHOULOT, Maire de Terres de Chauv
- Monsieur François CUCHEROUSET, Président de la CC DES PORTES DU HAUT DOUBS
- Monsieur Patrick FROEHLI, Maire de Lougres
- Monsieur Philippe MATHIEU, Maire de Présentevillers
- Monsieur Alain SYLVANT, Maire d'ECOT
- Madame Martine VOIDEY, Administrateur du CDG 25

Représentants du personnel ayant voix délibérative :

- Madame Sophie HIRN, CFDT
- Monsieur Stéphane TOURETTE, CFDT
- Madame Brigitte TOURNOUX, CFDT
- Madame Guisen YAMAN, CFDT
- Monsieur Olivier ZOLLINGER, CFDT
- Monsieur Richard OBERON, FO
- Monsieur Guy PASCAL, FO
- Monsieur Vincent ADAMI, CGT

DOSSIER

SAONE

MOTIF DE LA SAISINE

Création de l'organigramme

AVIS DU COMITE TECHNIQUE

Collège	Avis	Détail des votes		
		Favorable	Défavorable	Abstention
Représentants des collectivités et établissements	Favorable à l'unanimité	7		
Représentants du personnel	Favorable à l'unanimité	5 CFDT 2 FO 1 CGT		

Fait à Montbéliard, le 11/01/2022

Le Président du Comité Technique,



Jacques PRINCE

COMITE TECHNIQUE

EXTRAIT DE PROCES-VERBAL DE LA SEANCE DU 11/01/2022

Le 11/01/2022, en application du Décret n°85-565 du 30 mai 1985 relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, se sont réunis à Montbéliard, les membres du comité technique.

MEMBRES PRESENTS AYANT VOIX DELIBERATIVE :

Représentants des collectivités territoriales et de leurs établissements :

- Monsieur Jacques PRINCE, Administrateur du CDG 25
- Madame Françoise BARTHOULOT, Maire de Terres de Chaux
- Monsieur François CUCHEROUSET, Président de la CC DES PORTES DU HAUT DOUBS
- Monsieur Patrick FROEHLI, Maire de Lougres
- Monsieur Philippe MATHIEU, Maire de Présentevillers
- Monsieur Alain SYLVANT, Maire d'ECOT
- Madame Martine VOIDEY, Administrateur du CDG 25

Représentants du personnel ayant voix délibérative :

- Madame Sophie HIRN, CFDT
- Monsieur Stéphane TOURETTE, CFDT
- Madame Brigitte TOURNOUX, CFDT
- Madame Gulsen YAMAN, CFDT
- Monsieur Olivier ZOLLINGER, CFDT
- Monsieur Richard OBERON, FO
- Monsieur Guy PASCAL, FO
- Monsieur Vincent ADAMI, CGT

DOSSIER

SAONE

MOTIF DE LA SAISINE

MISE EN PLACE DU RIFSEEP

AVIS DU COMITE TECHNIQUE

Collège	Avis	Détail des votes		
		Favorable	Défavorable	Abstention
Représentants des collectivités et établissements	Favorable à l'unanimité	7		
Représentants du personnel	Favorable à l'unanimité	5 CFDT 2 FO 1 CGT		

Fait à Montbéliard, le 11/01/2022

Le Président du Comité Technique,



Jacques PRINCE