



Evolution des modalités de mise en œuvre du régime indemnitaire des agents communaux

DEL15_2024_09_23

En exercice : 20
Présents : 17
Votants : 19

Le vingt-trois septembre deux mille vingt-quatre à dix-neuf heures, le Conseil Municipal de la Commune de Languidic s'est réuni au lieu habituel de ses séances, sous la présidence de Monsieur Laurent DUVAL, Maire.

Présents : MARETTE Nadège, LE GAL Patrick, EVANNO Eric, DUPUY Typhenn, de KERIZOUET Isabelle, LE GALLIC Christine, GUÉGAN Christian, LE CAPITAINE Anne-Cécile, JEGOUX Thomas, CHOINIÈRE Katell, HERVO Ewen, BOULOUARD Eric, TROTTIER Stéphane, ANN Véronique, VALPERGUE de MASIN Marie-Olga, PURENNE Myriam.

Etaient absents excusés : FEBRAS José, PROD'HOMME Anne Sophie, PENNANEAC'H Mélanie.

Pouvoirs : PROD'HOMME Anne Sophie donne pouvoir à DUPUY Typhenn, PENNANEAC'H Mélanie donne pouvoir à BOULOUARD Eric.

Le secrétariat a été assuré par : HERVO Ewen.

Rapporteur : Madame Nadège MARETTE

↳ L'adjointe au Maire informe l'assemblée :

Il appartient à l'assemblée délibérante de la collectivité de fixer les modalités du régime indemnitaire applicables aux agents de la Commune.

- En 2019, la Commune de Languidic s'est engagée dans une démarche d'évolution du régime indemnitaire, en réponse au nouveau modèle de « prime unique » (RIFSEEP) imposé par l'Etat, à l'échelle nationale, visant à simplifier l'architecture des primes et indemnités jusqu'alors alloués aux agents territoriaux.

En 2022, la collectivité a souhaité engager un travail de révision du RIFSEEP ayant pour finalité, au premier trimestre 2024, de mettre en cohérence l'indemnité principale fixe versée

mensuellement (IFSE), avec les différents groupes de fonctions identifiés sur quelques années de recul du nouveau dispositif mis en place.

Cette démarche qualitative d'harmonisation a ainsi permis d'assurer une meilleure transparence de la politique salariale et revoir à la hausse la cotation de plus de 50% des agents.

Sur cette même dynamique, la collectivité propose aujourd'hui une nouvelle évolution du RIFSEEP tenant compte du marché du travail et afin de redonner du pouvoir d'achat aux agents, sur le principe de revaloriser les montants de référence attribués à la part fixe du régime indemnitaire (IFSE), de chaque groupe de fonctions, à hauteur de 30€ bruts mensuels.

Proposée dans le cadre d'une concertation avec les représentants du personnel, l'objectif de cette nouvelle démarche tire également son sens dans la mise en conformité de certains aspects de gestion de la part fixe du régime indemnitaire, tenant compte des évolutions réglementaires en la matière depuis quelques années et du besoin de précision de certaines situations administratives et statutaires :

- Régularisation des critères et des modalités de versement de l'IFSE dans le cadre de la gestion des absences liées à l'indisponibilité physique (en application de la réglementation et de la jurisprudence) impliquant :

- De ne pas maintenir la prime de fonction (IFSE) en cas de placement d'un agent en congé longue maladie, longue durée et grave maladie,
- De maintenir l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement en cas de placement d'un agent en congé pour invalidité temporaire imputable au service et en maladie ordinaire.

- De venir préciser le sort du régime indemnitaire dans les situations suivantes :

- En cas de temps partiel thérapeutique : maintien de l'IFSE dans les mêmes proportions que le traitement de base,
- En cas de période de préparation au reclassement (PPR) : maintien du montant versé au moment du placement en PPR, dans les mêmes proportions que le traitement de base.

Par ailleurs, il est rappelé que le système de cotation actuel intègre effectivement la prise en compte de la gestion d'une régie dans la part fixe du régime indemnitaire. Ainsi, les agents assurant les fonctions de régisseurs peuvent dorénavant se voir valoriser cette mission chaque mois et non plus selon un versement annuel.

- D'autre part, ce modèle de RIFSEEP a progressivement été appliqué aux différentes filières et cadres d'emplois, consécutivement à la parution des décrets d'applications afférents aux statuts particuliers.

Aussi, cet été, la Police Municipale a été visée par une mise à jour réglementaire pour qui il convient donc de proposer l'application du nouveau régime indemnitaire, tenant compte d'une logique proche de celle du RIFSEEP.

Ainsi, cette indemnité spéciale de fonction et d'engagement (ISFE) visant à se substituer aux primes et indemnités actuellement en place pour les agents de police, est constituée d'une part fixe et d'une part variable pour lesquelles l'organe délibérant détermine :

- Le taux individuel de la part fixe,
- Des critères pour l'attribution de la part variable,
- Le plafond de la part variable.

Il est précisé que par soucis d'équité et d'harmonisation de la politique de rémunération, il est proposé de transposer le modèle de régime indemnitaire de l'ensemble des agents de la commune à celui des agents de la filière de police municipale : modalités liées à la part fixe et à la part variable du régime indemnitaire, exception faite des conditions de réexamen et des modalités de gestion des situations particulières qui ne sont pas transposables.

Par soucis de cohérence et de gestion, il est également proposé d'abroger l'ensemble des délibérations en vigueur se rapportant au régime indemnitaire des agents, afin de se doter d'une délibération cadre de référence reprenant les primes et indemnités allouées aux agents.

Il est proposé au Conseil municipal de mettre en œuvre les nouvelles modalités du régime indemnitaire, à compter du 1^{er} octobre 2024.

Voir Annexe : Liste des cadres d'emplois et des grades

↳ L'adjointe au Maire propose à l'assemblée :

I – LA PRIME DE FONCTIONS IFSE (Indemnité de fonction de sujétions et d'expertise)

La prime de fonctions constitue la part fixe du RIFSEEP, elle est versée automatiquement à l'agent occupant le niveau de fonctions lui permettant d'y prétendre. Les niveaux de fonctions sont établis à partir d'une cotation des emplois sur la base des trois critères suivants :

- **Responsabilité** : Encadrement, coordination, pilotage ou conception
- **Technicité** : Technicité, expertise, expérience ou qualification nécessaire à l'exercice des fonctions
- **Contraintes** : Sujétions particulières ou degré d'exposition du poste au regard de son environnement professionnel.

Ces critères sont déclinés selon 3 à 8 sous critères, par catégorie (A, B et C).

Leur combinaison permet de coter le niveau de fonctions de l'emploi considéré, à l'aide d'une grille de cotation des emplois.

La cotation est réalisée par l'autorité territoriale et elle détermine le montant individuel forfaitaire de la prime de fonctions correspondant à l'emploi occupé par chaque agent concerné, selon les modalités suivantes :

			CATEGORIE A	CATEGORIE B	CATEGORIE C
Critères	Sous critères	Cotation	Nombre de points	Nombre de points	Nombre de points
Responsabilité	- Positionnement hiérarchique, - Niveau d'encadrement direct ou indirect, - Pilotage, animation d'équipe, - Evaluation, - Interface avec les élus.	1	19	10	7
		2	40	30	20
		3	60	50	30
Technicité	- Diplôme (niveau de qualification en lien avec le poste occupé), - Niveau d'expérience, - Compétence(s) / expertise détenue(s) par l'agent pour le poste occupé.	1	19	10	7
		2	40	30	20
		3	60	50	30
Sujétions / Contraintes	- Contraintes organisationnelles (réunions, disponibilités, charge de travail), - Polyvalence et autonomie, - Travail normal de nuit, - Travail normal le week-end et les jours fériés, - Travaux dangereux et insalubres, - Travail en extérieur, - Efforts et risques physiques, - Relation au public.	1	19	10	7
		2	40	30	20
		3	60	50	30

Les montants individuels de l'IFSE sont ensuite attribués au regard du nombre de points fixés par la cotation du poste de travail, selon les niveaux de fonctions établis comme suit :

Nombre de points	Niveau de fonction / cotation	Montant de référence mensuel	Montant plafond annuel*
0 à 20	1	100 €	2000 €
21 à 29	2	210 €	8000 €
30 à 46	3	235 €	
47 à 59	4	260 €	
60 à 69	5	287 €	
70 à 79	6	347 €	
80 à 109	7	417 €	
110 à 119	8	497 €	
120 à 130	9	667 €	15 000 €
131 à 150	10	1017 €	
151 à 180	11	1417 €	20 000 €

* sous réserve de ne pas dépasser la limite des plafonds réglementaires des cadres d'emplois concernés

1. Les bénéficiaires

Le régime indemnitaire (primes de fonctions) est versé aux agents suivants, dès le premier jour et quelle que soit la durée d'emploi et la nature du contrat le cas échéant :

- Fonctionnaires stagiaires et titulaires,
- Contractuels de droit public (en CDI ou en CDD recrutés en qualité de travailleurs bénéficiaires de l'obligation d'emploi avec reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés) recrutés sur emplois permanents ou non permanents :
 - Pour faire face à un accroissement temporaire d'activités (article L. 332-23 1° du code général de la fonction publique),
 - Pour faire face à un accroissement saisonnier d'activités (article L. 332-23, 2° du code général de la fonction publique),
 - Pour remplacer des agents momentanément indisponibles pour maladie (article L. 332-13 du code général de la fonction publique),
 - Pour remplacer des agents momentanément indisponibles pour motifs autres que maladie (temps partiel, maternité, paternité, adoption, congé parental, congés annuels, formation, etc... - article L. 332-13 du code général de la fonction publique),
 - Pour faire face à la vacance temporaire d'un emploi à la suite d'une candidature infructueuse n'ayant pas permis de recruter un fonctionnaire (article L. 332-14 du code général de la fonction publique),

- En l'absence d'un cadre d'emplois de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions (article L. 332-8, 1° du code général de la fonction publique),
- Pour pourvoir un emploi de catégorie A, B, C lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient et sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté (article L. 332-8, 2° du code général de la fonction publique),
- Dans le cadre d'un contrat de projet (article L. 332-24 du code général de la fonction publique).

2. Les modalités de versement

A. La périodicité du versement

La prime de fonctions (IFSE) est versée mensuellement.

B. Les conditions particulières de versement : temps de travail

Le régime indemnitaire, au même titre que tous les éléments composant la rémunération, est retenu en cas d'absence de service fait (absence injustifiée).

La prime de fonctions est proratisée à la quotité de temps de travail réalisée (temps partiel de droit et sur autorisation ainsi qu'en cas de travail à temps non complet).

Les agents placés en autorisation spéciale d'absence continuent de percevoir leur régime indemnitaire.

C. Les absences liées à la santé et au reclassement professionnel

Les modalités de versement du régime indemnitaire en lien avec les absences liées à la santé et au reclassement professionnel sont établies comme suit :

TYPOLOGIES	MODALITES DE VERSEMENT
Congé de maladie ordinaire	Suivi du sort du traitement (soit, 3 mois à plein traitement, soit 90 jours, puis 9 mois suivants à demi-traitement, soit 270 jours – selon la réglementation en vigueur)
Congé longue maladie/congé grave maladie	<p>Pas de maintien de la prime de fonctions (le traitement de base indiciaire se décline comme suit : 1 an à plein traitement et 2 ans à demi-traitement – NBI versée dans les mêmes proportions que le traitement indiciaire – SFT maintenu).</p> <p>En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé longue maladie ou grave maladie jusqu'au 31/12/2024, l'agent conserve le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification.</p>

Congé longue durée	Pas de maintien de la prime de fonctions (le traitement de base indiciaire se décline comme suit : 3 ans à plein traitement et 2 ans à demi-traitement – NBI suspendue – SFT maintenu - la réglementation en vigueur) En cas de requalification d'un congé de maladie ordinaire en congé longue durée jusqu'au 31/12/2024, l'agent conserve le bénéfice des primes et indemnités qui lui ont été versées avant la requalification.
Congé maternité, paternité, adoption	Maintien de la prime de fonctions en totalité
Congé pour Invalidité Temporaire Imputable au Service (CITIS)	Suivi du sort du traitement
Temps partiel thérapeutique	Suivi du sort du traitement (octroi du temps partiel thérapeutique sur une période de 1 à 3 mois renouvelable dans la limite de 1 an- selon la réglementation en vigueur)
Période de préparation au reclassement (PPR)	Maintien du montant du régime indemnitaire versé au moment du placement en PPR (maximum 1 an)

3. Les conditions de réexamen du montant de l'IFSE

Le montant de l'IFSE versé aux agents fait obligatoirement l'objet d'un réexamen :

- En cas de changement de fonctions,
- En cas de changement de catégorie hiérarchique ou cadre d'emplois,
- En l'absence de changement de fonctions, de catégorie hiérarchique ou de cadre d'emplois, la collectivité réexamine le montant IFSE perçu par l'agent, par période triennale.

4. Situations particulières

- L'agent qui bénéficie d'une mobilité interne à son initiative, perçoit sur son nouveau poste le montant de régime indemnitaire correspondant, qu'il soit supérieur ou inférieur à son ancienne situation,

A titre dérogatoire :

- Les agents dont le montant IFSE se trouverait diminué par la révision du RIFSEEP, conserveront à titre individuel, le montant indemnitaire dont ils bénéficiaient en application des dispositions réglementaires antérieures,

- Lorsque du fait d'une réorganisation de service ou d'un reclassement professionnel, l'agent est affecté sur un poste dont le montant de régime indemnitaire est inférieur à celui initialement

perçu, l'agent bénéficie d'un maintien de régime indemnitaire « Mobilité » pendant 12 mois, à compter de sa prise de fonctions.

L'agent aura été préalablement informé de ces dispositions par écrit, par l'autorité territoriale.

II – LE COMPLEMENT INDEMNITAIRE ANNUEL (CIA)

Cette seconde prime variable intégrée au RIFSEEP permet de reconnaître spécifiquement l'engagement professionnel et la manière de servir des agents. Sont appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et sa contribution au collectif de travail.

D'un montant forfaitaire individuel de 120€ par an, cette prime sera attribuée après l'entretien professionnel annuel ou de titularisation, si la valeur professionnelle de l'agent le justifie, par l'autorité territoriale sur proposition du responsable hiérarchique direct et après avis du/de la Directeur/rice Général/e Adjoint/e ou du/de la Directeur/rice des services techniques et du/de la Directeur/rice Général/e.

1. Les bénéficiaires du CIA

Le CIA est attribué à l'ensemble des agents communaux titulaires, stagiaires, contractuels de droit public. Les contractuels de droit publics recrutés pour faire face à un accroissement saisonnier d'activités (article L. 332-23, 2° du code général de la fonction publique) ainsi que les vacataires ne perçoivent pas de CIA.

2. Les modalités et conditions de versement du CIA

Le versement s'effectue semestriellement : en juin et en décembre de l'année N+1, au prorata de la quotité de temps de travail (temps complet, non complet, partiel) et au prorata du temps de travail réalisé dans l'année, heures complémentaires incluses dès lors qu'elles ne sont pas récupérées et dans la limite du plafond de 120 € par an.

Dans le cas où un agent serait amené à quitter ses fonctions entre ces deux dates de versement, son CIA lui sera versé, conformément à l'appréciation réalisée l'année N-1, sur le train de paie du mois pour lequel il est radié des effectifs.

L'attribution d'un coefficient de modulation sera effectuée sur proposition du responsable hiérarchique direct et après avis du/de la Directeur/rice Général/e Adjoint/e ou du/de la Directeur/rice des services techniques et du/de la Directeur/rice Général/e, selon les critères suivants :

AGENTS EVALUES TITULAIRES OU CONTRACTUELS		
Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficient de modulation
Agent satisfaisant ou très satisfaisant	L'ensemble des critères de l'évaluation sont indiqués comme « en cours d'acquisition » ou « très satisfaisant »	100%
Agent moyennement satisfaisant	Plus de la moitié des critères de l'évaluation sont indiqués comme « en cours d'acquisition », « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	75%
Agent peu satisfaisant	La moitié des critères de l'évaluation sont indiqués comme « non satisfaisant »	50%
Agent insatisfaisant	Plus de la moitié des critères sont indiqués comme « non satisfaisants »	0%

AGENTS EVALUES DETACHES POUR STAGE		
Appréciation de l'année de stage	Critères	Coefficient de modulation
Agent ayant effectué une période de stage satisfaisante ou très satisfaisante	Agent pour lequel la titularisation est demandée sans point de vigilance particulière	100%
Agent ayant effectué une période de stage moyennement satisfaisante	Agent pour lequel la titularisation est demandée mais qui doit cependant corriger certains points de vigilances	75%
Agent ayant effectué une période de stage peu satisfaisante	Agent pour lequel la titularisation est demandée après une prorogation de stage	50%
Agent ayant effectué une période de stage insatisfaisante	Agent non titularisé	0%

En cas d'absence d'évaluation annuelle ou avant titularisation, l'agent ne pourra bénéficier du versement du CIA.

III – LES HEURES SUPPLEMENTAIRES (IHTS)

Au cas par cas, les heures supplémentaires font prioritairement l'objet d'un repos compensateur mais peuvent également faire l'objet d'une compensation financière versée mensuellement sous forme d'indemnité horaire pour travaux supplémentaires (IHTS).

Une même heure supplémentaire ne peut donner lieu à la fois à un repos compensateur et à une indemnisation.

La compensation des heures réalisées peut être envisagée dans les mêmes proportions que celles fixées pour la rémunération en cas de travaux supplémentaires effectués de nuit, le dimanche ou les jours fériés, notamment pour les opérations liées aux élections.

Les agents de catégories C et B (titulaires, stagiaires et non titulaires) peuvent en bénéficier quelle que soit la durée de leur contrat ou leur filière d'appartenance. Elles sont limitées à un contingent mensuel de 25 heures par mois et par agent. Elles sont réalisées sur demande formelle de la Direction générale (Directeur/rice Général/e Adjoint/e, Directeur/rice des services techniques et Directeur/rice Général/e des services).

Pour les agents à temps non complet, les heures complémentaires sont calculées selon le taux horaire de l'agent dans la limite des 35 heures.

Toutefois, lorsque les circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée, le contingent mensuel peut être dépassé sur décision du chef de service et à la condition de saisir préalablement pour information le comité social territorial.

Les heures seront comptabilisées par le biais des feuilles de relevé d'heures mensuelles.

Sont concernés tous les postes de travail et spécialités de la collectivité de catégorie B et C, exception faite des emplois liés à l'enseignement artistique (filière culturelle) disposant d'une indemnité spécifique en la matière.

Tout nouvel emploi créé par le Conseil municipal sur des grades de catégorie B et C pour toutes les filières de la fonction publique territoriale, sera soumis à ces modalités, sauf décision contraire expresse du conseil municipal mentionnée dans la délibération.

Le versement s'effectue mensuellement.

IV - L'INDEMNITE HORAIRE POUR TRAVAIL DES DIMANCHES ET JOURS FERIES

Les agents territoriaux (titulaires, stagiaires et non titulaires- hors cadre d'emplois de la filière médico-sociale et les agents sociaux territoriaux qui perçoivent l'indemnité forfaitaire) employés à temps complet, partiel ou à temps non-complet, appelés à assurer leur service le dimanche ou les jours fériés entre 6 heures et 21 heures dans le cadre de leur durée

hebdomadaire de travail peuvent percevoir une indemnité particulière par heure de travail effectif.

Le travail de dimanche et jours fériés concerne le cas où l'agent accomplit son service normal le dimanche ou un jour férié.

Le montant de cette indemnité est fixé par arrêté ministériel.

Le versement s'effectue mensuellement.

V – LA PRIME DE RESPONSABILITE EMPLOI FONCTIONNEL

Une prime de responsabilité est fixée au taux de 15 % du traitement indiciaire soumis à retenue pour pension pour l'emploi fonctionnel de Directeur/trice Général/e des services.

Le versement s'effectue mensuellement.

VI - L'INDEMNITE SPECIALE DE FONCTION ET D'ENGAGEMENT (ISFE) POUR LA FILIERE POLICE

L'ISFE est exclusive de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir à l'exception :

- des indemnités horaires pour travaux supplémentaires attribuées dans les conditions fixées par le décret du 14 janvier 2002,
- Des primes et indemnités compensant le travail de nuit, le dimanche ou les jours fériés ainsi que les astreintes et le dépassement régulier du cycle de travail tel que défini par le décret du 12 juillet 2001.

1. Les bénéficiaires

L'ISFE est instaurée pour les fonctionnaires stagiaires et titulaires relevant des cadres d'emplois des chefs de service de police municipale et agents de police municipale.

2. La part fixe de l'ISFE

La part fixe de l'indemnité spéciale de fonction et d'engagement est déterminée en appliquant au montant du traitement soumis à retenue pour pension de l'agent, un taux individuel fixé dans la limite du taux plafond du cadre d'emplois correspondant :

Cadre d'emplois	Taux individuels	Taux plafond
Agents de police municipale	<ul style="list-style-type: none"> - 27.86% pour un agent qui encadre - 25.29% pour un agent sans encadrement 	30 %

Chefs de service de police municipale	- 25.03% (grade éligible que pour le responsable de service de la police municipale)	32 %
---------------------------------------	--	------

La part fixe est versée mensuellement.

Le montant de la part fixe évoluera donc selon le traitement soumis à retenue des agents concernés.

3. La part variable de l'ISFE

La part variable tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir. Sont appréciés la valeur professionnelle de l'agent, son investissement personnel dans l'exercice de ses fonctions, son sens du service public, sa capacité à travailler en équipe et en transversalité et sa contribution au collectif de travail.

Cette prime sera attribuée après l'entretien professionnel annuel ou de titularisation, si la valeur professionnelle de l'agent le justifie (exclusion en cas de sanction disciplinaire), par l'autorité territoriale sur proposition du responsable hiérarchique direct et après avis du/de la Directeur/rice Général/e.

Elle n'a ainsi pas vocation à être reconduit automatiquement d'une année sur l'autre.

Elle est versée mensuellement dans la limite de 50 % du plafond défini ci-dessous :

Cadre d'emplois	Montant plafond annuel brut de la part variable
Agents de police municipale	2500€
Chefs de service de police municipale	3500€

Les critères pour son attribution sont fixés comme suit :

PART VARIABLE – POUR LES AGENTS TITULAIRES (HORS POSITION DE DETACHEMENT POUR STAGE) EVALUES		
Appréciation des résultats de l'évaluation individuelle et de la manière de servir	Critères	Coefficient de modulation
Agent satisfaisant ou très satisfaisant	L'ensemble des critères de l'évaluation sont indiqués comme « en cours d'acquisition » ou « très satisfaisant »	Application de 20 % du montant de l'ISFE fixe de l'agent

Agent moyennement satisfaisant	Plus de la moitié des critères de l'évaluation sont indiqués comme « en cours d'acquisition », « satisfaisant » ou « très satisfaisant »	Application de 15 % du montant de l'ISFE fixe de l'agent
Agent peu satisfaisant	La moitié des critères de l'évaluation sont indiqués comme « non satisfaisant »	Application de 10 % du montant de l'ISFE fixe de l'agent
Agent insatisfaisant	Plus de la moitié des critères sont indiqués comme « non satisfaisants »	<i>Part variable non versée</i>

PART VARIABLE – POUR LES AGENTS TITULAIRES DETACHES POUR STAGE

Appréciation de l'année de stage	Critères	Coefficient de modulation
Agent ayant effectué une période de stage satisfaisante ou très satisfaisante	Agent pour lequel la titularisation est demandée sans point de vigilance particulière	Application de 20% du montant de l'ISFE fixe de l'agent
Agent ayant effectué une période de stage moyennement satisfaisante	Agent pour lequel la titularisation est demandée mais qui doit cependant corriger certains points de vigilances	Application de 15 % du montant de l'ISFE fixe de l'agent
Agent ayant effectué une période de stage peu satisfaisante	Agent pour lequel la titularisation est demandée après une prorogation de stage	Application de 10 % du montant de l'ISFE fixe de l'agent
Agent ayant effectué une période de stage insatisfaisante	Agent non titularisé	<i>Part variable non versée</i>

↳ Le Conseil Municipal après en avoir délibéré,

Vu le Code Général des Collectivités Territoriales et notamment ses articles L.1111-1, L.1111-2,

Vu le Code Général de la Fonction Publique et notamment ses articles L.313-2, L.313-3, L712-1 et L. 714-4 à L.714-13,

Vu la loi n°82-213 du 2 mars 1982 modifiée relative aux droits et libertés des communes, des départements et des régions, notamment son article 1,

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

Vu la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et notamment ses articles 87, 88, 111 et 136,

Vu le décret n°88-631 du 6 mai 1988 modifié relatif à l'attribution d'une prime de responsabilité à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés,

Vu le décret n° 91-298 du 20 mars 1991 modifié portant dispositions statutaires applicables aux fonctionnaires territoriaux nommés dans des emplois permanents à temps non complet,

Vu le décret n°91-875 du 6 septembre 1991 modifié pris pour l'application du 1^{er} alinéa de l'article 88 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, notamment ses annexes 1 et 2 fixant les tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la Fonction Publique Territoriale,

Vu le décret n°2002-60 du 14 janvier 2002 modifié relatif aux indemnités horaires pour travaux supplémentaires,

Vu le décret n° 2008-797 du 20 août 2008 instituant une indemnité forfaitaire pour travail du dimanche ou d'un jour férié à certains agents de la fonction publique territoriale et arrêté ministériel du 20 août 2008,

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

Vu l'arrêté NOR : RDFF1519795A du 27 août 2015 modifié pris en application de l'article 5 du décret n° 2014-513 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°2016-1916 modifiant diverses dispositions de nature indemnitaire et le décret n° 2014-513 du 20 mai 2014 modifié 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° 2024-614 du 26 juin 2024 relatif à l'instauration pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de la police municipale et des gardes champêtres, d'un nouveau régime indemnitaire, exclusif de toutes autres primes et indemnités liées aux fonctions et à la manière de servir,

Vu les arrêtés interministériels du 20 mai 2014, du 19 mars 2015, du 3 juin 2015, du 29 juin 2015, du 15 décembre 2015, du 17 décembre 2015, du 18 décembre 2015, du 22 décembre 2015, du 27 décembre 2016, du 30 décembre 2016 du 16 juin 2017, du 7 décembre 2017, du 14 mai 2018, du 13 juillet 2018, du 14 février 2019 et du 8 avril 2019, du 4 février 2021, du 5 novembre 2021, du 8 mars 2022, du 5 octobre 2023 et du 5 juillet 2024,

Vu les arrêtés permettant l'application du RIFSEEP aux cadres d'emplois de la fonction publique territoriale, conformément aux tableaux d'équivalence entre les corps de l'Etat et les cadres d'emplois de la fonction publique territoriale figurant aux annexes 1 et 2 du décret n°91-875 du 6 septembre 1991 susvisé,

Vu l'arrêté modifié du 31 décembre 1992 fixant l'indemnité horaire pour travail du dimanche et des jours fériés en faveur des agents territoriaux,

Vu la circulaire NOR : LBL/B/02/10023C du 11 octobre 2002 relative au nouveau régime indemnitaire des heures et travaux supplémentaires dans la fonction publique territoriale,

Vu la circulaire NOR : RDFF1427139C 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 délibération du Conseil Municipal du 17 juin 2003 relative au régime indemnitaire du personnel communal,
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°16 prise dans sa séance du 14 novembre 2016 portant « Personnel communal : régime indemnitaire »,
- Vu** la délibération du Conseil Municipal du 15 décembre 2018 relative au régime indemnitaire des agents de police municipale,
- Vu** les délibérations du Conseil Municipal du 2 juillet 2018 transposant le RIFSEEP au personnel communal,
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2018-38 prise dans sa séance du 23 avril 2018 instaurant une part IFSE régie dans le cadre du RIFSEEP,
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2019-93 prise dans sa séance du 16 décembre 2019 relative au personnel communal et portant approbation du Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP),
- Vu** la délibération du Conseil Municipal n°2020-36 prise dans sa séance du 30 juillet 2020 portant modification de l'attribution du RIFSEEP,
- Vu** la délibération du Conseil municipal n°DEL11_2024_02_12 prise dans sa séance du 12 février 2024 portant modification des modalités de versement du complément indemnitaire annuel (CIA),
- Vu** le tableau des effectifs,
- Vu** l'avis de la Commission Finances – Ressources humaines – Vie Economique – Tourisme du 10 septembre 2024,
- Vu** l'avis favorable du Comité Social Territorial du 16 septembre 2024,

☞ **APPROUVE** la mise en œuvre des nouvelles modalités du régime indemnitaire définies ci-dessus ainsi que son annexe, à compter du 1^{er} octobre 2024.

☞ **ABROGE** au 1^{er} octobre 2024 les dispositions prises dans les délibérations du Conseil Municipal précitées à l'exception des articles 2 et 11 de la délibération du Conseil municipal du 17 juin 2003 et de l'article 5 de la délibération du Conseil Municipal du 14 novembre 2016.

☞ **AUTORISE** M. le Maire à signer tout document afférent.

☞ **INSCRIT** au budgets les crédits correspondants.

ADOPTÉ : à l'unanimité.

PJ : RIFSEEP Annexe Liste Grades

Fait à Languidic, le 25 septembre

Le Maire,

Laurent DUVAL

